Boletim do Trabalho e Emprego
BTE digital

Conselho Económico e Social 3180
Regulamentação do trabalho 3199
Organizações do trabalho 3354
Informação sobre trabalho e emprego 3366

N.º 29 | Vol. 89 | Pág. 3175-3370 | 2022 8 ago

REPÚBLICA PORTUGUESA

Propriedade
Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social

Edição
Gabinete de Estratégia e Planeamento

Direção de Serviços de Apoio Técnico e Documentação

ÍNDICE

Conselho Económico e Social:

Arbitragem para definição de serviços mínimos:

- Greve no Metropolitano de Lisboa, EPE no dia 26 de junho e dos trabalhadores de serviço noturno da via das 23 horas e 30 minutos do dia 25 de junho às 7 horas do dia 26 de junho de 2022 3180
- Greve na CP - Comboios de Portugal, EPE no dia 23 de junho até ás 7 horas do dia 24 de junho de 2022 3182
- Greve em vários hospitais, EPE nos dias 1 e 30 de julho de 2022 3184
- Greve na CP - Comboios de Portugal, EPE de 1 a 31 de julho de 2022 3188
- Greve no Centro Hospitalar e Universitário de São João, EPE (CHUSJ) no dia 7 de julho de 2022 3190
- Greve na SOFLUSA - Sociedade Fluvial de Transportes, SA e Transtejo - Transportes Tejo, SA de 19 a 22 de julho de 2022 - greve de 24 horas por categoria da SOFLUSA - Sociedade Fluvial de Transportes, SA, e greve por 3 horas por turno de 18 a 22 de julho de 2022, para todos os trabalhadores da Transtejo - Transportes Tejo, SA 3193
- Greve na VALORSUL - Valorização e Tratamento de Resíduos Sólidos das Regiões de Lisboa e do Oeste, SA no dia 19 julho até às 8 horas do dia 20 de julho de 2022 3195
- Greve na CP - Comboios de Portugal, EPE de 14 de julho a 15 de setembro de 2022 3197

Regulamentação do trabalho:

Despachos/portarias:

...

Portarias de condições de trabalho:

...

Portarias de extensão:

...

Convenções coletivas:

- Contrato coletivo entre a Associação Nacional de Transportes de Passageiros - ANTROP e o Sindicato Nacional dos Motoristas e Outros Trabalhadores - Revisão global 3200

- Contrato coletivo entre a Associação Nacional de Transportes de Passageiros - ANTROP e o Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes de Portugal - STTAMP - Revisão global 3232

- Contrato coletivo entre a Associação Comercial, Industrial e de Serviços de Bragança - ACISB e outras e a FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços - Alteração salarial e outras 3264

- Acordo coletivo entre a Associação de Regantes e Beneficiários do Vale do Sorraia e outras e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB - Revisão global 3267

- Acordo coletivo entre a Rodoviária D'Entre Douro e Minho, SA e outras e a Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações - FECTRANS e outros 3290

- Acordo de empresa entre a Vimágua - Empresa de Água e Saneamento de Guimarães e Vizela, EIM, SA e o STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins 3314

- Acordo de empresa entre a Santos Barosa - Vidros, SA e o Sindicato das Indústrias e Afins - SINDEQ - Alteração salarial e outras/texto consolidado 3331

- Acordo de adesão entre a Associação Nacional das Indústrias de Vestuário, Confecção e Moda - ANIVEC/APIV e o Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e Afins - SIMA ao contrato coletivo entre a mesma associação de empregadores e a Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal - FESETE 3351

- Acordo de empresa entre CITEFORMA - Centro de Formação Profissional dos Trabalhadores de Escritório, Comércio, Serviços e Novas Tecnologias e o Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE - Retificação 3352

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 Trabalhadores da Construção, Madeiras, Mármores, Pedreiras, Cerâmica e Materiais de Construção de Portugal - Eleição 3354

- Sindicato XXI - Associação Sindical dos Trabalhadores Administrativos, Técnicos e Operadores dos Terminais de Carga Contentorizada do Porto de Sines - Eleição 3354

- União dos Sindicatos de Viana do Castelo/Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses - Intersindical Nacional - Eleição 3354

- Sindicato dos Trabalhadores dos Registos e Notariado - STRN - Eleição 3355

Associações de empregadores:

I – Estatutos:

- APORMED - Associação Portuguesa das Empresas de Dispositivos Médicos - Alteração 3355

II – Direção:

- APORMED - Associação Portuguesa das Empresas de Dispositivos Médicos - Eleição 3362
- Associação Comercial dos Concelhos de Oliveira de Azeméis e Vale de Cambra - Eleição 3362

Comissões de trabalhadores:

I – Estatutos:

...

II – Eleições:

- OMNOVA Solutions Portugal, SA - Eleição 3362
- SOFLUSA - Sociedade Fluvial de Transportes, SA - Eleição 3363
- Safe-Life - Indústria de Componentes de Segurança Automóvel, SA - Eleição 3363

Representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho:

I – Convocatórias:

- Águas de S. João, EM, SA - Convocatória 3363
- Câmara Municipal de Oliveira de Azeméis - Convocatória 3363
- Metropolitano de Lisboa, EPE - Convocatória 3364
- Amorim Cork Flooring, SA - Convocatória 3364
- Amorim Subertech, SA - Convocatória 3364
- PEMEL Metal, SA - Convocatória 3364

II – Eleição de representantes:

- Tenneco Automotive Portugal - Componentes para Automóvel, Unipessoal L.da - Eleição 3365

Conselhos de empresa europeus:

...

Informação sobre trabalho e emprego:

Empresas de trabalho temporário autorizadas:

...

Catálogo Nacional de Qualificações:

Catálogo Nacional de Qualificações 3366
1. Integração de novas qualificações

...

2. Integração de UFCD

...

3. Integração de percursos de curta e média duração 3369

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

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

a) Estatutos de comissões de trabalhadores, de comissões coordenadoras, de associações sindicais e de associações de empregadores;

b) Identidade dos membros das direcções de associações sindicais e de associações de empregadores;

c) Convenções colectivas e correspondentes textos consolidados, acordos de adesão e decisões arbitrais;

d) Deliberações de comissões paritárias tomadas por unanimidade;

e) Acordos sobre prorrogação da vigência de convenções coletivas, sobre os efeitos decorrentes das mesmas em caso de caducidade, e de revogação de convenções.

Nota:

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

SIGLAS

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

Execução gráfica: Gabinete de Estratégia e Planeamento/Direção de Serviços de Apoio Técnico e Documentação - *Depósito legal n.º 8820/85*.

CONSELHO ECONÓMICO E SOCIAL

ARBITRAGEM PARA DEFINIÇÃO DE SERVIÇOS MÍNIMOS

Greve no Metropolitano de Lisboa, EPE no dia 26 de junho e dos trabalhadores de serviço noturno da via das 23 horas e 30 minutos do dia 25 de junho às 7 horas do dia 26 de junho de 2022

Número do processo: 19/2022 - SM.

Conflito: artigo 538.º do Código do Trabalho - AO para determinação de serviços mínimos.

Assunto: greve Metropolitano de Lisboa, EPE | FECTRANS, STTM, SINDEM, SITRA , SITESE, STmetro | greve de 24 horas no dia 26 de junho e dos trabalhadores de serviço noturno da via, das 23h30 do dia 25 de junho às 7h00 do dia 26 de junho de 2022 - pedido de arbitragem obrigatória para determinação de serviços mínimos.

Acórdão

I - Antecedentes e factos

1- A presente arbitragem resulta, por via de comunicação de 14 de junho de 2022, dirigida pela Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho (DGERT) à secretária-geral do Conselho Económico e Social (CES) e recebida neste mesmo dia, de aviso prévio subscrito pelo FECTRANS, STTM, SINDEM, SITRA, SITESE e STmetro, para as trabalhadoras e trabalhadores seus representados na Metropolitana de Lisboa, EPE, estando a execução da greve prevista nos seguintes termos:

Greve de 24 horas no dia 26 de junho e dos trabalhadores de serviço noturno da via das 23h30 do dia 25 de junho às 7h00 do dia 26 de junho de 2022.

2- Em cumprimento do disposto no número 2 do artigo 538.º do Código do Trabalho, foi realizada reunião nas instalações da DGERT, no dia 14 de junho de 2022, da qual foi lavrada ata assinada pelos presentes.

Esta ata atesta a inexistência de acordo sobre os serviços mínimos a prestar durante o período de greve, bem como a ausência de disciplina desta matéria na regulamentação coletiva de trabalho aplicável.

3- Está em causa uma empresa do setor empresarial do Estado, razão pela qual o litígio deve ser apreciado e decidido por Tribunal Arbitral, nos termos da alínea *b)* do número 4 do artigo 538.º do Código do Trabalho.

II - Tribunal Arbitral

4- O Tribunal Arbitral foi constituído nos termos do número 3 do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 259/2009, de 25 de setembro, com a seguinte composição:

– Árbitro presidente: Luís Gonçalves da Silva;
– Árbitro dos trabalhadores: Zulmira de Castro Neves;
– Árbitro dos empregadores: António Agostinho Paula Varela.

5- O tribunal reuniu nas instalações do CES, em Lisboa, no dia 21 de junho de 2022, pelas 10h30, seguindo-se a audição dos representantes do sindicato e da empresa, cujas credenciais, após rubricadas, foram juntas aos autos.

Compareceram, em representação das respetivas entidades e pela ordem de audição:

Pela FECTRANS:
– Sara Vanessa Carvalheira de Glijó;
– Paulo Jorge Machado Ferreira.

Pelo STTM:
– José Manuel da Silva Marques;
– Luís Manuel Silva Farinha.

Pelo SINDEM:
– José Carlos Estevão Silveira;
– Rui Pedro Monteiro Conceição de Tavares.

Pelo SITESE:
– José Augusto Santos.

Pelo STMetro:
– Luís Miguel patrocínio Gomes Fernandes;
– Luís Manuel Santos Figueiredo.

Pelo SITRA:
– Nuno Ricardo Alves Fonseca.

Pela Metropolitano de Lisboa, EPE:
– Maria Paula Martins Sanches Jorge;
– Fausto Augusto Gonçalves Sá Marques;
– Tiago Bruno Espírito Santo Silva.

6- As partes prestaram os esclarecimentos solicitados pelo Tribunal Arbitral, juntando documentos que foram anexados aos autos.

7- Foi solicitado pelo Tribunal Arbitral, à Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, (DGERT), informação sobre a existência de outras greves no setor dos transportes terrestres, resposta que chegou via e-mail, da qual consta a seguinte informação: «… não temos conhecimento de qualquer outra greve nos transportes para as datas mencionadas».

III - Enquadramento jurídico fundamentação

8- Importa começar por salientar que o direito à greve é um direito fundamental (artigo 57.º, número 1, da CRP, e artigo 530.º do CT).

Não se trata, no entanto, de um direito absoluto. E, por isso mesmo, deve ser articulado com outros valores do ordenamento, o que explica a obrigação dos serviços mínimos,

i.e., a necessidade de assegurar os serviços necessários à segurança e manutenção de equipamentos e instalações, bem como de serviços mínimos indispensáveis para ocorrer à satisfação de necessidades sociais impreteríveis (artigo 57.º, número 2, da CRP, e artigo 537.º, números 1 a 3 do CT).

Com efeito, a realização destes serviços assenta na necessidade de salvaguardar outros direitos fundamentais, desde logo com dignidade constitucional, como são, em geral a liberdade de iniciativa económica e o direito de propriedade privada (artigos 61.º, número 1, e 62.º, número 1, da CRP), bem como, e no caso dos transportes públicos, o direito de deslocação e a liberdade de circulação no território nacional (artigo 44.º, número 1, da CRP), direito ao trabalho (artigo 58.º, número 1) e a saúde (artigo 64.º, número 1), entre outros.

9- Não podemos deixar de ter presente que, de acordo com o plasmado no CT, a atividade do Metropolitano de Lisboa se destina à satisfação de necessidades impreteríveis, uma vez que se subsume no setor dos transportes (artigo 537.º, número 2, alínea *h)*).

Acontece, no entanto, que, como bem foi sublinhado no Acórdão n.º 16/2013, na esteira de outros processos, ainda que não de forma pacífica (Acórdão n.º 15/2013),

«Os serviços prestados pelas entidades enumerados no artigo 537.º, numero 2, do CT… são em princípio e de acordo com o disposto na própria lei, necessários à satisfação de necessidades sociais impreteríveis por corresponderem ao conteúdo de direitos fundamentais consagrados na Constituição da República Portuguesa.

Contudo, como tem sido repetidamente recordado em anteriores decisões arbitrais que se pronunciaram sobre a fixação de serviços mínimos, há que atentar nas circunstâncias de cada caso para apurar se a ausência da prestação de tais serviços conduz ou não, em concreto, a situações irreversíveis de violação dos direitos mencionados.

Especialmente quando estão em causa conflitos de direitos, como é o caso presente, em que a não prestação de serviços corresponde ao exercício de um direito fundamental dos trabalhadores: o direito de fazer greve.

Por isso mesmo é que a lei - artigo 538.º, número 5, do CT - dispõe que a definição de serviços mínimos deve respeitar os princípios da necessidade, da adequação e da proporcionalidade.

Trata-se, sem dúvida, de uma afirmação de princípio, pois só a consideração das circunstâncias de cada caso é que permitirá determinar se se está perante uma situação em que a falta da prestação de serviços por qualquer das empresas ou estabelecimentos referidos implica a insatisfação de tais necessidades».

E mais especificamente sobre o Metropolitano de Lisboa, EPE (Acórdão n.º 4/2013),

«Não nos parece que só porque uma determinada atividade consta do elenco legal de atividades que se destinam à satisfação de necessidades sociais impreteríveis, tenha que haver automaticamente fixação de serviços mínimos, para além dos necessários à segurança e manutenção do equipamento e das instalações. As circunstâncias concretas do caso - nomeadamente, a curta duração da greve (como sucede no caso presente) subsistência de outros meios de transporte alternativos (em relação aos quais não temos notícias de greve) - podem, a nosso ver, justificar que não sejam fixados serviços mínimos relativamente à circulação de composições».

10- É que não podemos ignorar que a existência de serviços mínimos é uma concretização do princípio geral de concordância prática, presente no regime das restrições aos direitos fundamentais, que está sujeito aos princípios da necessidade, adequação e proporcionalidade (artigo 538.º, número 5, do CT). Ou seja: o *quantum* dos serviços mínimos tem de ser exigível, *i.e.*, as medidas restritivas devem ser necessárias, pois inexiste outro meio menos gravoso para o direito à greve, adequado para salvaguardar os outros bens constitucionalmente protegidos; e, finalmente, tem de cumprir a obrigação de respeito pela justa medida, *i.e.*, haver proporcionalidade entre medida da restrição - do direito à greve - e a salvaguarda dos outros bens jurídicos;

Significa isto, portanto, que poderemos concluir que, na situação concreta, não se justifica a fixação de serviços mínimos. Na verdade, como bem sublinhou Acórdão n.º 47/2013,

«… há que ponderar as consequências previsíveis da greve, a sua duração, a existência de meios alternativos para satisfazer as mesmas necessidades, para referir apenas alguns fatores. Uma greve de algumas horas não coloca os mesmos problemas e, mesmo na área dos transportes, não será, de certo, indiferente tratar-se de uma greve que afeta uma povoação isolada e sem outros meios de transporte ao seu alcance ou uma greve numa grande urbe em que existem meios alternativos eficazes de transporte num dia para o qual não estão anunciadas outras greves».

E, de facto, também, no presente caso e não inexistem outras greves no setor dos transportes agendadas para o dia da presente paralisação, conforme em informação fornecida pela administração laboral.

Tal posição não é afetada - atendendo, desde logo, à delimitação temporal da greve - pela ocorrência, por exemplo, de eventos culturais (*v.g.*, Rock in Rio 2022), considerando a existência de transportes alternativos, ainda que possam ter uma oferta limitada.

11- Acresce que, e como também já foi notado no já citado Acórdão n.º 4/2013,

«Mantemos o entendimento, já afirmado em acórdão anterior (Processo n.º 51/2010 - SM) de que ponderamos como direito fundamental que pode justificar limites do direito à greve, o direito à saúde e designadamente o direito a tratamentos médicos nas Urgências dos Hospitais centrais, mas o próprio desenho da rede do metropolitano e factos concretos que nos foram transmitidos (…) (como a ausência de acessibilidades a deficientes motores na estação mais próxima do hospital de Santa Maria) convencem-nos que a manutenção dessa linha em funcionamento não permitiria, só por si um fácil acesso a essa urgência.»

Decorre, então, do exposto que não ficou demonstrado que as específicas características da presente de greve justificassem a fixação de serviços mínimos com vista à satisfação de necessidades sociais impreteríveis, temática na qual assenta o dissenso das partes.

IV - Decisão

Deste modo, tendo presente que as circunstâncias deste caso têm algumas semelhanças com as apreciadas noutros processos - nomeadamente, entre muitos outros, nos Acórdãos n.º 67 de 2013, n.º 1/2014, n.º 34 e n.º 35/2018, n.º 9/2022, que aqui seguimos - bem como o estatuído no artigo 27.º, número 3, do Decreto-Lei n.º 259/2009, de 25 de setembro, o Tribunal Arbitral entende, por unanimidade, definir os seguintes serviços mínimos durante o período da greve:

1- Serão assegurados os serviços necessários à segurança e manutenção do equipamento e das instalações;

2- Tais serviços consistirão, concretamente:

a) Posto de comando central: três trabalhadores: um inspetor do movimento, um encarregado de movimento e um encarregado da sala de comando e de energia;

b) Assistência técnica da manutenção: dois trabalhadores eletricistas do piquete de energia;

3- Não serão fixados serviços mínimos relativamente à circulação de composições;

4- Os representantes dos sindicatos que declararam a greve devem designar os trabalhadores necessários para assegurar os serviços mínimos ora definidos até 24 horas antes do início do período da greve, identificando aqueles de forma precisa e completa (nome e número de ML), competindo à entidade empregadora fazê-lo, caso não seja, atempadamente, informada dessa designação (artigo 538.º, número 7, do CT);

5- Saliente-se ainda que o recurso à prestação laboral dos aderentes à greve só é lícito se e na medida em que os serviços mínimos não puderem ser assegurados por trabalhadores não aderentes.

Lisboa, 21 de junho de 2022.

Luis Gonçalves da Silva, árbitro presidente.

Zulmira de Castro Neves, árbitro de parte trabalhadora.

António Agostinho Paula Varela, árbitro de parte empregadora.

Greve na CP - Comboios de Portugal, EPE no dia 23 de junho até às 7 horas do dia 24 de junho de 2022

Número do processo: 20/2022 - SM.

Conflito: artigo 538.º do Código do Trabalho - AO para determinação de serviços mínimos.

Assunto: greve CP - Comboios de Portugal, EPE | SFRCI | greve das 0h00 do dia 23 de junho às 7h00 do dia 24 de junho de 2022 - pedido de arbitragem obrigatória para determinação de serviços mínimos.

Acórdão

I - Antecedentes e factos

1- A presente arbitragem resulta, por via de comunicação de 15 de junho de 2022, dirigida pela Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho (DGERT) à secretária-geral do Conselho Económico Social (CES) e recebida neste no mesmo dia, de aviso prévio subscrito pelo SFRCI, para os trabalhadores seus representados na CP - Comboios de Portugal, EPE, estando a execução da greve prevista nos seguintes termos:

«1.º

Todos os trabalhadores ferroviários, pertencentes aos locais de trabalho a norte da estação de Pombal, de todas as categorias profissionais da CP - Comboios de Portugal, EPE, com sede na Calçada do Duque n.º 20, farão greve à prestação de todo e qualquer trabalho durante todo o seu período de trabalho entre as 0h00 horas do dia 23 de junho de 2022 e as 7h00 horas do dia 24 de junho de 2022;

2.º

Ficam igualmente abrangidos por este pré-aviso, todos os trabalhadores cujos períodos de trabalho:

a) Se iniciem no dia 22 de junho de 2022 e terminem depois das 0h00 horas do dia 23 de junho de 2022, efetuando greve em todo o seu período de trabalho;

b) Se iniciem no dia 22 de junho de 2022 e terminem fora da sede, fazendo greve em todo o seu período de trabalho;

c) Se iniciem no dia 24 de junho de 2022, entre as 0h00 horas e as 7h00 horas, efetuando greve em todo o seu período de trabalho;

d) Se iniciem fora da sede nos dias 23 e 24 de junho de 2022, fazendo neste caso greve a todo o seu período de trabalho;

e) Se iniciem no dia 23 de junho de 2022 e terminem depois das 0h00 horas do dia 24 de junho de 2022, fazendo neste caso greve a todo o seu período de trabalho;

f) Os trabalhadores da CP - Comboios de Portugal, EPE, quando solicitados por parte da empresa para acompanhamentos de comboios a fim de substituir trabalhadores em greve, nos dias 22, 23 e 24 de junho de 2022, fazem greve a partir desse momento a todo e qualquer trabalho até ao final do seu período de trabalho.

3.º

No dia 23 de junho de 2022, os trabalhadores abster-se-ão da prestação de trabalho suplementar, em dia de descanso semanal (obrigatório/complementar) e com falta de repouso.

Nas situações de supra/ou de serviço a indicar, os trabalhadores farão greve por um período de 8 horas após o período de repouso mínimo, caso não lhes tenha sido indicado serviço a efetuar entre 0h00 horas do dia 23 de junho de 2022 até às 7h00 horas do dia 24 de junho de 2022.

Em caso de indicação atempada de serviço, os trabalhadores farão greve nos termos do presente pré-aviso de greve.

4.º

Recusa de qualquer alteração à escala/ordem de serviço efetuada ou comunicada para os dias 22, 23 e 24 de junho de 2022 após o envio do presente pré-aviso.»

2- Em cumprimento do disposto no número 2 do artigo

538.º do Código do Trabalho, foi realizada reunião nas instalações da DGERT, no dia 15 de junho de 2022, da qual foi lavrada ata assinada pelos presentes.

Esta ata atesta, designadamente, a inexistência de acordo sobre os serviços mínimos a prestar durante o período de greve, bem como a ausência de disciplina desta matéria na regulamentação coletiva de trabalho aplicável.

3- Está em causa uma empresa do setor empresarial do Estado, razão pela qual o litígio em causa deve ser apreciado e decidido por Tribunal Arbitral, nos termos da alínea *b)* do número 4 do artigo 538.º do Código do Trabalho.

II - Tribunal Arbitral

4- O Tribunal Arbitral foi constituído nos termos do número 3 do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 259/2009, de 25 de setembro, com a seguinte composição:

– Árbitro presidente: Vítor Norberto Moreira Ferreira;

– Árbitro dos trabalhadores: Ricardo Jorge M. Ferreira da Silva;

– Árbitro dos empregadores: Luís Filipe Monteiro Ramos Henrique.

5- O tribunal reuniu nas instalações do CES, em Lisboa, no dia 20 de junho de 2022, pelas 10h30, seguindo-se a audição dos representantes do sindicato e da empresa, cujas credenciais, após rubricadas, foram juntas aos autos.

Compareceram, em representação das respetivas entidades e pela ordem de audição:

Pelo SFRCI:

– Luís Pedro Ventura Bravo;

– Carlos Alberto Costa Rodrigues.

Pela CP - Comboios de Portugal, EPE:

– Carlos Manuel de Oliveira Pereira;

– Raquel de Fátima Pinho Campos.

6- Os representantes das partes prestaram os esclarecimentos solicitados pelo Tribunal Arbitral.

Os representantes da empresa reiteraram a sua posição sobre os serviços mínimos e juntaram aos autos dois documentos que se revestem de escassa relevância para a decisão a tomar pelo Tribunal Arbitral.

III - Enquadramento jurídico fundamentação

7- O direito à greve encontra-se constitucionalmente previsto como um direito fundamental, integrado, aliás, no regime dos «direitos, liberdades e garantias dos trabalhadores» (artigo 57.º da CRP).

Estabelece, porém, o número 3 do mesmo artigo que «A lei define as condições de prestação, durante a greve, de serviços necessários à segurança e manutenção de equipamentos e instalações, bem como de serviços mínimos indispensáveis à satisfação de necessidades sociais impreteríveis».

E o Código do Trabalho estabelece, por sua vez, no artigo 537.º, que se considera, nomeadamente, empresa ou estabelecimento que se destina à satisfação de necessidades sociais impreteríveis, o que se integra no setor de transportes, incluindo portos, aeroportos, estações de caminho-de-ferro e de camionagem, relativos a passageiros, animais e géneros alimentares deterioráveis e a bens essenciais à economia nacional, abrangendo as respetivas cargas e descargas.

Assim, uma greve realizada no âmbito da CP - Comboios de Portugal, EPE, pode, em função das concretas circunstâncias em que ocorra, exigir a prestação de serviços necessários à segurança e manutenção de equipamentos e instalações, bem como de serviços mínimos indispensáveis à satisfação de necessidades sociais impreteríveis.

8- Daí não decorre, porém, que as necessidades sociais satisfeitas pela CP - Comboios de Portugal, EPE, sejam todas e em todas as circunstâncias necessidades sociais impreteríveis.

Tal consideração conduziria, na prática, à negação aos trabalhadores desta empresa do direito fundamental à greve.

Importa ter presente, desde logo, que a própria CRP estabelece, no seu artigo 18.º, que a lei só pode restringir os direitos liberdades e garantias nos casos expressamente previstos na Constituição, devendo as restrições limitar-se ao necessário para salvaguardar outros direitos ou interesses constitucionalmente protegidos e não podendo essas leis restritivas diminuir a extensão e o alcance do conteúdo essencial dos preceitos constitucionais.

Isto é, para que o direito à greve tenha de ser sacrificado em alguma medida, cedendo o passo a outros direitos ou interesses constitucionalmente protegidos, é necessário que esses outros direitos ou interesses sejam, por via da greve, preteridos de forma intolerável.

O que não se mostra evidenciado no caso em análise.

9- Com efeito, como se observa no acórdão proferido no Processo n.º AO/11/2022 - SM «no setor dos transportes coletivos a questão dos serviços mínimos terá de ser equacionada em função de diversos fatores: *i)* saber se há populações que fiquem isoladas devido à greve em causa; *ii)* saber se existem ou não soluções alternativas de transporte (desde logo, mas não apenas, saber se, em lugar do transporte ferroviário, poderá haver lugar ao transporte rodoviário); *iii)* saber se a greve é de curta duração ou se irá interromper a prestação laboral durante um período temporal alargado, de vários dias seguidos ou, até, semanas consecutivas».

Ora, no caso vertente, os efeitos da greve deverão produzir-se, fundamentalmente, durante um dia (23 de junho de 2022).

Por outro lado, não foi evidenciado, na audição, que alguém fique verdadeiramente impossibilitado de circular, ou que fique com o seu direito de circulação, previsto no artigo 44.º da CRP, de tal modo perturbado que possa considerar-se esvaziado de conteúdo efetivo.

Existem outros meios através dos quais os cidadãos poderão exercer o seu direito de deslocação, sem necessidade de sacrifício do direito fundamental dos trabalhadores à greve.

10- Acresce que, como se observa, também, no citado Acórdão n.º AO/11/2022 - SM, «a alternativa decisória de fixar um número reduzido de ligações ferroviárias (por

exemplo, 25 % ou 30 % do número habitual) não garante a satisfação das situações mais atendíveis (pessoas com deficiência ou em estado de gravidez, idosos, etc., que pretendam deslocar-se a hospitais, por exemplo), pois nesse caso a oferta reduzida de transporte será tendencialmente utilizada, não pelos utentes mais carenciados (cuja identificação é, na prática, impossível), mas sim pelos utentes mais lestos e «agressivos». Por isso mesmo, aliás, a Relação de Lisboa já teve oportunidade de se manifestar contra este método percentual de fixação de serviços mínimos (*vd.* o acórdão da Relação de Lisboa, de 24 de fevereiro de 2010, relatado pela desembargadora Hermínia Marques)».

11- Julgamos, assim, acompanhando o citado Acórdão n.º AO/11/2022 - SM, que, apesar dos transtornos e inconvenientes que resultarão para a CP - Comboios de Portugal, EPE e para os seus utentes, que constituem, aliás, a essência da greve, não se justifica a imposição de serviços mínimos de tipo «percentual».

IV - Decisão

Assim, para alem da prestação dos serviços que se mostrem necessários a segurança e manutenção dos equipamentos e instalações, devem ser assegurados os seguintes serviços mínimos:

1- Todas as composições que tenham iniciado a sua marcha deverão ser conduzidas ao seu destino e ser devidamente estacionadas em condições de segurança da própria composição e da eventual circulação.

2- Serão assegurados comboios de socorro (um maquinista cada oito horas de trabalho).

3- Serão assegurados os meios humanos e materiais necessários à concretização dos serviços mínimos fixados, incluindo, designadamente, as marchas associadas, bem como o seu início, fecho, posicionamento e restantes operações necessárias.

4- Os representantes do sindicato devem designar os trabalhadores necessários para assegurar os serviços mínimos ora definidos até 24 horas antes do início da greve.

5- No caso de eventual incumprimento do dever previsto no número anterior, devem as empresas proceder a essa designação.

6- O recurso ao trabalho dos aderentes à greve só é lícito se os serviços mínimos não puderem ser assegurados por trabalhadores não aderentes nas condições normais da sua prestação de trabalho.

Lisboa, 20 de junho de 2022.

Vítor Norberto Moreira Ferreira, árbitro presidente.

Ricardo Jorge M. Ferreira da Silva, árbitro de parte trabalhadora.

Luís Filipe Monteiro Ramos Henrique, árbitro de parte empregadora.

Greve em vários Hospitais, EPE nos dias 1 e 30 de julho de 2022

Número do processo: 21-22/2022 - SM.

Conflito: artigo 538.º do Código do Trabalho - AO para determinação de serviços mínimos.

Assunto: greve em vários Hospitais, EPE | Centro Hospitalar e Universitário de São João, EPE (CHUSJ), Centro Hospitalar e Universitário do Porto, EPE (CHUP), Centro Hospitalar e Universitário de Coimbra, EPE (CHUC), Centro Hospitalar de Tondela-Viseu, EPE (CHTV) e a Unidade Local de Saúde de Matosinhos, EPE (ULSM) | SPAS, FNSTFPS, SINTAP, FESAP | greve no dia 30 de julho na Região Autónoma da Madeira e greve das 0h00 às 24h00 do dia 1 de julho de 2022 - pedido de arbitragem obrigatória para determinação de serviços mínimos.

Acórdão

I - Antecedentes e factos

1- A presente arbitragem resulta, por via de comunicação de 21 de junho de 2022, dirigida pela Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho (DGERT) à secretária-geral do Conselho Económico Social (CES) e recebida neste no mesmo dia, de aviso prévio subscrito pelo SPAS, FNSTFPS, SINTAP, FESAP, para os trabalhadores seus representados na Centro Hospitalar e Universitário de São João, EPE (CHUSJ), Centro Hospitalar e Universitário do Porto, EPE (CHUP) Centro Hospitalar e Universitário de Coimbra, EPE (CHUC), Centro Hospitalar de Tondela-Viseu, EPE (CHTV) e a Unidade Local de Saúde de Matosinhos, EPE (ULSM), estando a execução da greve prevista nos seguintes termos:

Greve no dia 30 de julho na Região Autónoma da Madeira e greve das 0h00 às 24h00 do dia 1 de julho de 2022.

2- A presente arbitragem resultou da apensação de dois processos, nos termos do Despacho n.º 796/SG/2022, de 24 de junho.

Posteriormente, como decorre da ata da DGERT de 27 de junho, o Hospital Distrital de Santarém e unicamente no que respeita a duas das estruturas sindicais (SINTAP e FESAP), por não concordar com os serviços mínimos por estas proposto, aderiu à decisão que resultasse desta arbitragem.

3- Em cumprimento do disposto no número 2 do artigo 538.º do Código do Trabalho (CT), foram realizadas reuniões nas instalações da DGERT, nos dias 21 e 23 de junho de 2022, das quais foram lavradas atas assinadas pelos presentes.

Estas atas atestam, designadamente, a inexistência de acordo sobre os serviços mínimos a prestar durante o período de greve, bem como a ausência de disciplina desta matéria na regulamentação coletiva de trabalho aplicável.

4- Estão em causa empresas do setor empresarial do Estado, razão pela qual o litígio em causa deve ser apreciado e decidido por Tribunal Arbitral, nos termos da alínea *b)* do número 4 do artigo 538.º do CT.

II - Tribunal Arbitral

5- O Tribunal Arbitral foi constituído nos termos do número 3 do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 259/2009, de 25 de setembro, com a seguinte composição:

– Árbitro presidente: Pedro Romano Martinez;

– Árbitro dos trabalhadores: Ricardo Jorge M. Ferreira da Silva;

– Árbitro dos empregadores: Nuno Alexandre da Silva Bernardo.

6- O tribunal reuniu nas instalações do CES, em Lisboa, no dia 27 de junho de 2022, pelas 9h30, seguindo-se a audição dos representantes dos sindicatos e das empresas, cujas credenciais foram juntas aos autos.

Compareceram, em representação das respetivas entidades e pela ordem de audição:

Pelo SINTAP:

– Tiago Borges Rocha.

Pelo/a SINTAP/FESAP:

– Jacinto Santos.

Pelo SPAS:

– Luís Manuel Grabulho.

Pela FNSTFPS:

– Elisabete Gonçalves;

– Ana Nascimento.

Pela Unidade Local de Saúde de Matosinhos (USLM):

– Beatriz Duarte;

– Catarina Aguiar Diogo.

Pelo Centro Hospitalar e Universitário de São João, EPE (CHUSJ):

– Xavier Barreto;

– Paula Costa.

Pelo Centro Hospitalar e Universitário de Coimbra, EPE (CHUC):

– Carlos Gante Ribeiro.

Pelo Centro Hospitalar de Tondela-Viseu, EPE (CHTV):

– Fernando Almeida;

– Jorge Melo.

Pelo Centro Hospitalar e Universitário do Porto, EPE (CHUP):

Marta Pinheiro Monteiro.

7- Os representantes das partes prestaram os esclarecimentos solicitados pelo Tribunal Arbitral.

Os representantes sindicais contestaram as soluções constantes de anteriores decisões arbitrais, invocando que o número de trabalhadores a prestar serviço foi idêntico ao de um dia normal de trabalho, não se justificando serviços mínimos em relação a trabalhadores administrativos, nem na consulta externa. Concordaram, contudo, que os serviços mínimos fossem os correspondentes a um domingo, pelo que não se justificaria em relação a serviços que encerram ao domingo, como, nalguns hospitais, os serviços farmacêuticos. Por fim, referiram ainda que os serviços mínimos não deveriam ser impostos aos técnicos de serviço social, nem em relação aos serviços de alimentação e de portaria.

Os representantes dos hospitais reiteraram a sua posição relativamente aos serviços mínimos, concordando com as soluções constantes de anteriores decisões arbitrais, acrescentando, todavia, que, para além do precedentemente decidido, se justificaria estabelecer serviços mínimos em relação a doentes oncológicos não urgentes e a pacientes da consulta externa cuja consulta seja considerada urgente (tendo dado exemplos). Neste último caso, ter-se-ia em vista não só um tratamento mais personalizado, pelo médico que habitualmente os acompanha, como para evitar a sobrecarga das urgências. Relativamente às demais situações, concordaram que os serviços mínimos deveriam ter por parâmetro os serviços prestados ao domingo, tanto na parte da manhã, da tarde ou da noite. Acrescentaram ainda que, com o agravamento de situações relacionadas com a pandemia, sem prejuízo da existência de empresas de segurança, impõe-se que haja trabalhadores do hospital no acompanhamento dos doentes.

8- Posteriormente, tendo em conta a reunião realizada na DGERT no dia 27 de junho, com vista à negociação de um acordo sobre a definição de serviços mínimos e dos meios necessários para os assegurar, na sequência dos pré-avisos emitidos pelo SINTAP e FESAP, para a greve do próximo dia 1 de julho, e como da mesma reunião não resultou acordo entre o Hospital Distrital de Santarém e as referidas estruturas sindicais, esta decisão também se aplica a este hospital.

III - Enquadramento jurídico fundamentação

9- A Constituição da República Portuguesa garante aos trabalhadores o direito à greve (artigo 57.º, número 1, da CRP), remetendo para a lei «a definição das condições de prestação, durante a greve de serviços necessários à segurança e manutenção de equipamentos e instalações, bem como de serviços mínimos indispensáveis para acorrer à satisfação de necessidades sociais impreteríveis» (artigo 57.º, número 3, da CRP).

Tratando-se de direito fundamental, a lei só pode restringi-lo «nos casos expressamente previstos na Constituição, devendo as restrições limitar-se ao necessário para salvaguardar outros direitos ou interesses constitucionalmente protegidos» e, em qualquer caso, «não poderá diminuir a extensão e o alcance do conteúdo essencial» daquele preceito constitucional (artigo 18.º da CRP).

Como decorre do artigo 537.º do CT, verificados determinados pressupostos, podem ser fixados serviços mínimos durante a greve, tendo em vista a satisfação de necessidades sociais impreteríveis.

A preservação da greve como direito fundamental dos trabalhadores impõe, por isso, que as correspondentes restrições sejam limitadas ao mínimo imprescindível para assegurar a satisfação das necessidades sociais impreteríveis dos cidadãos, nas empresas ou estabelecimentos cuja atividade se destine à respetiva prossecução.

10- A greve decretada para o dia 30 de julho (na Região Autónoma da Madeira) e no dia 1 de julho (no Continente) tem uma duração de vinte e quatro horas, afetando, nesse

período, a prestação de serviços de saúde. Estarão em causa, neste caso, necessidades relacionadas, essencialmente, com a prestação de serviços de saúde inadiáveis e urgentes das pessoas.

À luz do disposto no número 3 do artigo 57.º da CRP e do número 1 do artigo 537.º e do número 5 do artigo 538.º do CT, uma greve suscetível de implicar um risco de paralisação dos serviços de saúde deve ser acompanhada da definição dos serviços mínimos, no respeito dos princípios da necessidade, da adequação e da proporcionalidade, na medida do estritamente necessário à salvaguarda de outros direitos ou interesses constitucionalmente protegidos.

A definição de serviços mínimos, nos termos constitucionais e legais, assume sempre um caráter excecional porque implica uma limitação do direito fundamental à greve, embora corresponda à proteção de valores que igualmente têm uma dignidade constitucional.

Por isso, impõe-se fazer uma ponderação de bens, avaliando da relevância da proteção dos direitos e interesses em presença, na certeza de que o legislador constitucional, na delimitação do direito à greve, não configurou este direito fundamental dos trabalhadores como um direito irrestrito, sendo a definição de serviços mínimos uma limitação ao seu exercício.

No caso em apreço, trata-se de uma atividade - a atividade da prestação de cuidados de saúde levada a cabo por diversos profissionais de saúde - que tem implicações óbvias no tocante à satisfação de necessidades sociais impreteríveis, sendo a saúde um dos seus óbvios exemplos, o que dispensa explicações adicionais.

11- Os serviços mínimos implicam uma limitação do direito de greve, sendo este um direito constitucionalmente assegurado (artigo 57.º da CRP), integrado no âmbito dos direitos, liberdades e garantias cuja restrição assenta nos apertados pressupostos do número 2 do artigo 18.º da CRP. Mas como decorre dos princípios gerais e hoje expresso no número 3 do artigo 57.º da CRP, o direito de greve pode ser limitado por via da imposição de serviços mínimos, nos termos previstos no Código do Trabalho, mormente em respeito dos princípios da necessidade, da adequação e da proporcionalidade (artigo 538.º, número 5, do CT). Como surge, muitas vezes, referido, o direito à greve, pese embora a sua consagração constitucional, não é ilimitado (Ac. Relação de Lisboa de 4 de maio de 2011 (Leopoldo Soares), disponível em www.dgsi.pt).

A necessidade de se fixarem serviços mínimos, *in casu*, resulta da própria lei (artigo 57.º, número 3, da CRP e artigo 537.º, números 1 e 2, do CT), porquanto o interesse social no funcionamento - ainda que mínimo - dos serviços de saúde encontra previsão específica nesta sede. Justificando, por si, a existência de serviços mínimos, como expressamente se prevê no artigo 537.º, número 2, alínea *b)*, do CT. Dito de outro modo, a tarefa do aplicador do direito está facilitada no caso de greve no setor da saúde, na medida em que a lei prescreve que este é um dos setores onde há necessidade de se preverem serviços mínimos.

12- Seguidamente, cabe apurar se é adequada e proporcional a fixação de serviços mínimos na greve em questão (artigo 538.º, número 5, do CT).

Atenta a multiplicidade de utentes nos hospitais em questão numa sexta-feira (ou numa quinta-feira na Região Autónoma da Madeira), não é viável indicar, em concreto, quantos pacientes carecem de um tratamento médico inadiável ou cujo adiamento pode ter implicações negativas na sua saúde. Pese embora esta verificação não ser possível, pode concluir-se que, na prestação de cuidados médicos, há diariamente um número elevado de pacientes que carece de um tratamento inadiável ou cujo adiamento pode ter repercussões negativas no tratamento em curso. Mas para se concluir no sentido de haver adequação cabe ainda apurar se os serviços mínimos em causa são essenciais para o desiderato pretendido, nomeadamente tendo em conta o facto de a greve ter uma duração limitada (um dia).

Por fim, cabe atender à proporcionalidade, em que a factualidade já indicada é relevante contrapondo com os serviços mínimos, tal como decorre das propostas apresentadas pelos hospitais. Como é sabido, nas greves no setor da saúde, diferentemente da finalidade típica da greve, o prejuízo não é sofrido pelo empregador (hospital), mas sim, quase exclusivamente, pelos utentes dos serviços (pacientes). E é relativamente a estes que deve ser ponderada a adequação e proporcionalidade dos serviços mínimos.

13- Às ponderações supramencionadas, acresce ainda o sentido de decisões arbitrais recentes de greves no setor da saúde, com contornos idênticos, concretamente as Decisões n.º 2/2020, n.os 40-41/2021 e n.º 43/2021. A identidade de situações factuais, por motivos de segurança jurídica, justifica idêntica decisão; ainda que o precedente não vincule os decisores, a uniformidade jurisprudencial - *in casu* de decisões arbitrais - constitui um argumento jurídico para ser tomada uma decisão similar.

14- Apesar de se terem detetado algumas especificidades no funcionamento de cada um dos hospitais em que vai ser realizada a greve, não é possível, no contexto da presente arbitragem, mormente atendendo à urgência da decisão, que se estabeleçam serviços mínimos diferenciados para cada um dos hospitais. Termos em que a decisão pretende fixar uma solução abrangente, que terá de ser adaptada em cada caso concreto.

IV - Decisão

Pelo exposto, o Tribunal Arbitral decide, por unanimidade, definir os serviços mínimos a cumprir na paralisação declarada «greve no dia 30 de julho na Região Autónoma da Madeira e greve das 0h00 às 24h00 do dia 1 de julho de 2022», nos termos a seguir expendidos:

I) Situações de urgência imediata e de urgência diferida, e bem assim todas aquelas situações das quais possa resultar dano irreparável/irreversível ou de difícil reparação, medicamente fundamentadas, bem como as seguintes:

a) Situações de urgência nas unidades de atendimento permanentes que funcionam 24 horas por dia, bem como as urgências centralizadas;

b) Serviços de internamento que funcionam em permanência 24 horas por dia, incluindo as hospitalizações domiciliárias;

c) Nos cuidados intensivos, na urgência, na hemodiálise, nos tratamentos oncológicos e no bloco operatório, com exceção dos blocos operatórios de cirurgia programada;

d) Prosseguimento de tratamentos programados em curso, tais como programas terapêuticos de quimioterapia e de radioterapia, através da realização das sessões de tratamento planeadas, bem como tratamentos com prescrição diária em regime ambulatório (por exemplo, antibioterapia ou pensos);

e) Intervenções cirúrgicas nos blocos operatórios dos serviços de urgência, de oncologia, obstetrícia, cirurgia cardiotoráxica, neurocirurgia, oftalmologia e cirurgia de ambulatório, bem como de outras especialidades, de forma a que todos os doentes com cirurgias marcadas ou a marcar não vejam os atos cirúrgicos diferidos, de forma a não ultrapassarem os limites estabelecidos pela legislação aplicável, desde que a sua não realização possa resultar para o doente dano irreparável/irreversível ou de difícil reparação;

f) Serviço de recolha de órgãos e transplantes em regime de prevenção;

g) Prestação de cuidados em todos os serviços que prestam apoio ao doente Covid;

h) Em contexto de resposta ao doente Covid, os recursos humanos terão de ser os que, a cada momento, em função da gravidade da situação, sejam necessários para prestar os cuidados de saúde ao doente, no âmbito em especial dos serviços Covid-drive para doentes em início de tratamento oncológico e, ou, cirúrgica e de internamento inadiáveis;

i) Punção folicular a executar por enfermeiro com competência para tal que, por determinação médica, deva ser realizada em mulheres cujo procedimento de procriação medicamente assistida tenha sido iniciado;

j) Radiologia de intervenção a assegurar nos termos previstos para o turno da noite e no fim de semana, em regime de prevenção;

k) Tratamento de doentes crónicos com recurso a administração de produtos biológicos;

l) Administração de antibióticos, em tratamentos de prescrição diária em regime ambulatório;

m) Serviços paliativos domiciliários e hospitalização domiciliária correspondente;

n) Devem ainda ser assegurados os serviços complementares que sejam indispensáveis à realização dos serviços acima descritos, na estrita medida da sua necessidade;

o) Serviços de farmácia e outros destinados à preparação e distribuição de quimioterapia, nutrição parentérica, citostáticos e aleitamento, sempre que o referido serviço funcione ao domingo;

p) No que se refere ao serviço de mensageiros, deverão ser garantidos:

– Transporte de doentes entre serviços clínicos, especial o serviço de urgência, sala de emergência, cuidados intensivos, bloco operatório, cardiologia, imagiologia e diálise; Transporte de produtos biológicos entre serviços clínicos e laboratórios;

– Transporte de cadáveres;

– Transporte de medicamentos urgentes e material de consumo clínico;

q) Serviços de internamento que funcionam em permanência, 24 horas por dia, bem como nos cuidados intensivos, no bloco operatório, com exceção dos blocos operatórios de cirurgia programada, na urgência, na hemodiálise e nos tratamentos oncológicos;

r) Nos tratamentos oncológicos devem ser assegurados:

– Intervenções cirúrgicas ou início de tratamento não cirúrgico (radioterapia ou quimioterapia), em doenças oncológicas de novo, classificadas como de nível de prioridade 4, de acordo com o critério legal aplicável;

– Intervenções cirúrgicas em doenças oncológicas de novo, classificadas como de nível de prioridade 3, de acordo com o critério legal aplicável, quando exista determinação médica no sentido da realização dessa cirurgia e, comprovadamente, não seja possível reprogramá-la nos 15 dias seguintes ao anúncio da greve;

– Outras situações do foro oncológico, designadamente intervenções cirúrgicas em doenças oncológicas não classificadas como de nível de prioridade 3 ou 4, de forma que todos os doentes oncológicos com cirurgias marcadas ou a marcar e que importem um deferimento dos atos cirúrgicos para data que ultrapasse o limite máximo estabelecido pela Portaria n.º 87/2015, de 23 de março sejam intervencionados.

– Prosseguimento de tratamentos programados em curso, tais como programas terapêuticos de quimioterapia e de radioterapia, através da realização das sessões de tratamento planeadas, bem como tratamentos com prescrição diária em regime ambulatório (por exemplo, antibioterapia ou pensos);

– Serviços de imunohemoterapia para a satisfação de necessidades de doentes oncológicos;

– Serviços de imunohemoterapia com ligação aos dadores de sangue, nas Instituições cujas necessidades principais de sangue não sejam habitualmente supridas por recurso ao Instituto Português do Sangue e Transplantação e desde que as disponibilidades próprias não se mostrem suficientes para assegurar a satisfação daquelas necessidades.

II) Salvo no que respeita a urgências, tratamentos ambulatórios e tratamentos inadiáveis ou cujo adiamento comporta acentuado prejuízo para o paciente, os meios humanos necessários para o cumprimento dos serviços mínimos indicados devem ter por paradigma o número de trabalhadores ao domingo, nos turnos da manhã, tarde e noite;

III) Quanto aos meios humanos necessários para assegurar a prestação dos serviços mínimos tal como definidos, deverão os representantes dos sindicatos, de acordo com o disposto no artigo 538.º, número 7, do CT, identificar, de forma clara e inequívoca, os trabalhadores adstritos a cumprir tal obrigação, que poderão ser dirigentes sindicais, desde que trabalhem nas empresas em cujo âmbito vai decorrer a greve e na área correspondente, cabendo a designação de tais trabalhadores às empresas (hospitais), caso os sindicatos não exerçam tal faculdade até 24 horas antes do início da greve.

O recurso ao trabalho dos aderentes à greve pressupõe que os serviços mínimos não poderão ser assegurados por trabalhadores não aderentes nas condições normais da sua

prestação de trabalho, sem prejuízo de a adesão poder ser feita no início da greve e a organização dos serviços mínimos ter de anteceder aquele momento.

Lisboa, 28 de junho de 2022.

Pedro Romano Martinez, árbitro presidente.

Ricardo Jorge M. Ferreira da Silva, árbitro de parte trabalhadora.

Nuno Alexandre da Silva Bernardo, árbitro de parte empregadora.

Greve na CP - Comboios de Portugal, EPE de 1 a 31 de julho de 2022

Número do processo: 23/2022 - SM.

Conflito: artigo 538.º do Código do Trabalho - AO para determinação de serviços mínimos.

Assunto: greve CP - Comboios de Portugal, EPE | SNTSF | greve do dia 1 ao dia 31 de julho de 2022 - pedido de arbitragem obrigatória para determinação de serviços mínimos.

Acórdão

I - Antecedentes e factos

1- A presente arbitragem resulta, por via de comunicação de 27 de junho de 2022, dirigida pela Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho (DGERT) à secretária-geral do Conselho Económico Social (CES), recebido por esta no mesmo dia, do aviso prévio subscrito pelo SNTSF, para o universo dos trabalhadores da CP - Comboios de Portugal, EPE, estando a greve prevista nos seguintes termos:

Greve no período compreendido entre as 0h00 do dia 1 de julho e as 24h00 do dia 31 de julho de 2022, nos termos referidos no respetivo aviso prévio (v. pontos 1 a 11) para o qual se remete e se dá por reproduzido.

2- Em cumprimento do disposto no número 2 do artigo 538.º do Código do Trabalho, foi realizada reunião nas instalações da DGERT, no dia 27 de junho de 2022, da qual foi lavrada ata assinada pelos presentes.

Esta ata atesta, designadamente, a inexistência de acordo sobre os serviços mínimos a prestar durante o período de greve, bem como a ausência de disciplina desta matéria na regulamentação coletiva de trabalho aplicável.

3- Está em causa uma empresa do setor empresarial do Estado, razão pela qual o litígio em causa deve ser apreciado e decidido por Tribunal Arbitral, nos termos da alínea *b)* do número 4 do artigo 538.º do Código do Trabalho.

II - Tribunal Arbitral

4- O Tribunal Arbitral foi constituído nos termos do número 3 do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 259/2009, de 25 de setembro, com a seguinte composição:

Árbitro presidente: Emílio Augusto Simão Ricon Peres;

Árbitro dos trabalhadores: Filipe Rodrigues da Costa Lamelas;

Árbitro dos empregadores: António Agostinho Paula Varela.

5- O tribunal reuniu nas instalações do CES, em Lisboa, no dia 30 de junho de 2022, pelas 10h30, seguindo-se a audição dos e das representantes dos sindicatos e da empresa, cujas credenciais foram juntas aos autos.

Compareceram, em representação das respetivas entidades e pela ordem de audição:

Pelo SNTSF:

– João Pedro Alves Ricardo.

Pela CP - Comboios de Portugal, EPE:

– Joana Moreira Castro;

– Maria Manuela Gil Pereira.

6- Os/as representantes das partes prestaram os esclarecimentos solicitados pelo Tribunal Arbitral e reiteraram as suas posições sobre os serviços mínimos.

7- O Tribunal Arbitral tomou conhecimento da comunicação com a Ref.ª 283/2022, de 29 de junho, enviado pela organização sindical, relativo ao não cumprimento dos prazos para a fixação dos serviços mínimos.

Sobre este assunto, o Tribunal Arbitral deu conhecimento à organização sindical do acórdão proferido pelo Tribunal da Relação de Lisboa, de 2 de outubro de 2016 (Processo n.º 622/16.8YRLSB-4), em que refere «a ultrapassagem do prazo de três dias, a que alude o artigo 538.º, número 4 do Código do Trabalho, não torna ilegal a fixação dos serviços mínimos em caso de greve visto tal prazo não assumir carácter preclusivo, antes se destinando a regular de modo célere e expedito situações que, atentos os valores em presença, assim o exigem».

Recorda-se, a propósito, que a fixação de serviços mínimos apenas foi requerida pela empresa para o dia 4 de julho, conforme consta da ata da DGERT, acima referida.

III - Enquadramento jurídico fundamentação

8- Como é sabido, o artigo 57.º, número 1, da CRP, garante o direito fundamental de greve, e, simultaneamente, no número 3 da mesma disposição, reenvia para a lei «a definição das condições de prestação, durante a greve de serviços necessários à segurança e manutenção de equipamentos e instalações, bem como de serviços mínimos indispensáveis para acorrer à satisfação de necessidades sociais impreteríveis».

«A lei só pode restringir o direito fundamental de greve nos casos expressamente previstos na Constituição, devendo as restrições limitar-se ao necessário para salvaguardar outros direitos ou interesses constitucionalmente protegidos» (artigo 18.º, número 2, da CRP), não podendo nunca «… diminuir a extensão e o alcance do conteúdo essencial» do preceito constitucional garantidor da greve (número 3 do artigo 18.º da Constituição da República).

9- É certo, que a atividade transportadora, nos termos do artigo 537.º, número 2, alínea *h)* do Código do Trabalho é uma daquelas atividades que podem justificar o surgimento da obrigação de serviços mínimos, bem como da presta-

ção de «serviços necessários à segurança e manutenção de equipamentos e instalações» (artigo 537.º, número 3). Mas daqui não deve concluir-se que tal obrigação se imponha automática e mecanicamente em qualquer greve que ocorra no setor dos transportes. A necessidade de prestação de serviços mínimos de transportes apenas será indispensável se as circunstâncias concretas da greve e do seu contexto assim o determinarem, nomeadamente, se existirem necessidades impreteríveis das pessoas a satisfazer ou bens comunitários impostergáveis a proteger.

10- Na verdade, a paralisação do transporte ferroviário entra, sem dúvida, numa relação de tensão com o direito fundamental dos cidadãos à deslocação, reconhecido no artigo 44.º da CRP e este meio de transporte surge, frequentemente, como um instrumento possibilitador da realização de outros direitos fundamentais, tais como, o direito ao trabalho, à educação e à saúde (respetivamente, artigos 58.º, número 1, artigo 73.º, número 1, e artigo 64º, número 1, da CRP). Todavia, para justificar uma restrição lícita ao direito de greve não basta que ele provoque incómodo, perturbação, prejuízo ou restrições para outros direitos. É necessário que seja causado um dano irreparável ao núcleo essencial de tais direitos.

Tudo passa, pois, por realizar uma ponderação entre os direitos fundamentais em causa, tendo em vista a harmonização máxima possível entre eles, de tal modo que o núcleo essencial deles seja preservado. Numa visão mais impressiva, tem de se partir do princípio de que o direito de greve não é absoluto ou ilimitável, mas, simultaneamente, não se deve esquecer que a greve tem na sua essência um «*animus nocendi*», sem a qual ela perdia toda a sua função e sentido. Só deste modo, ela pode constituir um meio de pressão de camadas sociais mais desfavorecidas, «visando a realização da democracia económica, social e cultural e o aprofundamento da democracia participativa» (artigo 2.º da CRP), bem como a promoção da «igualdade real entre portugueses …» (artigo 9.º, alínea *d)* da CRP).

11- A CP - Comboios de Portugal, EPE, apresentou proposta de serviços mínimos que teve como base a sua análise previsional do impacto da greve para o feriado municipal de Coimbra, a 4 de julho, atendendo a que nesse dia está prevista uma supressão significativa de comboios, afetando esta supressão, o dia anterior ao feriado, bem como o dia posterior.

Tal justifica a fixação de serviços mínimos, ainda que de forma muito limitada, com vista à obtenção de um justo equilíbrio entre os interesses opostos em presença, tal qual o exercício do direito de greve por parte da associação sindical subscritora do pré-aviso, e os que são objeto de proteção constitucional, como se afigura no caso presente e de onde se destaca, como pré condicionante, o direito à circulação.

12- A conclusão a que se chega é a de que se afigura adequada, ao abrigo dos critérios constitucionais e legais, a definição de serviços mínimos relativos à circulação das composições de transporte de passageiros, por se tratar de uma greve com um âmbito subjetivo expressamente referido para «todos os trabalhadores da CP - Comboios de Portugal, EPE».

13- O sindicato subscritor do pré-aviso declarou no mesmo que «…não se justifica a definição de qualquer serviço mínimo», mas referindo que «os trabalhadores assegurarão a prestação, durante a greve, dos serviços necessários à segurança e manutenção do equipamento e instalações em todas as vertentes em que, por força da greve, tais necessidades se verifiquem».

IV - Decisão

Pelo exposto, o Tribunal Arbitral decide, por maioria, definir os seguintes serviços mínimos para o período requerido:

I) Todas as composições que hajam iniciado a marcha devem ser conduzidas ao respetivo destino e estacionadas em condições normais de segurança.

II) Deverão ser disponibilizados serviços para ocorrer a qualquer emergência ou acidente que venha a ocorrer durante a greve, desde que necessários para a normalização da circulação.

III) Deverão ser assegurados os meios humanos e materiais necessários à concretização dos serviços mínimos fixados, incluindo, designadamente, as marchas associadas, bem como o seu início, fecho, posicionamento e restantes operações necessárias.

IV) Os representantes sindicais devem designar os trabalhadores necessários para assegurar os serviços mínimos ora definidos até 24 horas antes das 0h00 do dia 4 de julho de 2022.

V) Em caso de incumprimento do dever previsto no número anterior, deve a empresa proceder a essa designação.

VI) O recurso ao trabalho dos aderentes à greve só é lícito se os serviços mínimos não puderem ser assegurados por trabalhadores não aderentes nas condições normais da sua prestação de trabalho.

VII) Fixar, ainda, como serviços mínimos os relativos à circulação das composições identificados no anexo ao presente acórdão.

VIII) Os trabalhadores devem assegurar a prestação, durante a greve, dos serviços necessários à segurança e manutenção do equipamento e instalações em todas as vertentes em que, por foça da greve, tais necessidades se verifiquem.

Lisboa, 30 de junho de 2022.

Emílio Augusto Simão Ricon Peres, árbitro presidente.

Filipe Rodrigues da Costa Lamelas, árbitro de parte trabalhadora.

António Agostinho Paula Varela, árbitro de parte empregadora.

Declaração de voto de árbitro de parte trabalhadora

O direito à greve (artigo 57.º da CRP) integra o acervo dos direitos liberdades e garantias dos trabalhadores, sendo-lhe aplicável o regime do artigo 18.º, por força do artigo 17.º, ambos da CRP.

Ora, o número 2 do artigo 18.º da CRP faz depender a limitação ou restrição de direitos, liberdades e garantias da observância dos requisitos da necessidade, conformidade (ou

adequação) e proporcionalidade em sentido restrito, devendo aquelas confinar-se ao mínimo essencial para salvaguardar outros direitos ou interesses constitucionalmente protegidos.

Na situação *sub judice*, ainda que se considerasse verificar-se uma colisão de direitos (entre o direito à greve e o direito à deslocação - e, eventualmente, outros direitos cuja fruição esteja dependente deste) não se afigura necessária a definição de serviços mínimos referidos na alínea *g)*.

Vejamos:

a) Por um lado, trata-se de uma greve específica que apenas diz respeito ao trabalho suplementar, ao trabalho em dia feriado e ao trabalho em dia de descanso. Ou seja, daquilo que é considerado o período normal de trabalho;

b) Por outro lado, o direito de deslocação/transporte/mobilidade (e eventuais direitos cuja fruição possa estar dependente deste) não se encontra afectado uma vez que há um conjunto de alternativas no âmbito do sector dos transportes que asseguram a eventual necessidade social impreterível em apreço.

Assim, tendo em conta que a definição de serviços mínimos consubstancia uma limitação do direito à greve deverá, tal como referido, confinar-se ao mínimo essencial para salvaguardar outros direitos ou interesses constitucionalmente protegidos. Efectivamente, tal limitação - que se traduz na estipulação de serviços mínimos - só deverá ocorrer quando for o único meio apto a satisfazer as mencionadas necessidades sociais impreteríveis e, tão-só, na medida do indispensável.

O princípio da indispensabilidade ou necessidade, enquanto elemento constitutivo do princípio geral da proibição de excesso, impõe que «se recorra, para atingir esse fim, ao meio necessário, exigível ou indispensável, no sentido do meio mais suave ou menos restritivo que precise de ser utilizado para atingir o fim em vista» [1].

Nesse sentido, considero não se verificar a exigibilidade ou indispensabilidade de definição de serviços mínimos nos termos decretados na alínea *g)*, porquanto o direito de deslocação/transporte/mobilidade (e eventuais direitos cuja fruição possa estar dependente deste) encontra-se assegurado - e sem que o seu conteúdo essencial seja atingido - pela prestação do serviço por outras empresas de transporte, aptas à satisfação dessas necessidades (mormente, as empresas que asseguram o transporte rodoviário e, em algumas zonas urbanas, o próprio metro).

Como refere Jorge Leite [2], a «obrigação de serviços mínimos tem um carácter subsidiário» e «a «medida» da obrigação tem como limite a sua indispensabilidade», o que significa que «a obrigação de serviços mínimos só existe quando e na estrita medida em que a necessidade afectada não possa ser satisfeita por outros meios».

Assim, reiterando o que foi referido anteriormente, o direito de deslocação/transporte/mobilidade não é colocado em causa pela greve em apreço. Efectivamente, não se deve confundir aquele direito com a facilidade, a eficiência ou rapidez proporcionada pelas deslocações de comboio (não existe um direito fundamental ao transporte ou às deslocações nos comboios da CP - Comboios de Portugal, EPE).

Por outro lado, julgo que a estipulação de serviços mínimos não irá necessariamente ao encontro da necessidade de proteger o direito de deslocação/transporte/mobilidade (e eventuais direitos cuja fruição possa estar dependente deste) de todos os utentes. Ao proceder-se à supressão de comboios não fica acautelada a eventual satisfação de eventuais necessidades sociais impreteríveis de todos os utentes por igual. Nesse sentido, a fixação de serviços mínimos assenta num pressuposto com o qual discordamos.

Por considerar que não deveriam ter sido fixados serviços mínimos, atendendo aos motivos *supra* enunciados, voto vencido.

Filipe Rodrigues da Costa Lamelas.

[1] Jorge Reis Novais, Os Princípios Constitucionais Estruturantes da República Portuguesa, Coimbra, 2004, p. 171.

[2] Jorge Leite, Direito da Greve, Coimbra, 1994, p. 64 e 65.

Greve no Centro Hospitalar e Universitário de São João, EPE (CHUSJ) no do dia 7 de julho de 2022

Número do processo: 24-2022 - SM.

Conflito: artigo 538.º do Código do Trabalho - AO para determinação de serviços mínimos.

Assunto: greve FNSTFPS | Centro Hospitalar e Universitário de São João, EPE (CHUSJ) | greve das 0h00 às 24h00 do dia 7 de julho de 2022 - pedido de arbitragem obrigatória para determinação de serviços mínimos.

Acórdão

I - Antecedentes e factos

1- A presente arbitragem resulta - por via da comunicação recebida pela secretária-geral do Conselho Económico e Social a 30 de junho de 2022, remetida no mesmo dia pela Direcção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho (DGERT) - do aviso prévio de greve subscrito pela Federação Nacional dos Sindicatos dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais (FNSTFPS), para o período compreendido entre as 0h00 e as 24h00 do dia 7 de julho de 2022.

2- Em cumprimento do disposto no número 2 do artigo 538.º do Código do Trabalho, foi realizada reunião nas instalações da DGERT, no dia 30 de Junho de 2022, da qual foi lavrada acta assinada pelos presentes.

Esta acta atesta, designadamente, a inexistência de acordo sobre os serviços mínimos a prestar durante o período de greve, bem como a ausência de disciplina desta matéria na regulamentação coletiva de trabalho aplicável.

3- Está em causa uma empresa do setor empresarial do Estado, razão pela qual o litígio em causa deve ser apreciado e decidido por Tribunal Arbitral, nos termos da alínea *b)* do número 4 do artigo 538.º do Código do Trabalho.

II - Tribunal Arbitral

4- O Tribunal Arbitral foi constituído nos termos do número 3 do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 259/2009, de 25 de setembro, com a seguinte composição:

– Árbitro presidente: Luís Manuel Teles de Menezes Leitão;

– Árbitro dos trabalhadores: António José Ferreira Simões de Melo;

– Árbitro dos empregadores: Pedro Luis Pardal Goulão.

5- O Tribunal reuniu nas instalações do CES, em Lisboa, no dia 4 de julho de 2022, pelas 10h00, seguindo-se a audição dos representantes do sindicato e do empregador, cujas credenciais, após rubricadas, foram juntas aos autos.

Compareceram, em representação das respetivas entidades e pela ordem de audição:

Pela Federação Nacional dos Sindicatos dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais (FNSTFPS):

– Elisabete Santos Costa Gonçalves;

– Ana Nascimento.

Pelo Centro Hospitalar Universitário de São João, EPE:

– Agostinho Xavier Barreto;

– Paulo Vilares Morgado;

– Paula Cristina Costa.

6- Os representantes das partes prestaram os esclarecimentos solicitados pelo Tribunal Arbitral.

III - Enquadramento jurídico fundamentação

7- As partes mostram-se de acordo quanto à exigência de fixação de serviços mínimos, à luz dos critérios legais da necessidade, proporcionalidade e adequação.

Na fixação de serviços mínimos terá que haver uma correlação entre a medida (ou o volume) da prestação e a natureza das necessidades a satisfazer: trata-se de serviços mínimos (relativamente ao padrão normal de laboração de empresa ou estabelecimento) por serem os adequados a cobertura daquelas necessidades que são impreteríveis (dentro do campo mais vasto das utilidades garantidas pelo referido padrão normal). A referência a necessidades impreteríveis transporta consigo uma exigência de satisfação imediata e plena; esta é que, por seu turno, pode corresponder a um nível de prestação inferior ao que constitui o padrão do funcionamento normal de empresa ou estabelecimento. Mas, encaradas as coisas com um inevitável esquematismo, a correlação, estabelecida pela lei, entre a natureza das necessidades e a medida dos serviços a manter implica que - pressuposta a racionalidade da organização do trabalho - não seja admissível uma «graduação» adicional dos recursos afetados à cobertura das primeiras. A ideia básica é a de que deve ser assegurado o volume de trabalho em cada momento necessário à imediata e plena satisfação das necessidades que, conforme o critério indicado, merecem a qualificação de impreteríveis.

Como é consabido, o direito à greve constitucionalmente previsto no artigo 57.º não tem uma natureza absoluta devendo articular-se com outros tais como o direito ao trabalho, o direito de deslocação e o direito à prestação de saúde. No que toca ao direito previsto no artigo 64.º da Constituição devem ser aferidas as necessidades sociais impreteríveis definidas no artigo 57.º, número 3. *In casu* é indiscutível estarem em causa o direito à vida e à saúde, que urge proteger.

Para uma adequada decisão no caso concreto, devem ser tomadas em consideração as seguintes realidades:

- No pré-aviso de greve a FNSTFPS definiu, como é de lei, os seguintes serviços mínimos:

«Os serviços mínimos serão assegurados, nos serviços referidos nos artigos 397.º da LCTFP e 537.º do Código do Trabalho que funcionem ininterruptamente 24 horas por dia, nos sete dias da semana, propondo-se indicativamente, em termos efectivos, um número igual àquele que garante o funcionamento aos domingos, no turno da noite, durante a época normal de férias, sendo que tais serviços serão fundamentalmente assegurados pelos trabalhadores que não pretendam exercer o seu legítimo direito à greve.

Relativamente à segurança e manutenção de instalações e equipamentos: Nos serviços que não funcionem ininterruptamente ou que não correspondam a necessidades sociais impreteríveis a segurança e manutenção do equipamento e instalações serão asseguradas nos mesmos moldes em que o são nos períodos de interrupção ou de encerramento; Nos serviços que funcionem ininterruptamente e que correspondam a necessidades sociais impreteríveis os serviços necessários à segurança e manutenção do equipamento e instalações serão assegurados no âmbito dos serviços mínimos, sempre que tal se justifique.»

No decorrer da audição à FNTSTFPS, esta federação, instada pelo tribunal, comunicou que aceitaria os serviços mínimos fixados no Acordão n.º 14/2019, desde que os meios necessários se consubstanciassem, em termos de efetivos, num número igual àquele que garante o funcionamento aos domingos, no turno da noite, durante a época normal de férias.

Não obstante a nova posição da federação, os representantes dos empregadores consideraram esta proposta insuficiente.

Entende o tribunal que que deverão ser fixados os serviços mínimos e meios de concretização nos termos infra descritos.

IV - Decisão

Nestes termos, este Tribunal Arbitral entende por unanimidade, definir os seguintes serviços mínimos para a greve das 0h00 às 24h00 do dia 7 de julho de 2022:

I) Situações de urgência imediata e de urgência diferida, e bem assim todas aquelas situações das quais possa resultar dano irreparável/irreversível ou de difícil reparação, medicamente fundamentadas, bem como as seguintes:

a) Serviços de farmácia e outros destinados à preparação e distribuição de quimioterapia, nutrição parentérica, citostáticos e aleitamento;

b) Serviços necessários para levar a cabo o início de tratamento ou cirurgias programadas para doentes oncológicos de grau 4;

c) Serviços paliativos domiciliários;

d) Para além dos serviços mínimos previstos no aviso prévio, relativo aos serviços que funcionam interruptamente

24h/dia, dos tratamentos oncológicos e da hemodiálise devem ser assegurados: Os serviços mínimos no bloco operatório; Os serviços mínimos para prosseguimento de tratamentos programados de quimioterapia, radioterapia, medicina nuclear, através de sessões planeadas bem como tratamentos de prescrição diária, em regime de ambulatório, nomeadamente serviço de transporte inter serviços; Os serviços mínimos para acompanhamento domiciliário, nomeadamente transportes; Os serviços mínimos para assegurar medicina transfusional no serviço de imuno hemoterapia; serviços mínimos nos serviços farmacêuticos que permitam assegurar as atividades mínimas de funcionamento da unidade de citotásticos;

e) No que se refere ao serviço de mensageiros, deverão ser garantidos: O transporte de doentes entre serviços clínicos, especial o serviço de urgência, sala de emergência, cuidados intensivos, bloco operatório, cardiologia, imagiologia e diálise; Transporte de produtos biológicos entre serviços clínicos e laboratórios; Transporte de cadáveres; Transporte de medicamentos urgentes e material de consumo clínico.

f) Todas as situações previstas nos pontos situações de urgência nas unidades de atendimento permanentes que funcionam 24 horas por dia;

g) Serviços de internamento que funcionam em permanência, 24 horas por dia, bem como nos cuidados intensivos, no bloco operatório, com exceção dos blocos operatórios de cirurgia programada, na urgência, na hemodiálise e nos tratamentos oncológicos;

h) Nos tratamentos oncológicos:

- Intervenções cirúrgicas ou início de tratamento não cirúrgico (radioterapia ou quimioterapia), em doenças oncológicas de novo, classificadas como de nível de prioridade 4, de acordo com o critério legal aplicável;

- Intervenções cirúrgicas em doenças oncológicas de novo, classificadas como de nível de prioridade 3, de acordo com o critério legal aplicável, quando exista determinação médica no sentido da realização dessa cirurgia e, comprovadamente, não seja possível reprogramá-la nos 15 dias seguintes ao anúncio da greve;

- Outras situações do foro oncológico, designadamente intervenções cirúrgicas em doenças oncológicas não classificadas como de nível de prioridade 3 ou 4, de forma que todos os doentes oncológicos com cirurgias marcadas ou a marcar e que importem um deferimento dos atos cirúrgicos para data que ultrapasse o limite máximo estabelecido pela Portaria n.º 1529/2008 de 26 de dezembro sejam intervencionados;

- Prosseguimento de tratamentos programados em curso, tais como programas terapêuticos de quimioterapia e de radioterapia, através da realização das sessões de tratamento planeadas, bem como tratamentos com prescrição diária em regime ambulatório (por exemplo, antibioterapia ou pensos);

- Serviços de imunohemoterapia com ligação aos dadores de sangue, nas Instituições cujas necessidades principais de sangue não sejam habitualmente supridas por recurso ao Instituto Português do Sangue e Transplantação e desde que as disponibilidades próprias não se mostrem suficientes para assegurar a satisfação daquelas necessidades.

i) Serviço de recolha de órgãos e transplantes em regime de prevenção;

j) Punção folicular que, por determinação médica, deva ser realizada em mulheres cujo procedimento de procriação medicamente assistida tenha sido iniciado;

k) Radiologia de intervenção a assegurar nos termos previstos para o turno da noite e no fim de semana, em regime de prevenção;

l) Tratamento de doentes crónicos com recurso a administração de produtos biológicos;

m) Administração de antibióticos, em tratamentos de prescrição diária em regime ambulatório;

n) Em contexto de resposta ao doente Covid, os recursos humanos terão de ser os que, a cada momento, em função da gravidade da situação, sejam necessários para prestar os cuidados de saúde;

o) Devem ainda ser assegurados os serviços complementares que sejam indispensáveis à realização dos serviços acima descritos, na estrita medida da sua necessidade.

II) Os meios humanos necessários para cumprir os serviços mínimos definidos serão, no mínimo, os que em cada estabelecimento de saúde forem disponibilizados em cada turno de manhã, tarde e noite, para assegurar o funcionamento ao domingo ou em dia de feriado, tomando por referência a escala do domingo anterior à publicação do pré-aviso de greve.

Para os transplantes, terá de ser assegurada uma equipa de prevenção 24 horas por dia.

III) As instituições devem assegurar as condições necessárias à concretização dos serviços mínimos definidos nesta decisão.

IV) Os representantes dos sindicatos devem designar os trabalhadores necessários para assegurar os serviços mínimos ora definidos até 24 horas antes do início do período de greve.

V) Em caso de incumprimento do dever previsto no número anterior, devem os empregadores proceder a essa designação.

VI) O recurso ao trabalho dos aderentes à greve só é lícito se os serviços mínimos não puderem ser assegurados por trabalhadores não aderentes nas condições normais da sua prestação de trabalho.

Lisboa, 4 de julho de 2022.

Luís Manuel Teles de Menezes Leitão, árbitro presidente.

António José Ferreira Simões de Melo, árbitro de parte trabalhadora.

Pedro Luis Pardal Goulão, árbitro de parte empregadora.

Greve na SOFLUSA - Sociedade Fluvial de Transportes, SA e Transtejo - Transportes Tejo, SA de 19 a 22 de julho de 2022 - greve de 24 horas por categoria da SOFLUSA - Sociedade Fluvial de Transportes, SA, e greve por 3 horas por turno de 18 a 22 de julho de 2022, para todos os trabalhadores da Transtejo - Transportes Tejo, SA

Número do processo: 25-26/2022 - SM.

Conflito: artigo 538.º do Código do Trabalho - AO para determinação de serviços mínimos.

Assunto: greve SOFLUSA - Sociedade Fluvial de Transportes, SA e Transtejo - Transportes Tejo, SA | STFCMM, SIMAMEVIP, SITEMAQ, SNTSF, SITRA e SITESE | greve das 0h00 do dia 19 às 24h00 do dia 22 de julho de 2022 - greve de 24 horas por categoria da SOFLUSA - Sociedade Fluvial de Transportes, SA, e greve por 3 horas por turno do dia 18 ao dia 22 de julho de 2022, para todos os trabalhadores da Transtejo - Transportes Tejo, SA - pedido de arbitragem obrigatória para determinação de serviços mínimos.

ACÓRDÃO

I - Antecedentes e factos

1- A presente arbitragem resulta - por via de comunicação de 6 de julho de 2022, dirigida pela Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho (DGERT) à secretária-geral do Conselho Económico Social (CES) e recebida neste no mesmo dia - de avisos prévios subscrito pelo STFCMM, SIMAMEVIP, SITEMAQ, SNTSF, SITRA e SITESE, para os trabalhadores seus representados na SOFLUSA - Sociedade Fluvial de Transportes, SA e Transtejo - Transportes Tejo, SA, estando a execução das greves prevista nos seguintes termos:

Greve das 0h00 do dia 19 às 24h00 do dia 22 de julho de 2022, greve de 24 horas diárias por categorias, declarada na SOFLUSA - Sociedade Fluvial de Transportes, SA, pelos STFCMM, SIMAMEVIP, SITEMAQ e SNSTSF, e Greve por 3 horas por turno, do dia 18 ao dia 22 de julho de 2022, para todos os trabalhadores da Transtejo - Transportes Tejo, SA, declaradas pelo STFCMM, SIMAMEVIP, SITEMAQ, SITESE e SITRA, nos termos definidos nos respetivos avisos prévios.

2- Em cumprimento do disposto no número 2 do artigo 538.º do Código do Trabalho, foi realizada reunião nas instalações da DGERT, nos dias 1 e 6 de julho de 2022, respetivamente SOFLUSA - Sociedade Fluvial de Transportes, SA e Transtejo - Transportes Tejo, SA da qual foi lavrada ata assinada pelos presentes.

Esta ata atesta, designadamente, a inexistência de acordo sobre os serviços mínimos a prestar durante o período de greve, bem como a ausência de disciplina desta matéria na regulamentação coletiva de trabalho aplicável.

3- Estão em causa duas empresas do setor empresarial do Estado, razão por que o litígio deve ser apreciado e decidido por Tribunal Arbitral, nos termos da alínea *b)* do número 4 do artigo 538.º do Código do Trabalho.

II - Tribunal Arbitral

4- O Tribunal Arbitral foi constituído nos termos do número 3 do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 259/2009, de 25 de setembro, com a seguinte composição:

– Árbitro presidente: Jorge Cláudio de Bacelar Gouveia;

– Árbitro dos trabalhadores: Maria Alexandra Massano Simão José;

– Árbitro dos empregadores: Carolina Silvestre Ferreira.

5- O tribunal reuniu nas instalações do CES, em Lisboa, no dia 14 de julho de 2022, pelas 10h00 (tendo a Dr.ª Carolina Silvestre Ferreira participado por via telemática), seguindo-se a audição dos representantes dos sindicatos e dos empregadores, cujas credenciais, após rubricadas, foram juntas aos autos.

Compareceram, em representação das respetivas entidades e pela ordem de audição:

Pelo STFCMM e em representação do SNTSF:

– Carlos Manuel Domingos Costa;

– João Paulo Tavares Cirne;

– Carlos Alberto Silva Pinto.

Pelo SIMAMEVIP:

– Luis Manuel Fernandes Duarte.

Pelo SITEMAQ:

– Paulo Jorge Caetano Martins.

Pelo SITESE:

– José Augusto Santos.

O SITRA não compareceu e nem se fez representar.

Pela SOFLUSA - Sociedade Fluvial de Transportes, SA, e Transtejo - Transportes Tejo, SA (por via telemática):

– Nuno Miguel Varela Bentes;

– Henrique Almeida Machado.

6- Os representantes das partes prestaram os esclarecimentos solicitados pelo Tribunal Arbitral. Os representantes dos empregadores e os sindicatos reiteraram a sua posição sobre os serviços mínimos

7- O Tribunal Arbitral tomou conhecimento da objeção formulada pelo STFCMM quanto à decisão de apensação destes processos, decidida pela secretária-geral do Conselho Económico e Social, mas entende que essa apensação cumpre os requisitos legais e se apresenta inteiramente justificada à luz do CT e do Decreto-Lei n.º 259/09, de 25 de setembro.

III - Enquadramento jurídico e fundamentação

8- A Constituição da República Portuguesa (CRP) garante o direito à greve dos trabalhadores (número 1 do artigo 57.º CRP), remetendo para a lei «a definição das condições de prestação, durante a greve de serviços necessários à segurança e manutenção de equipamentos e instalações, bem como de serviços mínimos indispensáveis para acorrer à satisfação de necessidades sociais impreteríveis» (número 3 do artigo 57.º CRP).

O direito à greve, como direito fundamental, tem que ser interpretado em harmonia com outros direitos fundamentais, como a liberdade de circulação, o direito à saúde, o direito ao trabalho ou o direito à educação.

Não existindo direitos absolutos, nenhum dos direitos pode prevalecer de *per si*, suscitando-se uma situação de concorrência e de colisão de direitos fundamentais na sua aplicação concreta.

9- No Código do Trabalho (CT), prevê-se a obrigação de as associações sindicais e de os trabalhadores aderentes assegurarem, durante a greve, a «prestação dos serviços mínimos» indispensáveis à satisfação de «necessidades sociais impreteríveis» no setor em causa (números 1 e 2 do artigo 537.º do CT).

Nos termos do artigo 538.º, número 5, do CT, a decretação de serviços mínimos tem de respeitar os princípios da necessidade, da adequação e da razoabilidade, todos eles dimensões do princípio geral da proporcionalidade (sobre o princípio da proporcionalidade, v., por todos, Jorge Bacelar Gouveia, Manual de Direito Constitucional, II, 7.ª ed., Almedina, Coimbra, 2021, pp. 144 e ss).

10- À luz do disposto no número 3 do artigo 57.º da CRP e dos número 1 do artigo 537.º e número 5 do artigo 538.º do CT, uma greve suscetível de implicar um risco de paralisação dos serviços públicos deve ser acompanhada da definição dos serviços mínimos, no respeito dos princípios da necessidade, da adequação e da proporcionalidade, na medida do estritamente necessário à salvaguarda de outros direitos ou interesses constitucionalmente protegidos.

11- Todavia, a definição de serviços mínimos, nos termos constitucionais e legais, assume sempre um caráter excecional porque implica uma limitação do direito fundamental à greve, embora corresponda à proteção de valores que igualmente têm uma dignidade constitucional.

Por isso, impõe-se fazer uma ponderação de bens, avaliando da relevância da proteção dos direitos e interesses em presença, na certeza de que o legislador constitucional, na delimitação do direito à greve, não configurou este direito fundamental dos trabalhadores como um direito irrestrito, sendo a definição de serviços mínimos uma limitação ao seu exercício.

12- No caso em apreço, trata-se de uma atividade - a do transporte fluvial - que tem implicações claras no tocante à satisfação de necessidades sociais impreteríveis, sendo ele um dos seus mais claros exemplos.

Contudo, a definição de serviços mínimos, feita segundo a lógica do princípio geral da proporcionalidade, deve ser a mais contida possível, não se julgando razoável, *in casu,* a sua fixação, a não ser por razões estritas de segurança.

O motivo para não se fixar serviços mínimos para assegurar o transporte fluvial ordinário de pessoas radica no facto de a anunciada greve que diretamente imbrica com esta necessidade social impreterível não determinar a consequência da total ausência de transporte pela duração da greve.

13- É que, para o preenchimento do conceito de «necessidade social impreterível», é determinante - além da natureza da atividade em apreço - a existência de alternativas, neste caso de transporte, sabendo-se que, perante os tempos de greve em questão, tais alternativas, sobretudo nas regiões metropolitanas, são evidentes.

Isso será tanto mais verdade quanto mais curtas forem as viagens previstas, que são aquelas que acomodam da melhor maneira a satisfação da necessidade social impreterível de transporte urbano em situação de necessidade.

14- De todo o modo, julga-se que se impõe uma explicitação específica para as duas pré-anunciadas greves quanto à conclusão de não haver a definição de serviços mínimos, pois que as mesmas, não sendo totalmente coincidentes no tocante aos sindicatos, se apresentam com configurações distintas conforme as entidades empregadoras.

A anunciada greve a ser realizada no âmbito da atividade da Transtejo - Transportes Tejo, SA, sendo uma greve por períodos de três horas, por turno/serviço, não é de todo problemática na sua justificação no plano da verificação de transportes alternativos, mesmo na hora em que esta entidade patronal pede uma única viagem, a primeira de cada dia em causa. Assim é pelo reduzido número de utentes que se tem verificado a essa hora, sendo certo que são várias as soluções alternativas às ligações fluviais em questão.

Já na anunciada greve a ser realizada no âmbito da atividade da SOFLUSA - Sociedade Fluvial de Transportes, SA, ligando Lisboa ao Barreiro, percurso que normalmente tem um maior número de utentes na primeira viagem prevista no respetivo horário, poderia suscitar maior dúvida a não fixação de qualquer serviço mínimo. Nesta matéria, a entidade patronal também manteve a proposta de serviços mínimos apresentada, no sentido de apenas funcionar a primeira ligação fluvial prevista.

Ainda assim, não se mostra razoável fixar tal viagem como serviço mínimo porque, apesar de com acréscimo de tempo e custo, existem transportes alternativos pela via ferroviária e rodoviária. No fundo, admite-se que, tanto pela sua configuração múltipla como pela distância de tal cidade em relação a Lisboa, o resultado seja o de a viagem a fazer a essa hora do dia apenas permita a chegada a Lisboa dos utentes um pouco mais tarde, comparativamente ao uso dos transportes alternativos que estão previstos nas outras ligações da margem sul do Tejo com Lisboa, operadas pela Transtejo - Transportes Tejo, SA, a saber: Cacilhas, Seixal e Montijo, onde existem outras alternativas de acesso a Lisboa mais diretas.

IV - Decisão

15- Nestes termos, o Tribunal Arbitral decide, por unanimidade, em relação às anunciadas *i)* Greve das 00h00 do dia 19 às 24h00 do dia 22 de julho de 2022, de 24 horas diárias por categorias, declarada na SOFLUSA - Sociedade Fluvial de Transportes, SA, pelos STFCMM, SIMAMEVIP, SITEMAQ e SNSTSF, e *ii)* Greve por períodos de três horas, por turno/serviço, do dia 18 ao dia 22 de julho de 2022, para todos os trabalhadores da Transtejo - Transportes Tejo, SA, declarada pelo STFCMM, SIMAMEVIP, SITEMAQ, SITRA e SITESE, não fixar serviços mínimos no tocante ao transporte fluvial ordinário.

Porém, devem os trabalhadores grevistas assegurar os serviços necessários à segurança e manutenção do equipamento e instalações, bem como os serviços de emergência que, em caso de força maior, reclamem a utilização dos meios disponibilizados pela SOFLUSA - Sociedade Fluvial de Transportes, SA, e pela Transtejo - Transportes Tejo, SA.

Os sindicatos que declaram as greves devem designar os trabalhadores necessários para assegurar os estes serviços fixados e informar do facto o empregador, até 24 horas antes do início do período de greve, devendo a SOFLUSA - Sociedade Fluvial de Transportes, SA, e a Transtejo - Transportes Tejo, SA, fazê-lo caso não sejam atempadamente informadas desta designação.

O recurso ao trabalho de aderentes às greves só é lícito se estes serviços mínimos não puderem ser oferecidos por trabalhadores não aderentes nas condições normais da sua prestação de trabalho.

Lisboa, 14 de julho de 2022.

Jorge Cláudio de Bacelar Gouveia, árbitro presidente.

Maria Alexandra Massano Simão José, árbitro de parte trabalhadora.

Carolina Silvestre Ferreira, árbitro de parte empregadora.

Greve na VALORSUL - Valorização e Tratamento de Resíduos Sólidos das Regiões de Lisboa e do Oeste, SA - Valorização e Tratamento de Resíduos Sólidos das Regiões de Lisboa e do Oeste, SA no dia 19 de julho até às 8 horas do dia 20 de julho de 2022

Número do processo: AO/27/2022 - SM.

Conflito: artigo 538.º do Código do Trabalho - AO para determinação de serviços mínimos.

Assunto: greve VALORSUL - Valorização e Tratamento de Resíduos Sólidos das Regiões de Lisboa e do Oeste, SA | SITE CSRA | greve das 0h00 do dia 19 às 8h00 do dia 20 de julho de 2022 - pedido de arbitragem obrigatória para determinação de serviços mínimos.

Acórdão

I - Antecedentes e factos

1- A presente arbitragem resulta, por via de comunicação de 7 de julho de 2022, dirigida pela Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho (DGERT) à secretária-geral do Conselho Económico Social (CES) e recebida no mesmo dia, do aviso prévio de greve subscrito pelo SITE CSRA, para os trabalhadores seus representados na VALORSUL - Valorização e Tratamento de Resíduos Sólidos das Regiões de Lisboa e do Oeste, SA, estando a execução da greve prevista nos termos definidos no respetivo aviso prévio:

«Greve … com início às 0h00 do dia 19 de julho de 2022 às 8h00 do dia 20 de julho de 2022. O período de paralisação atrás referido, antecipará para o início do turno que terminando no dia 19 de julho, inicia no dia 18 de julho.

(…)

Serão assegurados os serviços referidos no número 3 do artigo 537.º do Código do Trabalho que, no caso concreto, são os habitualmente necessários nos dias de descanso semanal ou outros dias em que é suspensa a laboração, sem prejuízo de situações excepcionais concretas em que a respectiva administração da empresa comprove que a segurança não é assegurada pela sua paragem controlada».

2- Em cumprimento do disposto no número 2 do artigo 538.º do Código do Trabalho (adiante «CT»), foi realizada reunião nas instalações da DGERT, no dia 7 de julho de 2022, da qual foi lavrada ata assinada pelos presentes.

Esta ata atesta, designadamente, a inexistência de acordo sobre os serviços mínimos a prestar durante o período de greve, bem como a ausência de disciplina desta matéria na regulamentação coletiva de trabalho aplicável.

Da ata mencionada consta ainda ter a VALORSUL - Valorização e Tratamento de Resíduos Sólidos das Regiões de Lisboa e do Oeste, SA apresentado uma proposta de serviços mínimos cujo conteúdo não foi aceite pelos representantes do SITE CSRA, os quais manifestaram, todavia, abertura para acolher, com algumas reservas, os serviços mínimos decretados pelo acórdão arbitral adotado no Processo n.º 18/2011 - SM.

Em face das posições divergentes das partes, o representante dos serviços do ministério concluiu pela impossibilidade de obtenção de acordo quanto aos serviços mínimos e aos meios necessários para os assegurar e informou as partes de que a respetiva definição compete ao Tribunal Arbitral, em conformidade com o disposto na alínea *b)* do número 4 do artigo 538.º do CT.

II - Tribunal Abitral

3- O Tribunal Arbitral foi constituído nos termos do número 3 do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 259/2009, de 25 de setembro, com a seguinte composição:

– Árbitro presidente: Luís Miguel Pais Antunes;

– Árbitro dos trabalhadores: Maria Eduarda Figanier de Castro;

– Árbitro dos empregadores: Alexandra Marina Bordalo Gonçalves.

4- O tribunal reuniu-se nas instalações do CES, em Lisboa, no dia 13 de julho de 2022, pelas 10h30, seguindo-se a audição dos representantes do sindicato e do empregador, cujas credenciais, após rubricadas, foram juntas aos autos.

Compareceram, em representação das respetivas entidades e pela ordem de audição:

Pelo SITE CSRA:

– Pedro Alexandre Mota da Silva Ramos; e

– Jaime Jorge Marques Freire.

Pela VALORSUL - Valorização e Tratamento de Resíduos Sólidos das Regiões de Lisboa e do Oeste, SA:

– Dr. Victor Marques;

– Dr.ª Marília Andreia Ferreira Rodrigues; e

– Eng.º Henrique José Ralha Casquilho.

5- Nas reuniões que tiveram com os membros do Tribunal Arbitral, os representantes das partes responderam as questões que lhes foram colocadas e prestaram os esclarecimentos solicitados.

Os representantes do sindicato reiteraram a posição já manifestada no decurso da reunião nos serviços do ministério, tendo sublinhado que - contrariamente ao referido pelos

representantes da VALORSUL - Valorização e Tratamento de Resíduos Sólidos das Regiões de Lisboa e do Oeste, SA naquela reunião - haviam apresentado atempadamente uma proposta de serviços mínimos, juntando cópia da respetiva documentação de suporte. No essencial, os serviços mínimos propostos corresponderiam a:

- CTRSU - 4 operadores (1 TSE e 3 operadores de Central);

- ASMC - não se aplica tendo em conta a externalização do serviço de portaria; nos restantes casos, regime semelhante aos dias de descanso semanal;

- CTE - não se aplica tendo em conta a externalização do serviço de portaria;

- Unidades do OESTE - estações de transferência (1 operador por transferência); aterro sanitário (1 operador semi-especializado); OVP/Portaria (aplica-se os SM porque esta categoria profissional é a única unidade, feita por um trabalhador da empresa); manutenção (um mecânico de prevenção);

- No demais deverá aplicar-se o disposto no acórdão arbitral no Processo n.º 18/2011 - SM.

6- Os representantes da VALORSUL - Valorização e Tratamento de Resíduos Sólidos das Regiões de Lisboa e do Oeste, SA reiteraram igualmente a posição já manifestada no decurso da reunião nos serviços do Ministério, tendo, contudo, apresentado uma proposta revista de serviços mínimos que prevê, em resumo, o seguinte:

- CTRSU (por turno) - 5 operadores (1 chefe de turno; 1 TSE e 3 operadores de central/principal - dois pontistas) - (9 operadores na proposta anterior);

- ASMC (por turno) - 1 OMVE; - (igual na proposta anterior);

- CTE/CTO (por turno) - 1 operador triagem; 1 OSE; - (igual na proposta anterior);

- RS (por turno) - 6 OMVE; 6 OSE; - (8 OMVE e 8 OSE na proposta anterior);

- ASO (por turno) - 1 operador na portaria; 2 OMVE; - (igual na proposta anterior);

- ETs (por turno) - 2 OET (Ota, Gaeiras, Nazaré, Torres Vedras); 1 OET (Rio Maior, Peniche, Sobral); - (menos 1 do que na proposta anterior - Peniche);

- Transportes (por turno) - 7 OMVE - (igual na proposta anterior);

- Manutenção - 1 eletricista e 1 mecânico (CTRSU, Oeste; CTE/ETVO/ASMC); - (igual na proposta anterior);

- ETVO - 1 chefe de turno, 1 OMVE; 1 OSE - (não incluída na proposta anterior).

III - Enquadramento jurídico e fundamentação

7- A Constituição da República Portuguesa (adiante «CRP») garante o direito à greve dos trabalhadores (cf. artigo 57.º, número 1, da CRP), remetendo para a lei «a definição das condições de prestação, durante a greve de serviços necessários à segurança e manutenção de equipamentos e instalações, bem coma de serviços mínimos indispensáveis para acorrer à satisfação de necessidades sociais impreteríveis» (artigo 57.º, número 3, da CRP). Nestes termos, o CT prevê a obrigação de as associações sindicais e dos trabalhadores aderentes assegurarem, durante a greve, a «prestação dos serviços mínimos» indispensáveis à satisfação de «necessidades sociais impreteríveis» (números 1 e alínea *h*) do número 2 do artigo 537.º do CT).

8- Tratando-se de direito fundamental, a lei só pode restringi-lo «nos casos expressamente previstos na Constituição, devendo as restrições limitar-se ao necessário para salvaguardar outros direitos ou interesses constitucionalmente protegidos» e, em qualquer caso, «não poderá diminuir a extensão e o alcance do conteúdo essencial» daquele preceito constitucional (números 2 e 3 do artigo 18.º da CRP).

9- A preservação da greve como direito fundamental dos trabalhadores impõe, por isso, que as correspondentes restrições sejam limitadas ao mínimo imprescindível para assegurar a satisfação das necessidades sociais impreteríveis dos cidadãos, nas empresas ou estabelecimentos cuja atividade se destine à respetiva prossecução.

10- A fixação de serviços mínimos depende, assim, da existência de necessidades sociais impreteríveis. A verificação da existência de necessidades sociais impreteríveis para efeitos de fixação de serviços mínimos deve fazer-se, em primeira linha, por referência aos valores constitucionais e aos direitos fundamentais dos cidadãos que importe compatibilizar com o direito a greve. Mas exige igualmente que sejam tomadas em devida consideração as circunstâncias específicas de cada caso concreto, desde logo a questão de saber se o exercício do direito à greve num dado contexto temporal restringe ou põe em causa o exercício, em concreto, de outros direitos fundamentais.

11- Na situação em análise, a tutela, reconhecida pela ordem jurídica, de quem beneficia da atividade de tratamento dos resíduos sólidos urbanos situa-se no âmbito de um conflito entre direitos fundamentais consagrados na lei constitucional, a saber o exercício do direito à greve dos trabalhadores (artigo 57.º da CRP) e a garantia dos direitos à saúde pública e a um ambiente equilibrado dos cidadãos (artigos 64.º, número 1, e 66.º, número 1, da CRP). Importa, pois, articular o exercício do direito à greve com a salvaguarda da salubridade pública e a prevenção de riscos sérios para a saúde pública, por maioria de razão num momento como aquele que atravessamos, marcado por uma persistente vaga de calor e temperaturas muito elevadas às mais diferentes horas do dia.

12- A este propósito - e não obstante a aparente limitação temporal da greve decretada (o respetivo pré- aviso refere um período de 32 horas), - não pode também este tribunal deixar de tomar em consideração o facto de, como acima referido, «o período de paralisação atrás referido, antecipará para o início do turno que terminando no dia 19 de julho, inicia no dia 18 de julho». Ou seja, a greve far-se-á sentir por um período objetivamente superior às mencionadas 32 horas, produzindo já efeitos no decurso da segunda-feira, dia 18 (e não apenas a partir das 0h00 de dia 19), efeitos esses que, certamente, também perdurarão para além das 8h00 da quarta-feira, dia 20.

13- Em face do que precede, entende este tribunal que a fixação dos serviços mínimos no quadro da greve decretada deverá também atender às específicas circunstâncias da si-

tuação climatérica que o país vive e ao respetivo impacto na salvaguarda da salubridade pública e na prevenção de riscos sérios para a saúde pública, dessa forma procurando conciliar o respeito dos direitos fundamentais constitucionalmente consagrados.

14- Acresce, aliás, que - não obstante a inexistência de acordo entre as partes relativamente aos serviços mínimos a fixar - as propostas trazidas ao conhecimento deste Tribunal no quadro das audições realizadas não se afiguram substancialmente divergentes quanto ao respetivo âmbito e dimensão.

IV - Decisão

Pelo exposto, decide este Tribunal Arbitral, por unanimidade, definir os seguintes serviços mínimos para a greve prevista no período compreendido entre as 0h00 do dia 19 de julho e as 8h00 do dia 20 de julho de 2022 (nele incluindo os períodos de paralisação imediatamente anteriores ou posteriores relativos a turnos iniciados imediatamente antes ou a concluir imediatamente após o período compreendido entre as 0h00 do dia 19 de julho e as 8h00 do dia 20 de julho de 2022):

I)

- CTRSU (São João da Talha) - 5 trabalhadores (1 chefe de turno; 1 TSE e 3 operadores de central/principal - dois pontistas), por turno;
- RS - 8 trabalhadores (4 OMVE; 4 OSE), por turno;
- ETVO (Amadora) - 2 trabalhadores (1 OMVE; 1 OSE), por turno;
- Aterro Sanitário de Mato da Cruz (Vila Franca) - 1 trabalhador (OMVE);
- CTE (Lumiar) e CTO (Cadaval) - 2 trabalhadores (1 operador de triagem; 1 OSE), por turno; Aterro Sanitário do Oeste (Cadaval) - 1 operador na portaria; 2 OMVE, por turno;
- ET - 1 OET para cada uma das ET (Ota, Gaeiras, Nazaré, Torres Vedras, Rio Maior, Peniche, Sobral de Monte Agraço), por turno;
- Transportes - 6 trabalhadores (OMVE), por turno;
- Manutenção - 1 eletricista e 1 mecânico, de prevenção para a CTRSU; idem relativamente ao Oeste; idem relativamente a CTE/ETVO/ASMC);

II) O SITE-CSRA deve designar os trabalhadores para assegurar os serviços mínimos acima identificados, até 24 horas antes do início do período de greve, devendo a VALORSUL - Valorização e Tratamento de Resíduos Sólidos das Regiões de Lisboa e do Oeste, SA fazê-lo, caso não seja, atempadamente, informada dessa designação.

III) O recurso ao trabalho dos aderentes à greve só é lícito se os serviços mínimos não puderem ser assegurados por trabalhadores não aderentes, nas condições normais da sua prestação de trabalho.

Lisboa, 14 de julho de 2022.

Luis Miguel Pais Antunes, árbitro presidente.

Maria Eduarda Figanier de Castro, árbitra de parte trabalhadora.

Alexandra Marina Bordalo Gonçalves, árbitra de parte empregadora.

Greve na CP - Comboios de Portugal, EPE de 14 de julho a 15 de setembro de 2022

Número do processo: 28/2022 - SM.

Conflito: artigo 538.º do Código do Trabalho - AO para determinação de serviços mínimos.

Assunto: greve CP - Comboios de Portugal, EPE | SINFB | greve das 0h00 do dia 14 de julho às 24h00 do dia 15 de setembro de 2022 - pedido de arbitragem obrigatória para determinação de serviços mínimos.

Acórdão

I - Antecedentes e factos

1- A presente arbitragem resulta, por via de comunicação de 8 de julho de 2022, dirigida pela Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho (DGERT) à secretária-geral do Conselho Económico Social (CES) e recebida no mesmo dia, de aviso prévio subscrito pelo SINFB, para os trabalhadores seus representados na CP - Comboios de Portugal, EPE, estando a execução da greve prevista nos seguintes termos:

Greve das 0h00 do dia 14 de julho às 24h00 do dia 15 de setembro de 2022, nos termos definidos no respetivo aviso prévio.

2- Em cumprimento do disposto no número 2 do artigo 538.º do Código do Trabalho, foi realizada reunião nas instalações da DGERT, no dia 8 de julho de 2022, da qual foi lavrada ata assinada pelos presentes.

Esta ata atesta, designadamente, a inexistência de acordo sobre os serviços mínimos a prestar durante o período de greve, bem como a ausência de disciplina desta matéria na regulamentação coletiva de trabalho aplicável.

Da ata mencionada consta ainda ter a CP - Comboios de Portugal, EPE. apresentado proposta de serviços mínimos para a qual se remete.

3- Está em causa uma empresa do setor empresarial do Estado, razão por que o litígio em causa deve ser apreciado e decidido por Tribunal Arbitral, nos termos da alínea *b)* do número 4 do artigo 538.º do Código do Trabalho.

II - Tribunal Abrbitral

4- O Tribunal Arbitral foi constituído nos termos do número 3 do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 259/2009, de 25 de setembro, com a seguinte composição:

– Árbitro presidente: Pedro Baeta Neves Fernandes;

– Árbitro dos trabalhadores: Filipe Rodrigues da Costa Lamelas;

– Árbitro dos empregadores: Cristina Jubert Nagy Morais.

5- O tribunal reuniu-se nas instalações do CES, em Lisboa, no dia 11 de julho de 2022, pelas 11h30, seguindo-se a audi-

ção dos representantes do sindicato e do empregador, cujas credenciais, após rubricadas, foram juntas aos autos.

Compareceram, em representação das respetivas entidades e pela ordem de audição:

Pelo SINFB:

– José Vilela;
– José Tapadas.

Pela CP - Comboios de Portugal, EPE:

– Manuela Gil Pereira;
– José António Mendes.

6- Os representantes do sindicato reiteraram a sua posição no que concerne aos serviços, tendo, no entanto, quando instados pelo tribunal, aceite alargar os serviços mínimos aos comboios socorro, catenária e avarias de material circulante, durante o período de greve desde que não integrados em situações de manutenção programada.

Os representantes do empregador reiteraram a sua posição sobre os serviços mínimos, tendo expendido de forma pormenorizada a sua fundamentação.

III - Enquadramento jurídico fundamentação

7- A Constituição da República Portuguesa garante aos trabalhadores o direito à greve (número 1 do artigo 57.º), remetendo para a lei «a definição das condições de prestação, durante a greve de serviços necessários à segurança e manutenção de equipamentos e instalações, bem como de serviços mínimos indispensáveis para acorrer à satisfação de necessidades sociais impreteríveis» (número 3 do mesmo artigo 57.º).

Tratando-se de direito fundamental, a lei só pode restringi-lo «nos casos expressamente previstos na Constituição, devendo as restrições limitar-se ao necessário para salvaguardar outros direitos ou interesses constitucionalmente protegidos» e, em qualquer caso, «não poderá diminuir a extensão e o alcance do conteúdo essencial» daquele preceito constitucional (números 2 e 3 do artigo 18.º da Constituição da República).

A preservação da greve como direito fundamental dos trabalhadores impõe, por isso, que as correspondentes restrições sejam limitadas ao mínimo imprescindível para assegurar a satisfação das necessidades sociais impreteríveis dos cidadãos, nas empresas ou estabelecimentos cuja atividade se destine à respetiva prossecução.

8- O CT estabelece, no artigo 537.º, obrigações de trabalho durante a greve correspondentes a duas finalidades e caracterizadas por graus diversos de generalidade; como regra geral, devem ser prestados, durante a greve, «os serviços necessários à segurança e manutenção de equipamentos e instalações» da empresa (número 3); em especial, hão-de ser prestados os «serviços mínimos indispensáveis» à satisfação de «necessidades sociais impreteríveis» (número 1).

Importa ter em conta os limites externos do direito a greve, consubstanciados na necessidade de respeito de outras garantias constitucionais que podem entrar em contacto com o direito de greve.

9- A definição desses «limites externos» reveste-se de particulares complexidade e melindre, porque a sua abordagem envolve a articulação de dois conceitos difusos: o de «necessidade social impreterível» e o de «serviços mínimos». É preciso identificar as «necessidades sociais impreteríveis» a que o artigo 537.º/1 faz referência para, num segundo momento lógico, definir a medida de prestação que está referenciada pela expressão «serviços mínimos indispensáveis». [3] [4]

10- A lei contém uma mera enumeração exemplificativa dos «sectores» em que está em causa a «satisfação de necessidades sociais impreteríveis» (artigo 537.º/2). «Há, em todo o caso, a possibilidade e a necessidade de desenvolver um critério qualificador das «necessidades sociais impreteríveis» a que alude o artigo 537.º/1, de entre o conjunto das necessidades inerentes aos bens e interesses constitucionalmente protegidos em sede de direitos fundamentais. São traços desse critério: *a)* a insusceptilidade de auto-satisfação individual, em termos de razoável onerosidade; é o que confere a essas necessidades o carácter social (embora, no fundo se trate de interesses individuais): elas supõem meios de solução comuns, «socializados», pertencentes ao suporte material da vida comunitária; *b)* a inexistência de meios paralelos sucedâneos ou alternativos viáveis da satisfação das necessidades concretas em causa; não há aqui que tomar em conta a equivalência de custos: basta que, demonstradamente (dada a experiência anterior, por exemplo), existam recursos socialmente disponíveis para cobrir as necessidades básicas, tendo também em conta a antecipação com que a greve tenha sido declarada; *c)* a impreteribilidade ou inadiabilidade, que significa não poderem as necessidades, pela sua natureza, ficar privadas de satisfação pelo tempo que a paralisação durará, ou melhor, pelo período em que se verificarão os efeitos práticos previsíveis da greve nesse capítulo; há aqui, naturalmente, que ter em conta a duração declarada no pré-aviso e o facto de haver necessidades básicas que não são prejudicadas (…) A aplicação destes traços pode conduzir por exemplo a que: (…) *c)* no que respeita ao abastecimento de géneros, devam estar cobertos os serviços sem os quais em certas zonas poderão verificar-se carências alimentares». [5]

11- O número 2 do mesmo artigo 557.º do Código do Trabalho, elenca, a título exemplificativo, setores que se destinam à satisfação de necessidades sociais impreteríveis, entre os quais interessa ora curar, os referidos na alínea *h)*, a saber: «Transportes, incluindo portos, aeroportos, estações de caminho-de-ferro e de camionagem, relativos a passageiros, animais e géneros alimentares deterioráveis e a bens essenciais à economia nacional, abrangendo as respetivas cargas e descargas». [6]

---

[3] Monteiro Fernandes, 22.ª edição, Almedina, Manual de Direito do Trabalho.

[4] *I)* Embora a greve constitua um dos direitos fundamentais dos trabalhadores, a mesma não é um direito absoluto, pelo que existindo a possibilidade de confronto ou colisão entre o direito de greve e outros direitos fundamentais, também previstos na Constituição, esse direito pode sofrer alguma sorte de restrição nas situações definidas pela lei e com observância de determinados limites.

II) A definição dos serviços mínimos, não pode traduzir-se na anulação do direito de greve, ou reduzir substancialmente a sua eficácia. É de fixar tais serviços (artigo 537.º, número 1, do Código do Trabalho), quando, como é o caso, os mesmos apenas consubstanciam uma continuidade mínima na satisfação das necessidades sociais vitais, como é o direito de deslocação, da liberdade de trabalho, do acesso à educação e à prestação de cuidados de saúde.» - Rel. Lisboa 25 de maio de 2011 - P. 88/11.7YRLSB. L1-4 (Albertina Pereira).

[5] Monteiro Fernandes, 22.ª edição, Almedina, Direito do Trabalho.

[6] Acordão n.º 28/2021.

A atividade da CP - Comboios de Portugal, EPE destina-se, assim, à satisfação de necessidades sociais impreteríveis, ao exercer a sua atividade no transporte de passageiros e carga. As deslocações para os locais de trabalho, para obtenção de cuidados enquanto utentes de serviços de saúde, para colocação de crianças em instalações de ocupação de tempos/livres/ensino/educação ou, ainda, para apoio a familiares ou pessoas em situação de fragilidade, nomeadamente idosos, são situações suscetíveis de ser qualificadas como necessidades sociais impreteríveis. [7]

12- Porém, apesar de existirem necessidades sociais impreteríveis a salvaguardar em matéria de transporte ferroviário de passageiros, a fixação de serviços mínimos só poderia ser efetuada na medida do permitido pelo princípio da proporcionalidade (considerando as vertentes «necessidade», «adequação» e «proporcionalidade em sentido restrito»).

Ora, no caso da presente, importa sopesar os seguintes factos:

a) A duração da greve - 2 meses;

b) O facto da presente greve não abranger dias inteiros, mas antes alguns períodos integrados em turnos ou algumas das funções que os trabalhadores habitualmente desempenham. Os trabalhadores em greve continuarão, portanto, a desempenhar funções durante um período relevante durante a greve. Constata-se mesmo que existirão, por força da forma como se encontram organizados os turnos, recursos humanos em grande parte dos períodos em que a CP - Comboios de Portugal, EPE solicitou a fixação dos serviços mínimos.

c) A isto acresce que os trabalhadores abrangidos pelo pré-aviso da greve não conduzem o material circulante e que as suas funções não são sempre indispensáveis ao início da marcha das composições. Daqui resulta alguma margem de gestão que a CP - Comboios de Portugal, EPE poderá utilizar para continuar a prestar o serviço em termos que não afetem necessidades sociais impreteríveis.

IV - Decisão

Pelo exposto, o Tribunal Arbitral decide, por unanimidade, definir os serviços mínimos a cumprir na paralisação declarada «greve das 0h00 do dia 14 de julho às 24h00 do dia 15 de setembro de 2022», nos termos a seguir expendidos:

I) Deverão ser assegurados os serviços para ocorrer a qualquer emergência ou acidente que venha a ocorrer durante a greve, desde que necessários para a normalização da circulação.

II) Deverão ser assegurados os meios humanos e materiais para operar os comboios socorro e catenária, bem como os necessários para fazer face a avarias de material circulante, durante o período de greve, desde que não integrados em situações de manutenção programada.

III) Os representantes sindicais devem designar os trabalhadores necessários para assegurar os serviços mínimos ora definidos até 24 horas antes do início do período de greve.

IV) Em caso de incumprimento do dever previsto no número anterior, deve a empresas proceder a essa designação.

V) O recurso ao trabalho dos aderentes à greve só é lícito se os serviços mínimos não puderem ser assegurados por trabalhadores não aderentes nas condições normais da sua prestação de trabalho.

Lisboa, 11 de julho de 2022.

Pedro Baeta Neves Fernandes, árbitro presidente.

Filipe Rodrigues da Costa Lamelas, árbitro de parte trabalhadora.

Cristina Jubert Nagy Morais, árbitra de parte empregadora.

[7] Acordão n.º 16/2015.

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

DESPACHOS/PORTARIAS

...

PORTARIAS DE CONDIÇÕES DE TRABALHO

...

PORTARIAS DE EXTENSÃO

...

CONVENÇÕES COLETIVAS

Contrato coletivo entre a Associação Nacional de Transportes de Passageiros - ANTROP e o Sindicato Nacional dos Motoristas e Outros Trabalhadores - Revisão global

CAPÍTULO I

Âmbito, vigência e revisão

Cláusula 1.ª

(Âmbito)

1- A presente regulamentação coletiva de trabalho vertical, adiante designada CCTV, obriga, por um lado, todas as empresas representadas pela Associação Nacional de Transportes de Passageiros - ANTROP (adiante designada ANTROP), e, por outro, todos os trabalhadores ao seu serviço representados pelo Sindicato Nacional dos Motoristas e Outros Trabalhadores.

2- O presente CCTV aplica-se em território nacional ao setor de atividade de transportes rodoviários de passageiros.

3- O CCTV substitui o contrato coletivo de trabalho vertical publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 35, de 22 de setembro de 2019.

4- O presente CCTV abrangerá cerca de cento e dez empregadores e cerca de doze mil trabalhadores.

Cláusula 2.ª

(Vigência e denúncia)

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

2- O período de vigência será até ao dia 31 de dezembro de 2026, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

3- Quanto à tabela salarial e às cláusulas de expressão pecuniária (anexo III), o seu período de vigência será de 12 meses contados a partir da sua produção de efeitos.

4- As cláusulas de expressão pecuniária (anexo III) têm eficácia a partir do dia 1 de janeiro de cada ano.

5- Decorrido o prazo de vigência referido no número 2 desta cláusula, aplica-se o seguinte regime:

a) Não tendo havido denúncia, o CCTV renova-se sucessivamente por períodos de um ano;

b) Havendo denúncia, a convenção mantém-se em regime de sobrevigência durante o período em que decorra a negociação, incluindo conciliação, mediação ou arbitragem voluntária, ou no mínimo durante 18 meses;

c) Decorrido o período referido na alínea anterior, a convenção mantém-se em vigor durante 60 dias após qualquer das partes comunicar ao ministério responsável pela área laboral e à outra parte que o processo de negociação terminou sem acordo, após o que caduca.

Cláusula 3.ª

(Tempo e forma de revisão)

1- A denúncia far-se-á, por meio de documento escrito, e conterá proposta de revisão, total ou parcial, da convenção.

2- A denúncia só poderá ter lugar nos sessenta dias que antecedem o termo do prazo convencionado na cláusula anterior.

3- A contraproposta à proposta de revisão da convenção deverá ser feita, por escrito, até trinta dias após a apresentação da proposta.

CAPÍTULO II

Admissão e carreira profissional

Cláusula 4.ª

(Condições de admissão)

1- Só pode ser admitido a prestar trabalho a pessoa singular que tenha completado a idade mínima de admissão, tenha concluído a escolaridade obrigatória ou esteja matriculado e a frequentar o nível secundário de educação mas não possua qualificação profissional e disponha de capacidades físicas e psíquicas adequadas ao posto de trabalho.

2- A idade mínima de admissão para prestar trabalho é de 16 anos.

3- O disposto na presente cláusula é aplicável aos trabalhadores admitidos após a data da entrada em vigor do presente CCTV.

Cláusula 5.ª

(Período experimental)

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

a) 240 dias para as categorias profissionais dos grupos I, II e III das áreas administrativa, manutenção e movimento;

b) 180 dias para as categorias profissionais dos grupos IV e V das áreas administrativa, manutenção e movimento; do grupo VI das áreas administrativa e manutenção; e do grupo VII e VIII (técnico de armazém I) da área manutenção;

c) 90 dias, acrescido do período de tempo despendido com a formação inicial ministrada, para os trabalhadores com a categoria profissional de motorista de serviço público ou de motorista de serviço comercial;

d) 90 dias para as demais categorias profissionais não referidas nas alíneas anteriores.

2- 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.

3- No contrato em comissão de serviço, a existência de período experimental depende de estipulação expressa no acordo, não podendo exceder 180 dias.

4- 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, ou de contrato de trabalho temporário executado no mesmo posto de trabalho, ou ainda de contrato de prestação de serviços celebrado com o mesmo empregador e com o mesmo objeto, tenha sido inferior ou igual ou superior à duração daquele período.

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

Cláusula 6.ª

(Categorias profissionais)

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

3- Em todos os documentos que sejam elaborados por força dos preceitos regulamentares das relações do trabalho, deve a empresa utilizar a mesma designação na classificação profissional.

4- Sempre que perante a dispersão regular das funções de um trabalhador existam dúvidas sobre a categoria a atribuir-lhe, optar-se-á por aquela a que corresponda a retribuição mais elevada.

Cláusula 7.ª

(Quadros de pessoal)

1- A empresa obriga-se a organizar, nos termos legais, o quadro dos seus trabalhadores.

2- Caso o trabalhador apresente declaração de acordo com a lei, a empresa enviará, até ao dia 10 de cada mês, às respetivas associações sindicais, os mapas de quotização, fornecidos gratuitamente por estas, acompanhados da quantia destinada ao pagamento das quotas.

3- Os mapas obtidos por meios informáticos poderão substituir os mapas das respetivas associações sindicais desde que contenham os elementos necessários.

Cláusula 8.ª

(Regulamentação do quadro - Densidades)

1- As densidades mínimas para as categorias profissionais de técnico de manutenção e de técnico administrativo são as seguintes:

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
I	-	1	1	2	2	3	3	4	4	5
II	1	1	2	2	3	3	4	4	5	5

2- Se existir apenas um técnico de manutenção ou um técnico administrativo, este terá de ser classificado com o nível II.

3- Existindo mais que dez técnicos de manutenção ou mais que dez técnicos administrativos, a respetiva classificação manterá as proporções estabelecidas no quadro supra.

4- Nos estabelecimentos com cinco ou mais técnicos de manutenção ou onde não haja um técnico de manutenção nível V, tem que haver, pelo menos, um classificado como responsável de secção.

5- Os estabelecimentos que tiverem ao seu serviço mais de sete técnicos de manutenção têm que classificar um como técnico de manutenção V.

6- Para os trabalhadores da área administrativa é obrigatória a existência de:

a) Um profissional classificado como responsável de secção II por cada secção diferenciada que tenha um mínimo de cinco trabalhadores, dentro de cada departamento, divisão ou serviço;

b) Um profissional classificado como responsável de serviço por cada dois profissionais classificados como responsável de secção II no mesmo sector de serviços, departamento ou de divisão;

c) O número de estagiários não poderá exceder em 50 % o de técnicos administrativos, podendo sempre haver um estagiário desde que haja um técnico administrativo;

d) O cômputo dos técnicos administrativos será efetuado em separado em relação aos escritórios centrais e a cada filial, no caso de haver separações geográficas dos locais de trabalho.

Cláusula 9.ª

(Acesso)

1- Constitui acesso a passagem de um trabalhador à classe superior ou mudança para outras funções a que corresponda uma hierarquia e retribuição mais elevadas.

2- No provimento dos lugares, a empresa dará sempre preferência aos trabalhadores ao seu serviço, salvo os casos especiais em que não lhes seja reconhecida competência profissional.

3- O acesso às seguintes categorias profissionais pode ser efetuado, em regime de estágio, por trabalhadores habilitados com, no mínimo, cursos de formação que confiram equivalência ao 12.º ano de escolaridade: técnico de bilheteira e despachos, técnico de manutenção e técnico administrativo.

4- O exercício de funções em regime de estágio nos termos do número anterior tem a duração de um ano, no termo do qual os trabalhadores terão acesso ao nível inferior da categoria correspondente.

5- Excluem-se do disposto no número 3 os trabalhadores relativamente aos quais não seja obrigatório o 12.º ano de escolaridade, caso em que terão que ter a escolaridade mínima exigida atenta a idade concreta.

6- O período de permanência em cada categoria profissional e as condições de acesso à categoria profissional subsequente constam do anexo II.

Cláusula 10.ª

(Admissão para efeitos de substituição)

1- A admissão de qualquer trabalhador para efeitos de substituição temporária entende-se sempre feita 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 nas condições previstas no número 1 pode pôr termo ao contrato mediante aviso prévio de oito dias.

3- No caso de o trabalhador admitido nestas condições continuar ao serviço no termo do contrato ou período de prorrogação, e tendo-se já verificado o regresso do trabalhador substituído, deverá a admissão considerar-se definitiva, para todos os efeitos, a contar da data do início do contrato a termo.

4- O trabalhador admitido, nos termos do número 1 desta cláusula, tem direito às partes proporcionais do subsídio de Natal, do período de férias e respetivo subsídio atenta a duração efetiva do contrato de trabalho.

CAPÍTULO III

Direitos e deveres das partes

Cláusula 11.ª

(Deveres da empresa)

São deveres da empresa:

a) Cumprir rigorosamente as disposições do presente CCTV, bem como prestar às associações sindicais outorgantes ou aos trabalhadores, nestas filiados, todas as informações e esclarecimentos que estes solicitem quanto ao seu cumprimento;

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

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

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

e) Não deslocar qualquer trabalhador para serviços que não sejam exclusivamente os da sua profissão ou não estejam de acordo com o seu nível hierárquico, salvo os casos previstos na lei e no presente CCTV;

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

g) Celebrar contrato de seguro de acidente de trabalho para todos os trabalhadores, no país e no estrangeiro, de acordo com a retribuição auferida. O contrato de seguro abrangerá o trabalhador durante o período de trabalho e nas deslocações de ida e regresso do trabalho;

h) Proporcionar aos trabalhadores a necessária formação, atualização e aperfeiçoamento profissionais e facilitar horários aos trabalhadores-estudantes;

i) Dispensar os trabalhadores pelo tempo necessário ao exercício das funções sindicais e funções em organismos do Estado, assistência social ou outros a ela inerentes, nos termos previstos na Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, que aprovou o Código do Trabalho;

j) Facilitar todo o tempo necessário aos trabalhadores que desempenhem serviço como bombeiros voluntários, em caso de emergência, nos termos previstos na Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, que aprovou o Código do Trabalho;

k) Facultar ao trabalhador, quando ele o solicite por escrito, a consulta do seu processo individual, do qual devem constar, para além de outros elementos, a categoria profissional e acessos, retribuições auferidas, faltas dadas ao trabalho e sua natureza, períodos de férias gozadas, sanções disciplinares aplicadas e louvores atribuídos;

l) Garantir aos trabalhadores com horário fixo que tenham, a título excecional, e por motivos imperiosos de serviço, que iniciar ou terminar o serviço fora do horário de trabalho habitualmente praticado, as condições necessárias, em matéria de deslocação, que lhes permitam o cumprimento desses horários;

m) Quando utilizado, assinar, na semana imediatamente posterior àquela a que disserem respeito, os resumos semanais dos livretes individuais de controlo do horário de trabalho, sob pena de se presumir efetuado o trabalho suplementar nele registado;

n) Adquirir o livrete individual de controlo e fornecê-lo ao trabalhador, quando aplicável;

o) Proporcionar aos trabalhadores, nas instalações da empresa e desde que estas não coincidam com a residência da entidade empregadora, local apropriado para tomarem as suas refeições, desde que não exista refeitório;

p) Entregar aos trabalhadores que efetuam cobranças em movimento, aquando da sua admissão, a quantia adequada para efeito de poder entregar aos utentes os necessários trocos, decorrentes da venda de títulos de transporte. Esta quantia é, obrigatoriamente, objeto de restituição aquando da cessação do contrato de trabalho ou em caso da sua suspensão por período igual ou superior a sessenta dias, ficando, desde já, autorizada a sua compensação com os créditos salariais vencidos na data da respetiva cessação.

Cláusula 12.ª

(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 atividade profissional, de acordo com o presente CCTV;

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

d) Informar com verdade, isenção e espírito de justiça a respeito dos seus subordinados ou sobre quaisquer factos de serviço que lhe sejam solicitados pela empresa, desde que no âmbito da sua definição de funções;

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, regular e 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. 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 do contrato 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) Efetuar a entrega das folhas de registo dos aparelhos tacógrafos, bem como efetuar a descarga do cartão de tacógrafo digital, de acordo com o legalmente definido.

Cláusula 13.ª

(Garantias dos trabalhadores)

É vedado à empresa:

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 atue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele e/ou dos seus companheiros;

d) Diminuir-lhe a retribuição;

e) Baixar-lhe a categoria;

f) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, fora das condições previstas no presente CCTV;

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

h) Fazer cessar, a qualquer título, o contrato de trabalho 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 atividades alheias às que correspondem às suas aptidões e classe ou categoria profissional, salvo nos casos de força maior em que haja acordo escrito do trabalhador;

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

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

l) Efetuar sem o consentimento escrito do trabalhador qualquer desconto na sua retribuição, nomeadamente por danos causados por acidente ou avaria nas viaturas ou máquinas com que trabalha, salvo quando tais descontos forem legal ou judicialmente estabelecidos;

m) Ofender a honra e dignidade dos trabalhadores;

n) Sem prejuízo do disposto no número 2 da cláusula 6.ª, proceder à criação de novas classes ou categorias profissionais e respetivas definições de funções sem a aprovação da comissão paritária.

Cláusula 14.ª

(Direito à greve e proibição de «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 sindicais, o direito de preparar, organizar e desenvolver processos de greve;

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

CAPÍTULO IV

Categorias profissionais de condução

Cláusula 15.ª

(Categorias profissionais)

1- Os trabalhadores admitidos para a condução de veículos de transporte público de passageiros podem ser classificados de acordo com as seguintes categorias profissionais:

a) Motorista de ligeiros;

b) Motorista de serviço comercial;

c) Motorista de serviço público.

2- A cada uma das categorias profissionais referidas no número anterior corresponde o descrito funcional constante do anexo I.

Cláusula 16.ª

(Motorista de ligeiros)

É classificado como motorista de ligeiros o trabalhador que tem a seu cargo, exclusivamente, a condução de veículos ligeiros.

Cláusula 17.ª

(Motorista de serviço comercial)

1- É classificado como motorista de serviço comercial, o trabalhador afeto à execução de serviços regulares especializados e de serviços ocasionais, nacionais e estrangeiros, cuja realização não determinava, na vigência dos contratos coletivos de trabalho referidos no número 2 da cláusula 1.ª, o direito ao recebimento de subsídio de agente único.

2- Com referência aos trabalhadores já admitidos, por motorista de serviço comercial entende-se:

a) Trabalhadores admitidos até 28 de fevereiro de 2020 (inclusive) - Todos aqueles que, nos 12 meses anteriores, ou, caso o período de prestação de atividade seja inferior, nos meses em que a exerceu, não asseguraram a execução de qualquer serviço que ocasione o vencimento do subsídio de agente único, ou que, tendo assegurado, no cômputo to-

tal das horas de condução efetivamente trabalhadas naquele período, não atinjam 20 % de horas de condução em regime de agente único;

b) Trabalhadores admitidos após 28 de fevereiro de 2020 - todos aqueles que, no período compreendido entre 1 de janeiro de 2022 a 30 de setembro de 2022, ou, caso o período de prestação de atividade seja inferior, nos meses em que a exerceu, não asseguraram a execução de qualquer serviço que ocasione o vencimento do subsídio de agente único, ou que, tendo assegurado, no cômputo total das horas de condução efetivamente trabalhadas naquele período, não atinjam 20 % de horas de condução em regime de agente único.

3- Os trabalhadores que, no futuro, venham a ser admitidos com a categoria profissional de motorista de serviço comercial não poderão prestar, em cada mês, mais de 20 % de horas efetivas de condução em serviços de transporte que determinavam o direito ao recebimento de subsídio de agente único nos termos referidos no número 1.

4- Caso um trabalhador, admitido com a categoria profissional de motorista de serviço comercial, exceda o limite máximo previsto no número anterior durante o período de dois meses, será, automaticamente, classificado no mês seguinte, como motorista de serviço público.

5- Sempre que um trabalhador classificado com a categoria profissional de motorista de serviço comercial seja afeto à execução de uma carreia de serviço público (urbanas, interurbanas e serviços expressos), ser-lhe-á atribuído, em substituição do subsídio de agente único, um subsídio de serviço público diário correspondente a 20 % sobre a remuneração da hora normal de trabalho, durante o tempo efetivo de serviço prestado naquela qualidade, com o pagamento mínimo correspondente a oito horas de trabalho diário nessa situação.

6- A título de contrapartida pelo recebimento do subsídio referido no número anterior, o trabalhador classificado com a categoria profissional de motorista de serviço comercial obriga-se a:

a) Efetuar a emissão, carregamento e cobrança de títulos de transporte e verifica a validade de outros títulos de transporte de que os passageiros se encontrem munidos;

b) Orienta e acondiciona a bagagem dos passageiros, procedendo à cobrança de eventuais excessos;

c) Prestar assistência aos passageiros, nomeadamente dando informações quanto a percursos, horários e ligações;

d) Proceder à receção, conferência e entrega dos despachos que lhe forem confiados, bem como dos documentos que aos mesmos respeitem em agentes ou em qualquer dependência da empresa;

e) Prestar contas das cobranças a que procedeu.

7- Anualmente, há lugar ao pagamento do proporcional do subsídio de serviço público que tenha sido efetivamente pago nos meses de férias, subsídio de férias e subsídio de Natal.

8- Para efeito do disposto no número anterior, o valor de cada proporcional do subsídio de serviço público é calculado mediante a divisão por 11 (onze) do valor total recebido pelo desempenho daquela função no ano civil anterior.

Cláusula 18.ª

(Motorista de serviço público)

São classificados como motorista de serviço público todos os demais trabalhadores afetos à condução de veículos de transporte rodoviário de passageiros.

CAPÍTULO V

Local de trabalho

Cláusula 19.ª

(Local de trabalho)

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

2- O local de trabalho pode ser alterado para outro que não diste mais de 2 km da residência do trabalhador ou para outro dentro da mesma localidade, se tal transferência resultar de mudança ou encerramento, total ou parcial, do estabelecimento onde o trabalhador presta o serviço.

3- O local de início do serviço pode ser alterado para outro(s) desde que a distância entre esse(s) local(ais) e a residência do trabalhador informada à empresa no momento da admissão seja igual ou inferior à distância entre o local de trabalho contratado e a referida residência.

4- Caso da aplicação do previsto no número anterior resulte um acréscimo de custo com a deslocação, devidamente comprovado por meio de documento, tem o trabalhador direito a ser ressarcido de tais custos.

5- O local de início e termo de cada período de trabalho deve, em cada dia, ser o mesmo. Quando assim não suceda, o período de tempo necessário à deslocação entre o local de termo e o local de início é considerado tempo de trabalho.

Cláusula 20.ª

(Transferência do local de trabalho)

1- O trabalhador poderá ser transferido, definitiva ou temporariamente, para outro local de trabalho sempre que dê o seu acordo, por escrito, em documento do qual constem os termos dessa transferência.

2- O trabalhador poderá ainda ser transferido, definitiva ou temporariamente, nos termos do definido na Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, que aprovou o Código do Trabalho.

CAPÍTULO VI

Duração e organização do tempo de trabalho

Cláusula 21.ª

(Tempo de trabalho)

Para efeitos do presente CCTV, considera-se tempo de trabalho qualquer período de tempo em que o trabalhador esteja afeto, de acordo com o determinado pela entidade empregadora, à execução das funções correspondentes à sua categoria profissional.

Cláusula 22.ª

(Tempo de descanso)

1- Para efeitos do presente CCTV, considera-se tempo de descanso qualquer período, durante a jornada de trabalho ou entre jornadas de trabalho, em que o trabalhador não esteja afeto à realização de qualquer atividade, podendo dispor livremente do seu tempo.

2- O tempo de descanso pode ser tempo de intervalo, tempo de descanso diário e tempo de descanso semanal.

Cláusula 23.ª

(Tempo de intervalo)

1- Para todos os trabalhadores com horário móvel, o período normal de trabalho diário deve ser interrompido por um intervalo de duração não inferior a uma hora e não superior a três, de modo a que os trabalhadores não prestem mais de 5 horas de trabalho consecutivo.

2- Caso a duração máxima de tempo de intervalo não seja gozada no primeiro intervalo pode ser dado um segundo intervalo até perfazer as três horas referidas no número anterior.

3- Excecionalmente, o horário de trabalho pode prever a prestação até ao limite de seis horas consecutivas caso tal seja necessário para assegurar a conclusão do serviço em execução.

4- Para todos os demais trabalhadores, o período normal de trabalho diário deve ser interrompido por um intervalo de duração não inferior a uma hora e não superior a duas horas, salvo se for celebrado entre as partes acordo escrito em sentido diverso.

5- Por acordo escrito entre as partes, e para os trabalhadores de qualquer uma das áreas administrativa, manutenção e movimento, pode ser prevista a prestação de um único período de trabalho diário, de forma contínua, com a duração máxima de sete horas, não havendo lugar à compensação do período de tempo em falta por referência à duração do período normal de trabalho diário. Sempre que possível, durante o período de trabalho diário deve ser prevista uma pausa de quinze minutos, a qual se considera incluída naquele período.

Cláusula 24.ª

(Tempo de descanso diário)

1- O tempo de descanso diário entre duas jornadas de trabalho não pode ser inferior a 11 horas.

2- Aos trabalhadores com horário móvel, quando abrangidos pelo âmbito de aplicação do disposto na legislação aplicável, nomeadamente o Regulamento (CE) n.º 561/2006 e as normas que o complementem, serão observados os tempos de descanso neles definidos.

Cláusula 25.ª

(Período normal de trabalho)

O período normal de trabalho será de quarenta horas semanais, distribuídas em cinco dias, não podendo ser superior a oito horas diárias, sem prejuízo de outros de menor duração em vigor.

Cláusula 26.ª

(Horário de trabalho - Definição e princípios gerais)

1- Entende-se por horário de trabalho a definição das horas de início e termo do período normal de trabalho, bem como os intervalos de descanso.

2- Compete à empresa estabelecer o horário de trabalho dos trabalhadores ao seu serviço dentro dos condicionalismos legais do presente CCTV.

3- Poderão ser praticados os seguintes tipos de horário de trabalho:

a) Horário fixo;

b) Horário móvel.

4- Os mapas de horário de trabalho fixo serão remetidos ao ministério responsável pela área laboral nos casos em que a lei o exija.

5- A alteração do tipo de horário de trabalho depende do acordo do trabalhador.

6- Todos os trabalhadores com a categoria profissional de motorista de serviço público deverão proceder ao registo dos tempos de trabalho e dos tempos de descanso em tacógrafo analógico ou digital, ou meio alternativo de registo, de acordo com o legalmente definido, designadamente no Decreto-Lei n.º 237/2007.

7- Os trabalhadores com horário móvel terão de ter conhecimento da hora do início do trabalho posterior ao período de descanso, diário ou semanal, com a maior antecedência possível, garantindo-se, que, no mínimo, tal ocorra ou até ao termo da jornada de trabalho ou até às 18h00 do termo de cada dia, consoante o que se verificar primeiro.

8- Se, por motivos de serviço, houver alteração da hora do início de trabalho acima referido, é da responsabilidade da empresa a informação prévia ao trabalhador de tal alteração.

Cláusula 27.ª

(Outros trabalhos)

Na organização do horário de trabalho definido para os trabalhadores com horário móvel deverá considerar-se o período total mínimo de quinze minutos para a execução de tarefas complementares à tarefa principal de condução, designadamente, verificação da viatura, abastecimento, prestação de contas, sendo que, pelo menos dez desses minutos deverão ser previstos no início da jornada de trabalho.

Cláusula 28.ª

(Pausa técnica)

1- Entende-se por pausa técnica qualquer período, que não seja intervalo de descanso, descanso diário ou descanso semanal, cuja duração previsível seja previamente conhecida pelo trabalhador, em que este não esteja obrigado a permanecer no local de trabalho, embora se mantenha adstrito à realização da atividade profissional em caso de necessidade, bem como, no caso de trabalhador que conduza em equipa, qualquer período que passe ao lado do condutor

ou num beliche durante a marcha do veículo, nos termos previstos no Decreto-Lei n.º 237/2007.

2- As pausas técnicas previstas no número anterior não são consideradas tempo de trabalho e não substituem o tempo de intervalo.

3- As pausas técnicas que ocorram após o período normal de trabalho diário são remuneradas nos termos previstos na cláusula 55.ª

4- As pausas técnicas têm a duração mínima de 30 minutos e a duração máxima de quatro horas em cada dia de trabalho.

5- Durante a pausa técnica, o trabalhador está obrigado a manter-se contactável e, caso esta seja interrompida, o trabalhador deve apresentar-se ao serviço no prazo máximo equivalente a metade do tempo previsto inicialmente para a pausa técnica.

6- A partir do momento do contacto efetuado pela empresa, o trabalhador passa a estar na situação de prestação efetiva de trabalho diário remunerado como tal.

7- Os períodos de pausa técnica serão registados no correspondente meio de registo legalmente obrigatório sob o símbolo:



8- A pausa técnica é aplicada em situação de condução em equipa apenas para efeito de registo, excluindo-se a aplicação do número 3 da presente cláusula.

Cláusula 29.ª

(Trabalho a tempo parcial)

1- O trabalho em regime de tempo parcial pode ser prestado em, no máximo, 5 dias por semana.

2- Em cada dia, o trabalhador pode ter, no máximo, dois períodos de trabalho.

3- Se o período normal de trabalho semanal acordado for distribuído por 5 dias por semana, o período normal de trabalho semanal não poderá ser superior a 35 horas semanais.

4- Se o período normal de trabalho semanal acordado for distribuído por 4 ou menos dias por semana, o período normal de trabalho diário pode ser de até 8 horas em cada dia.

5- Em cada dia, entre o termo do primeiro período de trabalho e o início do segundo período de trabalho mediará um período de tempo que garanta o respeito pelo período mínimo de repouso entre jornadas de trabalho.

6- O trabalhador poderá afetar o período de tempo que medeia entre o termo do primeiro período de trabalho e o início do segundo período de trabalho da forma que entender definir, quer no exercício de atividades de natureza pessoal, quer no exercício de atividades de natureza profissional, não estando em qualquer caso, afeto à empregadora.

7- Caso a atividade profissional exercida pelo trabalhador nos termos do número anterior esteja sujeita a controlo por aparelho tacógrafo ou equivalente, o seu exercício não pode pôr em causa a atividade profissional contratada pelo não respeito dos períodos máximos de trabalho e dos períodos mínimos de descanso.

Cláusula 30.ª

(Horários partidos - Noção)

1- O período normal de trabalho diário pode ser repartido por dois períodos de trabalho, o qual só poderá ter um único intervalo de descanso no máximo de sete horas, sem prejuízo do cumprimento das normas referentes ao descanso entre jornadas de trabalho.

2- O intervalo referido no número anterior deve ser gozado no local de trabalho ou no local de início de serviço.

3- O presente regime só poderá ser aplicável aos serviços de transporte regulares e em dias úteis. Para o efeito consideram-se dias úteis, de segunda a sexta-feira, excluindo-se os dias feriados. Em consequência, aos motoristas aderentes será concedido o descanso semanal ao sábado e ao domingo.

4- É admitido o exercício de outra atividade profissional.

5- Caso a atividade profissional exercida pelo trabalhador nos termos do número anterior esteja sujeita a controlo por aparelho tacógrafo ou equivalente, o seu exercício não pode pôr em causa a atividade profissional contratada pelo não respeito dos períodos máximos de trabalho e dos períodos mínimos de descanso.

Cláusula 31.ª

(Horários partidos - Âmbito de aplicação)

1- A organização do horário de trabalho de acordo com o regime de horários partidos aplica-se:

a) aos trabalhadores admitidos em data anterior à entrada em vigor do novo CCTV que, querendo, solicitem por sua iniciativa a adesão ao presente regime, desde que essa adesão seja feita mediante a subscrição de acordo individual escrito entre a empresa e o trabalhador;

b) aos trabalhadores admitidos após a entrada em vigor do novo CCTV, e desde que não preenchidas as quotas máximas previstas na cláusula 32.ª

2- Qualquer das partes poderá fazer cessar a aplicação do acordo celebrado, o qual tem o prazo de vigência de um ano, sucessivamente renovável.

3- A cessação pressupõe a denúncia do acordo, efetuada por escrito, por qualquer das partes, e com antecedência mínima de 30 dias. A cessação produz sempre efeitos no primeiro dia do mês seguinte àquele em que se verifica o termo dos 30 dias de aviso prévio.

Cláusula 32.ª

(Horários partidos - Organização)

1- O período normal de trabalho diário dos trabalhadores aderentes ao regime de horários partidos é de 7 horas e 15 minutos, sendo o período normal de trabalho semanal de 36 horas e 15 minutos, distribuído por 5 dias da semana.

2- Qualquer alteração à escala de serviço efetuada no próprio dia que implique o aumento do número de horas de trabalho a prestar é remunerado como trabalho suplementar.

3- Em cada empresa, as chapas de serviço afetas a este tipo de serviço não podem ser superiores a 15 % (áreas metropolitanas) ou 30 % (fora das áreas metropolitanas) do serviço

normal definido pelas autoridades de transporte, salvo acordo das partes.

Cláusula 33.ª

(Trabalho suplementar)

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

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

3- Só em casos inteiramente imprescindíveis e justificados poderá haver lugar a 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, as duzentas horas anuais.

5- Excecionalmente, o período de trabalho suplementar poderá ultrapassar o limite estipulado no número anterior nos seguintes casos:

a) Serviço de desempanagem de viatura ou equipamento oficinal;

b) Demoras provocadas pelo embarque e desembarque de passageiros ou mercadorias;

c) Serviços ocasionais ou transportes eventuais coletivos.

6- Todo o trabalho suplementar é objeto de registo interno mediante o recurso a meios informáticos ou manuais.

Cláusula 34.ª

(Trabalho noturno)

1- Para os trabalhadores admitidos até 29 de dezembro de 2015, o trabalho prestado entre as 20h00 de um dia e as 7h00 do dia seguinte é considerado trabalho noturno.

2- Para os trabalhadores admitidos posteriormente à data indicada, o trabalho prestado entre as 20h30 de um dia e as 6h30 do dia seguinte é considerado trabalho noturno.

CAPÍTULO VII

Suspensão da prestação de trabalho

Cláusula 35.ª

(Tempo de descanso semanal)

1- Os trabalhadores têm direito a gozar, em cada semana de trabalho, dois dias de descanso semanal consecutivos: dia de descanso semanal obrigatório e dia de descanso semanal complementar.

2- Para os trabalhadores que venham a ser admitidos após a entrada em vigor do presente CCTV, o gozo dos dias de descanso semanal será observado de forma fixa ou rotativa de acordo com a escala de serviço periodicamente afixada. Para os trabalhadores já admitidos, o gozo dos dias de descanso semanal será observado nos termos em vigor.

3- O gozo de dia de descanso terá que ocorrer, obrigatoriamente, ao fim de, no máximo, seis dias de condução consecutivos.

4- No caso de os dias de descanso semanal serem observados de forma rotativa haverá lugar à sua definição com periodicidade quinzenal, estando sujeitos a confirmação semanal.

5- Havendo lugar à transição de sistema de gozo de dia de descanso de forma rotativa para sistema de gozo de dia de descanso de forma fixa será observado, sucessivamente, o critério de maior antiguidade, estando sempre dependente da aceitação do trabalhador. Para ordenação e aferição do critério de maior antiguidade apenas serão considerados os trabalhadores que estejam em igualdade de circunstâncias tendo em atenção o posto de trabalho a que serão afetos.

6- Aos trabalhadores com horário móvel, quando abrangidos pelo âmbito de aplicação do disposto na legislação aplicável nomeadamente o Regulamento (CE) n.º 561/2006 e as normas que os complementem, serão observados os tempos de descanso neles definidos.

7- Para os trabalhadores com horário fixo, os dias de descanso semanal obrigatório e complementar coincidirão, sempre que possível, com o sábado e o domingo. Para os trabalhadores com horário fixo nesta data já admitidos, e salvo acordo escrito em sentido diverso, manter-se-á o gozo dos dias de descanso nos dias atualmente observados.

8- Se o trabalhador prestar serviço no dia de descanso semanal obrigatório tem direito a descansar 1 dia completo num dos 3 dias imediatamente seguintes.

9- Os trabalhadores em serviço no estrangeiro gozarão o dia ou dias de descanso imediatamente a seguir à sua chegada ao local de trabalho, salvo se por acordo o gozo ocorrer no estrangeiro.

10- Considera-se haver sido prestado trabalho em dias de descanso semanal obrigatório, dia de descanso semanal complementar ou dia feriado sempre que não se verifiquem pelo menos 24 horas consecutivas de repouso no decurso do dia civil em que recair, salvaguardando-se e excetuando-se os seguintes casos:

a) O trabalho que se prolongue até às 3h00 do dia civil de descanso semanal obrigatório, de descanso semanal complementar ou dia feriado;

b) Os casos de horário de trabalho que envolvam a prestação de serviço normal em dois dias civis.

Cláusula 36.ª

(Feriados)

1- São feriados obrigatórios os definidos na Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, que aprovou o Código do Trabalho.

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, será ainda observado o feriado municipal do local de trabalho, ou, quando aquele não exista, o feriado municipal da respetiva capital de distrito, bem como o dia de Carnaval.

Cláusula 37.ª

(Direito a férias)

1- A todos os trabalhadores será concedido um período de férias em cada ano civil, sem prejuízo da sua remuneração normal, de 22 dias úteis, a partir de 1 de janeiro, com referência ao trabalho prestado no ano anterior.

2- O início do período de férias será no primeiro dia a seguir aos dias de descanso.

3- O direito a férias é irrenunciável e não pode ser substituído, fora dos casos expressamente previstos na lei, por remuneração suplementar ou qualquer outra vantagem, ainda que o trabalhador dê o seu consentimento.

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

5- No ano da admissão, o trabalhador tem direito a dois dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato, até 20 dias, cujo gozo pode ter lugar após seis meses completos de execução do contrato.

6- No caso de o ano civil terminar antes de decorrido o prazo referido no número anterior, as férias são gozadas até 30 de junho do ano subsequente.

7- Da aplicação do disposto nos números anteriores não pode resultar o gozo, no mesmo ano civil, de mais de 30 dias úteis de férias.

8- No caso de a duração do contrato de trabalho ser inferior a seis meses, o trabalhador tem direito a dois dias úteis de férias por cada mês completo de duração do contrato, contando-se para o efeito todos os dias seguidos ou interpolados de prestação de trabalho.

9- As férias referidas no número anterior são gozadas imediatamente antes da cessação do contrato, salvo acordo das partes.

10- No ano de cessação de impedimento prolongado iniciado em ano anterior, o trabalhador tem direito a férias nos termos dos números 5 e 6.

11- Em caso de cessação de contrato no ano civil subsequente ao da admissão ou cuja duração não seja superior a 12 meses, o cômputo total das férias ou da correspondente retribuição a que o trabalhador tenha direito não pode exceder o proporcional ao período anual de férias tendo em conta a duração do contrato.

Cláusula 38.ª

(Gozo de férias)

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

2- As férias devem ser gozadas no decurso do ano civil em que se vencem, não sendo permitido acumular no mesmo ano férias de dois ou mais anos.

3- 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 este as pretenda gozar com familiar residente no estrangeiro.

Cláusula 39.ª

(Marcação de férias)

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

2- O plano de férias deverá ser afixado até 31 de março, e dele será remetido um exemplar à associação sindical. Igualmente serão comunicadas ao trabalhador e à associação sindical respetiva todas as alterações ao plano de férias.

3- As férias dos trabalhadores da área movimento poderão ser marcadas ao longo de todo o ano civil, devendo, na marcação, ser ouvida a estrutura de representação dos trabalhadores.

Cláusula 40.ª

(Férias em caso de impedimento prolongado)

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

2- No ano da cessação do impedimento prolongado, o trabalhador terá direito a dois dias úteis de férias por cada mês, nos termos previstos nos números 5 e 6 da cláusula 37.ª

Cláusula 41.ª

(Alteração ou Interrupção de férias)

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

2- Sempre que um período de doença, devidamente comprovado por declaração de estabelecimento hospitalar, ou centro de saúde ou atestado médico, coincida no todo ou em parte com o período de férias, considerar-se-ão estas não gozadas na parte correspondente.

3- Quando se verificar a situação prevista no número anterior relativamente a um período de férias já iniciado, o trabalhador deverá comunicar à empresa o dia de início da doença, bem como o do seu termo, devidamente comprovados.

4- Findo o impedimento a que se refere o número 2, prosseguirá o gozo das férias, nos termos em que as partes acordarem, ou, na falta de acordo, logo após a alta.

Cláusula 42.ª

(Férias em caso de cessação do contrato)

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

Cláusula 43.ª

(Proibição do exercício de outras atividades durante as férias)

O trabalhador não pode exercer durante as férias qualquer atividade remunerada, salvo se já a viesse exercendo

cumulativamente ou a empresa o autorizar a isso, sob pena de sanção disciplinar e reembolso da retribuição correspondente às férias e subsídio respetivo.

Cláusula 44.ª

(Licença sem retribuição)

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

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

3- Durante o mesmo período cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressuponham a efetiva prestação de trabalho.

4- O trabalhador a quem for concedida licença sem retribuição mantém o direito ao lugar.

5- Poderá ser contratado um substituto para o trabalhador na situação de licença sem retribuição.

Cláusula 45.ª

(Impedimento prolongado)

1- Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente 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 pressuponham a efetiva prestação de trabalho, sem prejuízo da manutenção do direito ao lugar com a categoria, antiguidade e demais regalias, nem da observância das disposições legalmente aplicáveis em matéria de Segurança Social.

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

3- Terminado o impedimento, o trabalhador deve, logo que possível, comunicar à empresa que pretende retomar o lugar e apresentar-se dentro dos quinze dias seguintes, a contar da data da comunicação, sob pena de perder o direito ao lugar.

CAPÍTULO VIII

Faltas

Cláusula 46.ª

(Conceito de falta)

1- Por falta entende-se a ausência durante um dia de trabalho.

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

3- Sem prejuízo do disposto no número seguinte, não serão considerados como faltas os atrasos na hora de entradas inferiores a quinze minutos, desde que não excedam uma hora por mês.

4- Ficam expressamente excluídos do disposto no número anterior todos os trabalhadores da área movimento e, da área manutenção, os trabalhadores com as categorias profissionais de técnico de manutenção e técnico de pneus, sob pena de aplicação de sanções disciplinares, salvo os casos devidamente justificados.

Cláusula 47.ª

(Tipos de falta)

1- A falta pode ser justificada ou injustificada.

2- São consideradas faltas justificadas:

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

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

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

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

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

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

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

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

i) A autorizada ou aprovada pelo empregador, considerando-se, desde já, como tal o dia de aniversário do trabalhador;

j) A que por lei seja como tal considerada.

3- É considerada injustificada qualquer falta não prevista no número 2.

4- A duração das ausências referidas no número 2 consideradas como faltas justificadas é a referida na Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, que aprovou o Código do Trabalho.

5- Para efeito da contabilização das ausências referidas na alínea *b)* do número 2, apenas serão considerados os dias efetivos de trabalho, com expressa exclusão dos dias de descanso e dos dias feriado.

Cláusula 48.ª

(Efeitos de 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, ainda, que justificadas:

a) As referidas na alínea *g)* da cláusula anterior, salvo disposição legal em contrário;

b) As dadas por motivo de doença, acidentes de trabalho e parentalidade, sem prejuízo dos benefícios complementares estipulados neste CCTV;

c) As referidas na alínea *i)* da cláusula anterior, com exceção da ausência correspondente ao dia de aniversário do trabalhador.

Cláusula 49.ª

(Faltas injustificadas e seus efeitos)

1- As faltas injustificadas determinam perda de 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 20 dias úteis de férias.

2- 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 a alegação de motivo de justificação comprovadamente falso.

Cláusula 50.ª

(Fórmula de cálculo por perda de remuneração)

O montante a deduzir por motivo de falta que implique perda de remuneração será calculado pela aplicação da seguinte fórmula:

$$\text{Retribuição base} = \frac{\text{Remuneração diária}}{30}$$

CAPÍTULO IX

Retribuição

Cláusula 51.ª

(Retribuição do trabalho)

1- As retribuições mínimas dos trabalhadores abrangidos por este CCTV são as constantes do anexo III, devendo ser pagas até ao último dia do mês a que digam respeito e dentro do período normal de trabalho.

2- A entidade empregadora entregará mensalmente os recibos de vencimento aos trabalhadores.

3- Com expressa exclusão do disposto na cláusula 54.ª, para todos os efeitos, designadamente, cálculo do trabalho suplementar em dia útil, trabalho noturno e subsídio de agente único, o cálculo do valor hora é sempre efetuado de acordo com a seguinte fórmula:

$$\frac{\text{Retribuição base x 12}}{\text{Período normal de trabalho semanal x 52}}$$

Cláusula 52.ª

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

1- Sempre que um trabalhador substitua outro de categoria e retribuição superior receberá desde o início a retribuição correspondente à categoria do trabalhador substituído.

2- O disposto no número anterior não é considerado acesso.

3- Se a substituição se prolongar para além de cento e vinte dias consecutivos, o direito à retribuição mais elevada não cessa com o regresso do trabalhador substituído.

Cláusula 53.ª

(Retribuição do trabalho suplementar em dia útil)

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

a) 50 % de retribuição normal na primeira hora;

b) 75 % de retribuição normal nas horas ou frações subsequentes.

Cláusula 54.ª

(Retribuição do trabalho em dias de descanso e dias feriado)

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

2- Para efeito de cálculo, o valor do dia será determinado pela seguinte fórmula:

$$\text{Retribuição base} = \frac{\text{Remuneração diária}}{30}$$

e o valor da hora será também determinado pela seguinte fórmula:

$$\text{Remuneração diária} = \frac{\text{Remuneração hora}}{\text{Horário de trabalho diário (8)}}$$

3- Qualquer período de trabalho prestado nos dias de descanso semanal obrigatório e de descanso semanal complementar e nos dias feriado será pago pelo mínimo de cinco horas, de acordo com os números 1 e 2 desta cláusula.

4- Cada hora ou fração trabalhada para além do período normal de trabalho (oito horas) será paga pelo triplo do valor resultante da aplicação da fórmula consignada no número 2 desta cláusula.

Cláusula 55.ª

(Forma de pagamento da pausa técnica)

1- Cada hora de pausa técnica não incluída nas oito horas de trabalho normal diário é remunerada nos termos da cláusula 53.ª quando ocorra em dia útil (retribuição do trabalho suplementar em dia útil) e nos termos da cláusula 54.ª (Retribuição do trabalho em dias de descanso e dias feriado) quando ocorra em dias de descanso semanal obrigatório e em dia de descanso semanal complementar ou em dia feriado.

2- É da responsabilidade da associação de empregadores outorgante a indicação às empresas associadas do modo e da designação sob a qual é efetuado o pagamento das pausas técnicas garantindo-se, em qualquer caso, que o resultado corresponda ao indicado no número anterior.

3- Em cada dia de trabalho, só poderá haver lugar ao pagamento ou de uma hora de trabalho suplementar ou de uma hora de pausa técnica com acréscimo de 50 %, consoante aquela que se verificar primeiro, sendo as horas seguintes,

quer de trabalho suplementar, quer de pausa técnicas, remuneradas com acréscimo de 75 %.

Cláusula 56.ª

(Retribuição e subsídio de férias)

1- Durante o período em que ocorra o gozo de férias, os trabalhadores receberão da empresa a retribuição e um subsídio de férias de montante igual à retribuição base, correspondente ao período de férias a que têm direito.

2- Considerando a integração da totalidade do subsídio de agente único na retribuição base paga aos motoristas de serviço público, o montante pago a título de retribuição e de subsídio de férias inclui já o aludido valor. No caso dos motoristas de serviço comercial, o montante pago a título de retribuição e de subsídio de férias incluirá, para além da retribuição base, o proporcional do subsídio de serviço público, nos termos da cláusula 17.ª

3- Dos proporcionais a serem pagos na retribuição e subsídio de férias exclui-se qualquer outra cláusula de expressão pecuniária.

4- O subsídio de férias será pago no mês anterior ao gozo das férias ou, caso o gozo ocorra de forma interpolada, no mês anterior àquele em que se verificar o gozo do período mínimo de dez dias úteis consecutivos.

Cláusula 57.ª

(Subsídio de Natal)

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

2- Considerando a integração da totalidade do subsídio de agente único na retribuição base paga aos motoristas de serviço público, o montante pago a título de subsídio de Natal inclui já o aludido valor. No caso dos motoristas de serviço comercial, o montante pago a título de subsídio de Natal incluirá, para além da retribuição base, o proporcional do subsídio de serviço público, nos termos da cláusula 17.ª

3- 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.

4- 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.

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

6- Tem direito ao subsídio de Natal, pela parte proporcional ao tempo de trabalho efetivo, o trabalhador que esteja ou tenha estado na situação de impedimento prolongado por motivo de doença, devidamente comprovada por declaração de estabelecimento hospitalar, centro de saúde ou atestado médico.

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

8- O pagamento do subsídio referido no número 6 e o adiantamento do subsídio referido no número 7 serão pagos dentro do prazo estabelecido no número 1, obrigando-se o trabalhador a reembolsar a empresa no quantitativo recebido da Segurança Social, quando o receber.

Cláusula 58.ª

(Abono para falhas)

1- Os trabalhadores com as categorias profissionais de técnico de bilheteira e despachos e técnico de tesouraria receberão, a título de abono para falhas, a quantia mensal constante do anexo III, a qual será paga nos meses em que haja lugar a prestação efetiva de trabalho.

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

Cláusula 59.ª

(Retribuição do trabalho noturno)

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

CAPÍTULO X

(Refeições e deslocações)

Cláusula 60.ª

(Subsídio de alimentação)

1- As empresas atribuirão um subsídio de refeição de valor igual para todos os trabalhadores abrangidos por este CCTV, independentemente da sua categoria profissional, o qual não fará parte da sua retribuição.

2- O subsídio terá o valor constante do anexo III por cada dia em que haja um mínimo de quatro horas de trabalho prestado. Para este efeito, entende-se por dia de trabalho o período normal de trabalho, o qual pode iniciar-se num dia e prolongar-se no dia seguinte.

3- O pagamento poderá ser efetuado em numerário ou através de vale de refeição.

Cláusula 61.ª

(Refeições deslocadas e refeições penalizadas)

1- Para além do subsídio de refeição, as empresas poderão proceder ao pagamento, de forma cumulativa ou de forma alternativa, de refeições deslocadas ou de refeições penalizadas.

2- O pagamento de uma primeira refeição deslocada ou de uma primeira refeição penalizada exclui o pagamento do subsídio de refeição previsto na cláusula anterior.

3- O pagamento de uma segunda refeição deslocada ou de uma segunda refeição penalizada acumula com o pagamento do subsídio de refeição previsto na cláusula anterior, assim como com o pagamento da primeira refeição deslocada ou da primeira refeição penalizada previsto na presente cláusula.

4- Haverá lugar ao pagamento de uma refeição deslocada

a título de reembolso das despesas com a refeição que os trabalhadores, por motivo de serviço, tenham efetuado fora do local de trabalho definido nos termos dos números 1 e 2 da cláusula 19.ª

5- Haverá lugar ao pagamento de uma refeição penalizada a título de reembolso das despesas com a refeição que os trabalhadores hajam tomado no local de trabalho sempre que a execução do serviço os impedir de iniciarem e terminarem o almoço entre as 11h00 e as 14h30 e o jantar entre as 19h30 e as 22h00.

6- Não poderá haver lugar ao pagamento cumulativo de duas primeiras refeições deslocada e penalizada e de duas segundas refeições deslocada e penalizada.

7- As primeiras refeições deslocada e penalizada e as segundas refeições deslocada e penalizada serão pagas de acordo com os valores constantes do anexo III.

8- A empresa reembolsará ainda os trabalhadores que terminem o serviço depois da 1h00 ou o iniciem antes das 6h00, bem como aqueles que prestarem o mínimo de três horas de trabalho entre as 0h00 e as 5h00, de acordo com os valores constantes do anexo III.

9- O trabalhador terá direito a pagamento do pequeno-almoço sempre que esteja deslocado em serviço e na sequência de pernoita por conta da entidade empregadora, de acordo com os valores constantes do anexo III.

10- As refeições tomadas no estrangeiro, sempre que não haja lugar a pernoita, serão pagas, sob a forma de ajuda de custo, de acordo com o valor constante do anexo III.

11- Quando o trabalhador estiver deslocado do seu local de trabalho e possa e queira tomar as refeições na sua residência, dentro dos períodos para refeição previstos no número 2 desta cláusula, não terá direito a qualquer quantia de reembolso, salvaguardando-se, porém, as situações de acordos existentes.

Cláusula 62.ª

(Alojamento e deslocações no Continente)

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

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

b) A ajuda de custo diária, sempre que haja lugar a pernoita determinada pela empresa, correspondente ao valor constante do anexo III, o qual engloba o subsídio de refeição, a dormida e todas as refeições a que haja lugar, o que inclui o pequeno almoço, salvo se entre empresa e trabalhador for acordado regime diverso ou o trabalhador solicitar à empresa a marcação de alojamento.

2- Caso a empresa suporte diretamente os custos decorrentes das refeições e/ ou da dormida, haverá lugar à redução correspondente do valor referido na alínea *b)* do número anterior na proporção constante do anexo III.

Cláusula 63.ª

(Deslocações ao estrangeiro - Alojamento e refeições)

1- Consideram-se nesta situação todos os trabalhadores que se encontram fora de Portugal Continental.

2- Os trabalhadores terão direito a receber, por cada dia completo de trabalho prestado no estrageiro, uma ajuda de custo diária indicada no anexo III, a qual inclui todas as cláusulas de expressão pecuniária previstas no presente CCTV, salvo se entre empresa e trabalhador for acordado regime diverso ou o trabalhador solicitar à empresa a marcação de alojamento.

3- Caso a empresa suporte diretamente os custos decorrentes das refeições e/ ou da dormida, haverá lugar à redução correspondente do valor referido no número anterior na proporção constante do anexo III.

CAPÍTULO XI

Condições particulares de trabalho

Cláusula 64.ª

(Parentalidade, trabalhadores menores e trabalhadores-estudantes)

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

CAPÍTULO XII

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 65.ª

(Cessação do contrato de trabalho)

1- O contrato de trabalho pode cessar nos termos e condições previstas na Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, que aprovou o Código do Trabalho.

2- A cessação do contrato de trabalho conferirá 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 no ano da cessação e ao subsídio correspondente.

CAPÍTULO XIII

Poder disciplinar

Cláusula 66.ª

(Sanções disciplinares)

A inobservância por parte dos trabalhadores, das normas constantes do presente CCTV e na Lei n.º 7/2009, de 12 de

fevereiro, que aprovou o Código do Trabalho, será punida com as sanções seguintes:

a) Repreensão;

b) Repreensão registada;

c) Sanção pecuniária;

d) Perda de dias de férias;

e) Suspensão do trabalho com perda de retribuição e de antiguidade;

f) Despedimento sem qualquer indemnização ou compensação.

Cláusula 67.ª

(Sanções abusivas)

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

a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;

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

c) Exercer ou candidatar-se a funções em estrutura de representação coletiva 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 6 meses após qualquer dos factos mencionados nas alíneas do número anterior.

Cláusula 68.ª

(Consequência da aplicação de sanção abusiva)

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.

Cláusula 69.ª

(Tramitação processual disciplinar)

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

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

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

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

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

6- Finda a instrução, o processo será presente, por cópia, à comissão de trabalhadores, a qual se pronunciará no prazo máximo de cinco dias úteis.

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

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

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

CAPÍTULO XIV

Direito coletivo

Cláusula 70.ª

(Crédito de horas)

1- Os dirigentes e os delegados sindicais têm direito a crédito de horas para o exercício das suas funções nos termos previstos na Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, que aprovou o Código do Trabalho.

2- A direção da associação sindical deve comunicar à empresa, até 15 de janeiro de cada ano e nos 15 dias seguintes à verificação de qualquer alteração, a identidade dos dirigentes e dos delegados sindicais que beneficiam do crédito de horas.

3- A direção da associação sindical pode atribuir crédito de horas a outro dirigente e/ou delegado sindical, desde que não ultrapasse o montante global dos créditos atribuídos e informe a empresa da alteração da repartição do crédito com a antecedência mínima de 15 dias.

4- O trabalhador que seja membro de mais de uma estrutura de representação de trabalhadores não tem direito, nos termos da lei, a acumular o crédito de horas.

CAPÍTULO XV

Apoio aos trabalhadores

Cláusula 71.ª

(Higiene e segurança no trabalho)

1- A empresa proporcionará aos seus trabalhadores boas condições de higiene e deverá prover os locais de trabalho com os indispensáveis requisitos de segurança.

2- Aos trabalhadores que laborem com óleos e combustíveis ou sujeitos à humidade e intempérie, a empresa obriga-se a fornecer gratuitamente equipamento de proteção, designadamente botas de borracha forradas, tamancos, luvas de borracha, calças e casaco PVC equipado com capuz.

3- O trabalhador técnico de manutenção que trabalhe com corrente alternada terá sempre direito a recusar cumprir ordens contrárias à boa técnica profissional, nomeadamente

normas de segurança de instalações elétricas.

4- O trabalhador técnico de manutenção que trabalhe com corrente alternada pode também recusar obediência a ordens de natureza técnica referentes à execução de serviços quando não provenientes de superior hierárquico devidamente habilitado, designadamente, com carteira profissional, engenheiro ou engenheiro técnico do ramo de eletrotecnia.

5- Sempre que no exercício da profissão o trabalhador técnico de manutenção corra risco de eletrocussão, não poderá trabalhar sem ser acompanhado por outro trabalhador.

Cláusula 72.ª

(Complemento de subsídio de doença)

Em caso de doença, a empresa pagará a diferença entre a retribuição auferida à data do início da incapacidade temporária para o trabalho por motivo de doença e o subsídio atribuído pela Segurança Social, até ao limite de 30 dias por ano, seguidos ou interpolados, desde que se verifique uma situação de internamento em estabelecimento hospitalar ou de convalescença motivada quer por hospitalização, quer pela realização de procedimento cirúrgico em regime de ambulatório.

Cláusula 73.ª

(Complemento da pensão por acidente de trabalho ou doençaprofissional)

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

Cláusula 74.ª

(Incapacidade permanente por acidente de trabalho ou doença profissional)

Em caso de incapacidade permanente, parcial ou absoluta, para o trabalho habitual, proveniente de acidente de trabalho ou doença profissional ao serviço da empresa, esta diligenciará a reconversão dos trabalhadores incapazes para função compatível com as incapacidades verificadas.

Cláusula 75.ª

(Apoio por aplicação de sanção acessória de inibição de conduzir)

1- A todos os motoristas a quem tenha sido aplicada sanção acessória de inibição de conduzir em razão de atos cometidos no exercício ou por causa do exercício das suas funções, será garantido trabalho em qualquer outro sector da empresa compatível com as suas aptidões, sem diminuição da sua retribuição normal.

2- Esta responsabilidade cessa caso a aplicação da sanção referida no número anterior ocorra na sequência da adoção de comportamento que constitua contra-ordenação muito grave ou, em caso de contra-ordenação grave, em caso de reincidência.

Cláusula 76.ª

(Ocorrências durante as deslocações)

1- Quando o trabalhador se encontre fora do local de trabalho, por motivo de serviço e for vítima de acidente de trabalho, ou acometido de doença comprovada por atestado médico, tem direito, a custas da empresa, na medida em que não lhe for atribuído subsídio equivalente, por força da legislação nacional, ou acordo internacional:

a) A todos os cuidados médicos de que possa ter efetivamente necessidade;

b) A qualquer outro subsídio a que tenha direito pela legislação nacional aplicável, no caso de o acidente de trabalho ou doença se ter verificado no país;

c) A alojamento e alimentação até que o seu estado de saúde lhe permita regressar ao local da sua residência. A responsabilidade da empresa pelo pagamento das despesas referidas nesta alínea fica limitada a seis meses nos casos em que se conclua que a doença do trabalhador resulta de um estado anterior e se teria declarado mesmo que o trabalhador não saísse do país;

d) A viagem de regresso ao local da sua residência e, no caso de falecimento, para local a indicar pela família ou por quem a represente, desde que seja em Portugal Continental;

e) Ao pagamento das despesas com a deslocação de um familiar para o acompanhar, inclusive no regresso, em caso de absoluta necessidade e só quando requerido pelos serviços clínicos em que o trabalhador esteja a ser assistido e como condição necessária para o tratamento.

2- Quando a viagem for interrompida por causa independente da vontade do trabalhador e lhe seja impossível regressar com o veículo que conduz ao local da sua residência, o trabalhador tem direito à viagem de regresso a custas da empresa. A viagem de regresso far-se-á em conformidade com as instruções da empresa e de acordo com o trabalhador.

Cláusula 77.ª

(Transportes)

1- Têm direito a transporte gratuito nas carreiras regulares da empresa:

a) Os trabalhadores da empresa;

b) Os trabalhadores da empresa que estiverem ou passem à situação de reformados;

c) De segunda a sexta-feira, o cônjuge ou o unido de facto;

d) Os filhos estudantes, durante o período escolar e para frequência das aulas e exames. Caso estes gozem de direito a transporte suportado, total ou parcialmente, pela autoridade de transportes competente, o direito a transporte previsto na presente cláusula será sempre subsidiário do direito assegurado pela referida autoridade.

2- O direito ao transporte gratuito será conferido pela empresa nas exatas condições em que a sua atribuição seja definida por parte das autoridades de transportes competentes.

Cláusula 78.ª

(Formação profissional)

1- A empresa obriga-se a suportar todos os custos, o que inclui quer os custos administrativos, quer os custos com a formação, referentes à obtenção e à renovação da carta de qualificação de motorista (CQM), do certificado de aptidão para motorista (CAM), do certificado de transporte coletivo de crianças (TCC) e do cartão de tacógrafo digital.

2- No caso da obtenção e renovação dos títulos referidos no número anterior, o trabalhador fica obrigado a um período mínimo de permanência na empresa coincidente com a validade de cada um dos títulos obtidos e renovados.

3- Caso o contrato de trabalho cesse antes de esgotado o período de validade de qualquer um dos títulos referidos no número 1, por motivos imputáveis ao trabalhador, este terá que devolver o valor proporcional tendo em conta o período em falta até ao termo da data de validade de cada um dos título(s) cujo custo foi suportado pela empresa.

4- A formação ministrada nos termos da presente cláusula é considerada para efeito do crédito de horas de formação previsto na lei geral do trabalho.

CAPÍTULO XVI

Comissão paritária

Cláusula 79.ª

(Comissão paritária)

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

2- Cada parte indicará à outra, por escrito, nos trinta dias subsequentes à entrada em vigor deste 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 mandatou.

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 cada 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 aplicáveis após publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

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

9- Na sua primeira reunião a comissão paritária elaborará o respetivo regulamento de funcionamento.

CAPÍTULO XVII

Alterações na exploração de estabelecimento e insolvência

Cláusula 80.ª

(Alterações na exploração de estabelecimento)

1- Em caso de alterações na exploração de estabelecimento, por qualquer título, designadamente por via de transmissão da titularidade de empresa, ou estabelecimento ou ainda de parte de empresa ou estabelecimento, designadamente, das concessões de serviço público, transmite-se para o adquirente a posição do empregador nos contratos de trabalho dos respetivos trabalhadores, bem como a responsabilidade pelo pagamento de coima aplicada pela prática de contra-ordenação laboral.

2- O transmitente responde solidariamente pelas obrigações vencidas até à data da transmissão, durante o ano subsequente a esta.

3- O disposto nos números anteriores é igualmente aplicável à transmissão, cessão ou reversão da exploração de empresa, estabelecimento ou unidade económica, sendo solidariamente responsável, em caso de cessão ou reversão, quem imediatamente antes tenha exercido a exploração.

4- O disposto nos números anteriores não é aplicável em caso de trabalhador que o transmitente, antes da transmissão e/ou alteração na exploração, transfira para outro estabelecimento ou unidade económica, nos termos do disposto no artigo 194.º do Código do Trabalho, mantendo-o ao seu serviço, exceto no que respeita à responsabilidade do adquirente pelo pagamento de coima aplicada pela prática de contra-ordenação laboral.

5- Considera-se unidade económica o conjunto de meios organizados com o objetivo de exercer uma atividade económica, principal ou acessória.

6- A presente cláusula é ainda aplicável em todas as situações em que se verifique a alteração do operador de serviço na sequência de procedimento de contratação quer para a prestação de serviços de transporte público de passageiros, em linha ou rede, quer para a concessão da exploração de serviço público de transporte de passageiros.

7- A aplicação do disposto nos números anteriores determina a garantia, para o trabalhador contratado, de todas as condições praticadas no momento em que se verificar a alteração, designadamente as decorrentes do presente CCTV em matéria remuneratória e de organização do tempo de trabalho.

8- Na data em que ocorra a transmissão dos contratos de

trabalho a favor do novo operador, a sociedade transmitente obriga-se a efetuar o pagamento aos trabalhadores transmitidos de todos os créditos salariais já vencidos e que se não destinem a ser gozados.

9- A sociedade transmitente obriga-se ainda a efetuar o pagamento à sociedade transmissária, por referência aos trabalhadores por si transmitidos, da quantia correspondente aos dias de férias vencidos e não gozados, ao subsídio de férias vencido e não gozado, assim como aos proporcionais de férias, subsídio de férias e subsídio de Natal referente ao tempo de trabalho prestado no ano em que ocorra a transmissão.

10- À quantia apurada nos termos do número anterior acrescem os encargos com as contribuições para a Segurança Social e com o seguro de acidentes de trabalho.

Cláusula 81.ª

(Insolvência)

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

2- O administrador de 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 sujeito ao regime geral estabelecido na lei.

CAPÍTULO XVIII

Disposições finais e transitórias

Cláusula 82.ª

(Articulação de regimes)

1- Aos trabalhadores que, na data da entrada em vigor do presente CCTV, seja aplicável regime resultante, no todo ou em parte, de acordo de empresa cuja caducidade tenha já sido objeto de publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, ou cuja caducidade venha a ser publicada durante a vigência do presente CCTV, será aplicável o disposto no presente CCTV, com exceção das cláusulas respeitantes à organização do tempo de trabalho (cláusulas 23.ª e 25.ª) e das cláusulas de expressão pecuniária (cláusulas 51.ª, 53.ª, 54.ª, 60.ª, 61.ª, 62.ª e 63.ª).

2- As dúvidas que possam resultar da aplicação do disposto na presente cláusula são, obrigatoriamente, colocadas por escrito à comissão paritária a qual, no prazo máximo de trinta dias, deverá adotar deliberação a respeito das questões que lhe sejam apresentadas.

Cláusula 83.ª

(Aplicação do CCTV)

1- Da aplicação do presente CCTV aos trabalhadores atualmente abrangidos pelo CCTV ora revisto não poderão resultar quaisquer prejuízos, designadamente alteração para categoria inferior, bem como diminuição de retribuição, subsídios e outras regalias de carácter regular ou permanente não contemplados neste CCTV mas que os trabalhadores vinham auferindo regularmente por força da aplicação de outras regulamentações coletivas de trabalho.

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

3- As dúvidas que possam resultar da aplicação do disposto no número anterior são, obrigatoriamente, colocadas por escrito à comissão paritária a qual, no prazo máximo de trinta dias, deverá adotar deliberação a respeito das questões que lhe sejam apresentadas.

Cláusula 84.ª

(Vigência das cláusulas de expressão pecuniária 2022)

1- No ano de 2022, e tendo por referência a retribuição base da categoria profissional de motorista de serviço público, nível 0, proceder-se-á à atualização da retribuição base nos seguintes termos:

a) Com efeitos referidos a 1 de janeiro de 2022 - 760,00 €;

b) Com efeitos referidos a 1 de julho de 2022 - 785,00 €.

3- A retribuição base de todos os demais níveis da categoria profissional de motorista de serviço público, assim como de todas as demais categorias profissionais é atualizada de acordo com a percentagem que resultar da atualização do nível 0 nos termos referidos no número anterior e nos momentos temporais definidos.

3- O pagamento do subsídio de férias vencido em 1 de janeiro de 2022 será efetuado tendo por referência o valor a pagar a título de retribuição base a partir de 1 de julho de 2022, independentemente da data em que tenha lugar.

4- O subsídio de alimentação é atualizado com efeitos referidos a 1 de abril de 2022.

Cláusula 85.ª

(Subsídio de agente único - Disposição transitória)

1- A partir de 1 de outubro de 2022, será efetuada a integração, na retribuição base dos trabalhadores com a categoria profissional de motorista de serviço público, do valor correspondente a 20 % do valor do subsídio de agente único, o que equivale à sua totalidade.

2- Na sequência da integração do subsídio de agente único na retribuição base referida no número anterior, os trabalhadores com a categoria profissional de motorista de serviço público deixarão de receber o aludido subsídio que, nessa medida, se considerará extinto.

3- Consequentemente, a retribuição base da categoria profissional de motorista de serviço público corresponderá ao somatório da atual retribuição base e do subsídio de a gente único integrado, o que será considerado para todos os efeitos, designadamente para efeitos de atualização futura e para o cálculo do valor hora.

4- Considerando que a retribuição base paga a título de subsídio de Natal em 2022 já inclui a integração do subsídio de agente único, não há lugar ao pagamento do proporcional de subsídio de agente único referente ao trabalho prestado

no ano anterior. No ano de 2022, mantém-se a obrigação de pagamento do proporcional do subsídio de agente único na retribuição de férias e no subsídio de férias.

Cláusula 86.ª

(Diuturnidades - Disposição transitória)

1- À semelhança do efetuado na categoria profissional de motorista de serviço público, proceder-se-á, com referência a todas as categorias profissionais, à criação de níveis remuneratórios.

2- Consequentemente, deixar-se-á de efetuar o pagamento, de forma autónoma, das diuturnidades, as quais serão incluídas na retribuição base, dando origem aos níveis remuneratórios a que alude o número 1.

3- Na sequência da integração das diuturnidades na retribuição base, todas as atualizações salariais futuras serão efetuadas tendo por referência o valor resultante do somatório da retribuição base e das diuturnidades, o qual constitui a retribuição base.

4- Caso, com referência a alguma categoria profissional, seja atribuída retribuição base de valor superior ao constante das grelhas remuneratórias que constam do anexo III, o valor do nível remuneratório após a integração das diuturnidades não poderá ser inferior ao valor atualmente pago, acrescido das diuturnidades já vencidas.

5- Na sequência do disposto no número anterior, a cada três anos, e até que seja atingida a antiguidade de 18 anos, e, depois, quando for atingida a antiguidade de 23 anos, observar-se-á, obrigatoriamente, a passagem para o nível remuneratório imediatamente seguinte o qual, no mínimo, e por comparação com o nível anterior, tem que ter acrescida a quantia de 14,50 €, e ao qual acrescerá, em qualquer caso, a atualização da retribuição base que possa ter lugar.

Cláusula 87.ª

(Níveis salariais - Disposição transitória)

1- São criados dois novos níveis salariais: o nível 0A e o nível 7.

2- O nível 0A entra, imediatamente, em vigor. A transição do nível 0 para o nível 0A é feita automaticamente ao fim de 18 meses de permanência no nível 0. A transição do nível 0A para o nível 1 é feita automaticamente logo que o trabalhador complete 18 meses após a passagem para o nível 0A.

3- Todos os trabalhadores que, na data da entrada em vigor do novo CCT, tenham 18 ou mais meses de antiguidade, transitam automaticamente para o nível 0A, sendo que, estes mesmos trabalhadores, logo que perfaçam 3 anos de antiguidade desde a data de admissão transitarão para o nível 1.

4- O nível 7 produz os seus efeitos a partir do dia 1 de janeiro de 2023. A transição do nível 6 para o nível 7 é efetuada automaticamente ao fim de 5 anos de permanência contínua no nível 6.

5- Todos os trabalhadores que, em 1 de janeiro de 2023, tenham 23 ou mais anos de antiguidade, transitam automaticamente para o nível 7. Todos os demais trabalhadores transitarão para o nível 7 logo que perfaçam 5 anos de permanência no nível 6.

Cláusula 88.ª

(Atualização retribuição base 2023 a 2026)

1- A retribuição base da categoria profissional de motorista de serviço público, nível 0, será atualizada, no período compreendido entre 2023 a 2026 nos seguintes termos:

a) Com efeitos referidos a 1 de janeiro de 2023 - Retribuição base vigente a 31 de dezembro de 2022, acrescido do valor absoluto correspondente ao aumento da RMNG (retribuição mínima mensal garantida) definido para o ano de 2023, ou a percentagem da inflação do ano anterior (índice de preços no consumidor - Taxa de variação média dos últimos 12 meses, Continente, sem habitação), se for superior;

b) Com efeitos referidos a 1 de janeiro de 2024 - Retribuição base vigente a 31 de dezembro de 2023, acrescido do valor absoluto correspondente ao aumento da RMNG (retribuição mínima mensal garantida) definido para o ano de 2024, ou a percentagem da inflação do ano anterior (índice de preços no consumidor - Taxa de variação média dos últimos 12 meses, Continente, sem habitação), se for superior;

c) Com efeitos referidos a 1 de janeiro de 2025 - Retribuição base vigente a 31 de dezembro de 2024, acrescido do valor absoluto correspondente ao aumento da RMMG (retribuição mínima mensal garantida) definido para o ano de 2025, ou a percentagem da inflação do ano anterior (índice de preços no consumidor - Taxa de variação média dos últimos 12 meses, Continente, sem habitação), se for superior;

d) Com efeitos referidos a 1 de janeiro de 2026 - Retribuição base vigente a 31 de dezembro de 2025, acrescido do valor absoluto correspondente ao aumento da RMMG (retribuição mínima mensal garantida) definido para o ano de 2026, ou a percentagem da inflação do ano anterior (índice de preços no consumidor - Taxa de variação média dos últimos 12 meses, Continente, sem habitação), se for superior.

2- A atualização dos demais níveis remuneratórios da categoria profissional de motorista de serviço público, assim como das restantes categorias profissionais, será efetuada, com referência ao mesmo período temporal, através da aplicação da percentagem que resulte da atualização do nível 0 da categoria de motorista de serviço público.

Cláusula 89.ª

(Natureza globalmente mais favorável)

1- Sem prejuízo do disposto na cláusula anterior, as partes consideram que o presente CCTV é globalmente mais favorável do que a anterior regulamentação coletiva aplicável, cujas disposições são integralmente revogadas.

2- As Partes declararam também considerar ser o presente CCTV passível de evolução contínua, motivo pelo qual se comprometem a preservar a via negocial como via preferencial na resolução de todas as questões que, a respeito do presente CCTV, possam ser colocadas e comprometem-se ainda em manter o empenho para que, no quadro de futuras negociações, tudo fazerem na perspetiva da valorização das condições de trabalho e dos salários na continuidade e no espírito que esteve sempre presente nesta negociação.

ANEXO I

Categorias profissionais

Designação profissional:

Assistente de bordo.

Conteúdo funcional:

Colabora diretamente com o motorista de forma a que seja prestada assistência aos passageiros, assegurando o seu conforto e segurança nos termos das normas estabelecidas pela empresa, tendo em conta os meios disponíveis na viatura;

Compete-lhe ainda conferir e, quando necessário, emitir e cobrar títulos de transportes durante a viagem;

Cumpre com a política da qualidade, ambiente e segurança da empresa.

Designação profissional:

Assistente de direção ou secretário(a) de direção.

Conteúdo funcional:

Ocupa-se do secretariado específico da administração ou direção da empresa;

Assegura o trabalho de rotina da direção que assiste;

Receciona, regista, classifica, distribui e emite a correspondência externa ou interna;

Lê e traduz a correspondência recebida, juntando a correspondência anterior sobre o mesmo assunto, organizando o respetivo processo;

Presta 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, nomeadamente em língua estrangeira;

Organiza, mantém e atualiza o arquivo ou arquivos do órgão que secretaria;

Elabora relatórios, atas, cartas, ofícios e comunicações;

Prepara reuniões de trabalho e redige as respetivas atas;

Coordena e executa trabalhos auxiliares de secretariado;

Cumpre com a política da qualidade, ambiente e segurança da empresa.

Designação profissional:

Contabilista.

Conteúdo funcional:

Organiza e dirige os serviços de contabilidade;

Estuda e planifica os circuitos contabilísticos, analisando os diversos sectores de atividade 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, orientado 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 indicação;

Efetua as revisões contabilísticas necessárias, verificando os livros ou registos, para se certificar da correção da respetiva escrituração;

Cumpre com a política da qualidade, ambiente e segurança da empresa.

Designação profissional:

Estagiário

Conteúdo funcional

Executa, em regime de aprendizagem, as funções referentes à área funcional a que está afeto;

Cumpre com a política da qualidade, ambiente e segurança da empresa.

Designação profissional:

Fiscal.

Conteúdo funcional:

Fiscaliza o serviço dos transportes de passageiros e procede à revisão dos títulos de transporte, competindo-lhe, quando necessário, a orientação do serviço na via pública e nas estações de camionagem;

Fiscaliza a movimentação da bagagem despachada, podendo ser-lhe cometida a tarefa de receber contas dos agentes;

Elabora relatórios, em impresso próprio, sobre as ações de fiscalização realizadas, ocorrências verificadas e informa sobre as deficiências e alterações dos serviços;

Fiscaliza o cumprimento dos procedimentos estabelecidos pela empresa;

Cumpre com a política da qualidade, ambiente e segurança da empresa.

Designação profissional:

Motorista de ligeiros.

Conteúdo funcional:

Tem a seu cargo a condução de veículos automóveis ligeiros;

Compete-lhe zelar pelo bom estado de funcionamento, conservação e limpeza da viatura e proceder à verificação direta dos níveis de óleo, água e combustível e do estado e pressão dos pneumáticos;

Em caso de avaria ou acidente, toma as providências necessárias adequadas e recolhe os elementos necessários para apreciação das entidades competentes;

Cumpre com a política da qualidade, ambiente e segurança da empresa.

Designação profissional:

Motorista de pesados.

Conteúdo funcional:

Tem a seu cargo a condução de veículos automóveis pesados;

Compete-lhe zelar pelo bom estado de funcionamento, conservação e limpeza da viatura e proceder à verificação direta dos níveis de óleo, água e combustível e do estado e

pressão dos pneumáticos;

Em caso de avaria ou acidente, toma as providências necessárias adequadas e recolhe os elementos necessários para apreciação das entidades competentes;

Cumpre com a política da qualidade, ambiente e segurança da empresa.

Designação profissional:

Motorista de serviço comercial.

Conteúdo funcional:

Conduz veículos automóveis pesados de passageiros e quaisquer outros veículos para o qual esteja habilitado;

Vela, em geral, pelo correto estado de conservação e funcionamento dos veículos e equipamentos com os quais o mesmo esteja equipado (designadamente, aparelho tacógrafo, máquina de cobrança, sinalética, equipamentos de segurança);

Garante a guarda, durante o período de execução da atividade, de todos os documentos legais necessários à prestação de serviços de transporte, onde se incluem os documentos das viaturas e dos serviços a realizar;

Procede à verificação direta da manutenção dos níveis de óleo, água e pressão dos pneumáticos e limpeza da viatura;

Assegura, com execução, o abastecimento de combustível em viatura que lhe seja distribuída, caso, na data de início do processo negocial, 29 de julho de 2015, não exista trabalhador afeto à execução de tal função e o trabalhador com a categoria profissional de motorista de serviço público nunca se tenha formalmente recusado a realizar tal atividade;

Realiza, por referência a cada dia de trabalho, o registo em impresso próprio dos quilómetros percorridos (com passageiros e em vazio) e dos quilómetros registados no momento de cada abastecimento;

Realiza, por referência a cada dia de trabalho, os registos dos tempos de trabalho de acordo com a legislação em vigor;

Em caso de avaria ou acidente, adota as providências adequadas de acordo com o definido pela empresa e recolhe todos os elementos necessários para a correta apreciação da situação por parte das entidades competentes. Logo que possível, dá conhecimento aos respetivos superiores hierárquicos de quaisquer outras anomalias na execução dos serviços;

Presta assistência aos passageiros;

Cumpre com a política da qualidade, ambiente e segurança da empresa.

Designação profissional:

Motorista de serviço público.

Conteúdo funcional:

Conduz veículos automóveis pesados de passageiros e quaisquer outros veículos para o qual esteja habilitado;

Vela, em geral, pelo correto estado de conservação e funcionamento dos veículos e equipamentos com os quais o mesmo esteja equipado (designadamente, aparelho tacógrafo, máquina de cobrança, sinalética, equipamentos de segurança);

Garante a guarda, durante o período de execução da atividade, de todos os documentos legais necessários à prestação de serviços de transporte, onde se incluem os documentos das viaturas e dos serviços a realizar;

Procede à verificação direta da manutenção dos níveis de óleo, água e pressão dos pneumáticos e limpeza da viatura;

Assegura, com execução, o abastecimento de combustível em viatura que lhe seja distribuída, caso, na data de início do processo negocial, 29 de julho de 2015, não exista trabalhador afeto à execução de tal função e o trabalhador com a categoria profissional de motorista de serviço público nunca se tenha formalmente recusado a realizar tal atividade;

Realiza, por referência a cada dia de trabalho, o registo em impresso próprio dos quilómetros percorridos (com passageiros e em vazio) e dos quilómetros registados no momento de cada abastecimento;

Realiza, por referência a cada dia de trabalho, os registos dos tempos de trabalho de acordo com a legislação em vigor;

Efetua a emissão, carregamento e cobrança de títulos de transporte e verifica a validade de outros títulos de transporte de que os passageiros se encontrem munidos;

Presta contas, de acordo com o procedimento definido pela empresa, dos valores das cobranças recebidas, exibindo os títulos de transporte manuais que lhe estejam confiados;

Em caso de avaria ou acidente, adota as providências adequadas de acordo com o definido pela empresa e recolhe todos os elementos necessários para a correta apreciação da situação por parte das entidades competentes. Logo que possível, dá conhecimento aos respetivos superiores hierárquicos de quaisquer outras anomalias na execução dos serviços;

Presta assistência aos passageiros, nomeadamente, dando informações, quando solicitado, quanto aos percursos, horários e ligações;

Receciona, confere, manuseia, acondiciona e entrega os despachos e bagagens que lhe forem confiados, bem como os documentos que aos mesmos respeitem;

Orienta e acondiciona a bagagem dos passageiros, procedendo à cobrança de eventuais excessos;

Cumpre com a política da qualidade, ambiente e segurança da empresa.

Designação profissional:

Responsável de departamento.

Conteúdo funcional:

Estuda, organiza, dirige, coordena e gere, nos limites dos poderes que lhe estão conferidos, as atividades da empresa ou de um ou vários dos seus departamentos;

Cumpre com a política da qualidade, ambiente e segurança da empresa.

Designação profissional:

Responsável de secção.

Conteúdo funcional:

Chefia uma secção ou grupo de trabalhadores;

Executa, em regime de subordinação, todas as funções cometidas ao responsável de serviço;

Cumpre com a política da qualidade, ambiente e segurança da empresa.

Designação profissional:

Responsável de serviço.

Conteúdo funcional:

Estuda, organiza, dirige e coordena, sob orientação do seu superior hierárquico, num ou vários dos departamentos

da empresa, todas as atividades que lhe são próprias;

Exerce, dentro do serviço que dirige e nos limites da sua competência, funções de direção, orientação e fiscalização do pessoal sob as suas ordens e de planeamento das atividades do serviço, segundo orientações e fins definidos;

Cumpre com a política da qualidade, ambiente e segurança da empresa.

Designação profissional:

Técnico administrativo.

Conteúdo funcional:

Redige e elabora os documentos e informação que lhe sejam solicitados, dando-lhes o seguimento apropriado;

Receciona e examina o correio recebido, separa-o, classifica-o, regista-o, e compila os dados que lhe são necessários para preparar as respostas;

Elabora e ordena ou prepara os documentos relativos a encomenda, distribuição e regularização das compras e vendas;

Recebe pedidos de informação e transmite-os aos serviços competentes; põe em caixa os pagamentos de contas e entrega recibos; controla as receitas e despesas registando-as em impresso próprio, assim como outras operações contabilísticas;

Prepara e trata os documentos de suporte à informação de gestão;

Recolhe candidaturas apresentadas para preenchimento de vagas e informa os candidatos das condições de admissão. Efetua registos de pessoal e preenche formulários próprios;

Trata do arquivo da empresa;

Conduz viaturas automóveis sempre que necessário e desde que legalmente habilitado;

Cumpre com a política da qualidade, ambiente e segurança da empresa.

Designação profissional:

Técnico de armazém.

Conteúdo funcional:

Coordena as operações de entrada e saída de mercadorias e materiais;

Confere as mercadorias e materiais rececionados aferindo da sua concordância com as notas de encomenda, guias de remessa, faturas, recibos e outros documentos. Anota todas as não conformidades verificadas na sequência da conferência, dando conhecimento das mesmas ao superior hierárquico;

Assegura a arrumação e organização do armazém, velando pela conservação das mercadorias e ou materiais, e controlando as existências;

Elabora o inventário do armazém;

Conduz viaturas automóveis sempre que necessário e desde que legalmente habilitado;

Cumpre com a política da qualidade, ambiente e segurança da empresa.

Designação profissional:

Técnico de bilheteira e despachos.

Conteúdo funcional:

Efetua a venda de títulos de transporte, realizando, quando necessário, a marcação de lugares nos autocarros;

Controla a existência de títulos em quantidade suficiente, evitando desta forma a rutura de stocks, e alerta para as necessidades de encomenda;

Procede diariamente à entrega dos valores e documentos referentes às transações efetuadas;

Presta informações aos clientes e ao público em geral, diretamente ou através de sistemas próprios;

Verifica e assegura, quando for caso disso, as boas condições de utilização e funcionamento dos equipamentos e serviços da empresa, na sua área de intervenção, em temos de segurança, conforto e qualidade;

Alerta o superior hierárquico em caso de anomalia no serviço ou na rede;

Atende pedidos e reclamações dos clientes e remete-as superiormente;

Efetua a receção de mercadorias e procede ao seu despacho ou entrega ao cliente, realizando a cobrança das quantias respetivas; assegura, com execução, a entrega e a receção das mercadorias no e do autocarro, controlando e verificando o movimento das partidas e chegadas, bem como o respetivo expediente;

Efetua a conferência de mercadorias ou despachos fazendo ainda a sua pesagem, quando necessário, zelando pela conservação e armazenamento das mesmas;

Elabora mapas e controla todos os fluxos associados aos despachos efetuados e recebidos;

Cumpre com a política da qualidade, ambiente e segurança da empresa.

Designação profissional:

Técnico de bilhética.

Conteúdo funcional:

Gere os sistemas de bilhética, implementa, supervisiona e assegura o funcionamento adequado do sistema de informação de bilhética;

Forma e acompanha os utilizadores no aproveitamento do(s) sistema(s) de bilhética;

Implementa as tabelas de bordo de bilhética;

Integra os sistemas de bilhética existentes, tendo em conta as reais necessidades, ganhos potenciais e custos associados;

Assegura o seguimento da manutenção do(s) sistema(s) de bilhética existente;

Cumpre com a política da qualidade, ambiente e segurança da empresa.

Designação profissional:

Técnico comercial.

Conteúdo funcional:

Dinamiza, angaria e gere a carteira de clientes dos serviços comerciais de transporte, podendo promover campanhas promocionais nos serviços de alugueres, conceber novos produtos, melhorando a comunicação com os clientes;

Elabora propostas comerciais de resposta a pedidos de consultas de clientes, e acompanha as mesmas;

Assegura a produção de informação de gestão comercial interna, e acompanha os indicadores de gestão respetivos;

Participa na interface entre os serviços comerciais e os serviços de exploração, nomeadamente no reporting das ano-

malias detetadas e medidas corretivas a implementar;

Gere, em articulação com o serviço administrativo e financeiro, a faturação e recebimentos dos alugueres, desenvolvendo as ações necessárias à boa cobrança dos créditos sobre os clientes;

Gere as reclamações/sugestões efetuadas com referência ao sector comercial;

Conduz viaturas automóveis sempre que necessário e desde que legalmente habilitado;

Cumpre com a política da qualidade, ambiente e segurança da empresa.

Designação profissional:

Técnico de cobrança.

Conteúdo funcional:

Efetua contactos, telefónicos, presenciais ou por qualquer outra via, com os clientes ou os trabalhadores da empresa para recebimento dos valores em dívida;

Efetua o recebimento dos valores pagos pelos clientes ou trabalhadores, os quais, depois, entrega à empresa, designadamente mediante depósito;

Efetua os pagamentos que lhe sejam indicados pela empresa;

Cumpre com a política da qualidade, ambiente e segurança da empresa.

Designação profissional:

Técnico de formação.

Conteúdo funcional:

Ministra a formação teórica e prática na empresa;

Assegura o aperfeiçoamento profissional dos trabalhadores formandos;

Colabora na programação dos cursos de formação e seu desenvolvimento, bem como nas matérias a ministrar aos formandos;

Cumpre com a política da qualidade, ambiente e segurança da empresa.

Designação profissional:

Técnico de informática.

Conteúdo funcional:

Efetua a instalação, atualização e manutenção de hardware e software ao nível de toda a empresa;

Presta apoio aos utilizadores por iniciativa própria ou sempre que solicitado;

Diagnostica, em caso de anomalia, o mau funcionamento dos sistemas informáticos, localizando as avarias de equipamento e de software;

Identifica e corrige os erros detetados servindo-se de mensagens transmitidas pelos computadores e utilizando um ficheiro de erros próprios de cada software reportados e corrigidos pelo construtor;

Instala, sempre que necessário, novas versões dos sistemas de operação ou outros;

Recolhe todas as informações disponíveis sobre as avarias que são detetadas e regista-as;

Assegura a reparação das avarias assinaladas e efetua os ensaios respeitantes aos procedimentos de retoma da operação e salvaguarda do software;

Elabora relatórios assinalando as causas de cada avaria, assim como a duração de cada reparação e os procedimentos adotados;

Assegura o funcionamento e o controlo dos computadores e dos respetivos periféricos para registar, armazenar em memória, transmitir e tratar dados para posterior divulgação;

Efetua as operações relativas às cópias de segurança aplicando as normas e os métodos estabelecidos;

Instala, monta e manda reparar em tempo útil o hardware;

Cumpre com a política da qualidade, ambiente e segurança da empresa.

Designação profissional:

Técnico de lubrificação.

Conteúdo funcional:

Procede à lubrificação dos veículos automóveis e à mudança de óleo do motor, caixa de velocidades e diferencial e atesta os mesmos com os óleos indicados;

Cumpre com a política da qualidade, ambiente e segurança da empresa.

Designação profissional:

Técnico de manutenção.

Conteúdo funcional:

Efetua a manutenção e reparação dos veículos e outros equipamentos afetos ao exercício da atividade, em todas as áreas de intervenção, cumprindo os planos de manutenção e as indicações transmitidas;

Executa as ordens de trabalho diariamente transmitidas e regista os consumos de tempo e materiais verificados naquela execução, bem como quaisquer outros dados que lhe sejam solicitados;

Realiza medidas de avaliação do funcionamento dos veículos e outros equipamentos e diagnostica avarias;

Assegura assistência técnica às viaturas, quer nas instalações da empresa, quer no exterior, sempre que solicitada;

Conduz viaturas automóveis sempre que necessário e desde que legalmente habilitado;

Cumpre com a política da qualidade, ambiente e segurança da empresa.

Designação profissional:

Técnico de movimento.

Conteúdo funcional:

Colabora na preparação das escalas de serviço;

Assegura a eficiência dos transportes, providencia na distribuição dos meios humanos e materiais de acordo com as necessidades de tráfego de passageiros e bagagens;

Providencia pelo cumprimento do serviço programado, coordenando as partidas e chegadas e analisando as causas dos atrasos, elabora relatórios sobre as ocorrências do movimento geral, podendo por vezes proceder a venda e a revisão de títulos de transporte e a fiscalização da carga transportada. Assegura a existência a bordo dos veículos da documentação legalmente necessária ao exercício da atividade;

Mantém atualizados mapas de movimento de veículos, podendo elaborar registos e verificar a sua exatidão no que respeita a combustíveis;

Coordena a informação ao público na estação;

Procede ao registo e movimento diário do expediente da própria estação e orienta e dirige esse movimento;

Coordena e acompanha o movimento das estações, controla e informa sobre reclamações (perda, estado de conservação e sua validade, desvio, etc.), bem como outras reclamações de utentes do serviço; dirige o movimento em feiras, festas ou mercados sempre que se justifique;

Cumpre com a política da qualidade, ambiente e segurança da empresa.

Designação profissional:

Técnico de pneus.

Conteúdo funcional.

Procede à montagem e desmontagem de pneumáticos e à sua reparação;

Analisa e assegura que as viaturas cumprem com requisitos legais, ao nível dos pneumáticos (pressão, piso, etc..), intervindo sempre que necessário;

Verifica e controla o estado e as condições de uso dos pneumáticos;

Conduz viaturas automóveis sempre que necessário e desde que legalmente habilitado;

Cumpre com a política da qualidade, ambiente e segurança da empresa.

Designação profissional:

Técnico de portaria, segurança e limpeza.

Conteúdo funcional:

Vigia a entrada e saída do pessoal ou visitantes das instalações, controla as entradas e saídas e recebe correspondência;

Procede à limpeza das instalações, móveis e utensílios, bem como do interior e exterior das viaturas;

Conduz viaturas automóveis sempre que necessário e desde que legalmente habilitado;

Cumpre com a política da qualidade, ambiente e segurança da empresa.

Designação profissional:

Técnico de tesouraria.

Conteúdo funcional:

Dirige a tesouraria, tendo a responsabilidade dos valores de caixa que lhe estão confiados;

Verifica as diversas caixas e confere as respetivas existências;

Prepara os fundos para serem depositados nos bancos e toma as disposições necessárias para os levantamentos;

Verifica periodicamente se o montante e valores em caixa coincidem com os documentos contabilísticos;

Pode autorizar, mediante indicação do superior hierárquico, certas despesas e executar outras tarefas relacionadas com operações financeiras;

Tem a seu cargo as operações de caixa e o registo de movimento relativo a transações de gestão da empresa;

Recebe numerário e outros valores verificando a sua correspondência com os respetivos documentos;

Prepara os sobrescritos segundo as folhas de pagamento e os fundos destinados a serem depositados e toma as disposições necessárias para os levantamentos;

Cumpre com a política da qualidade, ambiente e segurança da empresa.

Designação profissional:

Trabalhador não especializado.

Conteúdo funcional:

Executa tarefas não específicas, abrangendo as diversas áreas da empresa;

Cumpre com a política da qualidade, ambiente e segurança da empresa.

Designação profissional:

Telefonista.

Conteúdo funcional:

Presta serviço de atendimento telefónico, transmitindo aos telefones internos as chamadas recebidas;

Estabelece ligações internas ou para o exterior, podendo rececionar pessoas, coisas ou documentos dando-lhe o respetivo encaminhamento;

Presta as informações que, com referência à atividade da empresa, lhe sejam telefonicamente solicitadas;

Cumpre com a política da qualidade, ambiente e segurança da empresa.

Designação profissional:

Vigilante de crianças.

Conteúdo funcional:

Zela pela segurança de crianças aquando da realização de transporte coletivo de crianças, designadamente de e para os respetivos estabelecimentos de ensino;

Assegura que, a cada criança, corresponde um lugar sentado e que as mesmas colocam adequadamente os cintos de segurança (quando aplicável), assim como acompanha-as no atravessamento de via pública, utilizando colete retro-reflector e raqueta de sinalização;

Cumpre com a política da qualidade, ambiente e segurança da empresa.

ANEXO II

Período de permanência e acesso

Área administrativa	
Categorias profissionais	Tempo de permanência
Responsável de departamento	Avaliação
Responsável de serviço	
Técnico comercial III	Avaliação
Técnico de informática III	
Técnico administrativo III	
Responsável de secção II	Avaliação
Contabilista II	
Técnico comercial II	
Técnico de tesouraria II	
Técnico de informática II	
Técnico administrativo II	
Responsável de secção I	+ 3 anos
Contabilista I	
Técnico comercial I	
Técnico de tesouraria I	
Técnico de informática I	
Técnico administrativo I	
Estagiário	1 ano

Área manutenção	
Categorias profissionais	Tempo de permanência
Responsável de departamento	Avaliação
Responsável de serviço	
Técnico de manutenção V	Avaliação
Técnico de manutenção IV	Avaliação
Técnico de manutenção III	Avaliação
Responsável de secção II	Avaliação
Técnico de manutenção II	
Responsável de secção I	+ 3 anos
Técnico de armazém I	
Técnico de manutenção I	
Estagiário	1 ano

Área movimento	
Categorias profissionais	Tempo de permanência
Responsável de departamento	Avaliação
Responsável de serviço	
Técnico de bilhética III	Avaliação
Responsável de secção II	Avaliação
Técnico de movimento II	
Técnico de bilhética II	
Técnico de bilheteira e despachos II	
Técnico movimento I	+ 3 anos
Responsável de secção I	
Técnico de bilhética I	
Técnico de bilheteira e despachos I	
Estagiário	1 ano

ANEXO III

Cláusulas de expressão pecuniária

Cláusula 51.ª

(Retribuição do trabalho)

Área administrativa

	CCT ANTROP - ÁREA ADMINISTARTIVA - JANEIRO 2022								
	REMUNERAÇÃO BASE POR NÍVEL								
	0	0-A	1	2	3	4	5	6	7
Categoria Profissional	**Admissão**	**18 meses**	**3 anos**	**6 anos**	**9 anos**	**12 anos**	**15 anos**	**18 anos**	**23 anos**
Responsável de Departamento	911,42 €	918,67 €	925,92 €	940,42 €	954,92 €	969,42 €	983,92 €	998,42 €	1 012,92 €
Responsável de Serviço	826,71 €	833,96 €	841,21 €	855,71 €	870,21 €	884,71 €	899,21 €	913,71 €	928,21 €
Contabilista II	826,71 €	833,96 €	841,21 €	855,71 €	870,21 €	884,71 €	899,21 €	913,71 €	928,21 €
Contabilista I	761,30 €	768,55 €							
Assistente de Direção ou Secretária de Direção	761,30 €	768,55 €	775,80 €	790,30 €	804,80 €	819,30 €	833,80 €	848,30 €	862,80 €
Responsável de Secção II	761,30 €	768,55 €	775,80 €	790,30 €	804,80 €	819,30 €	833,80 €	848,30 €	862,80 €
Responsável de Secção I	723,78 €	731,03 €							
Técnico de Informática III	826,71 €	833,96 €	841,21 €	855,71 €	870,21 €	884,71 €	899,21 €	913,71 €	928,21 €
Técnico de Informática II	761,30 €	768,55 €	775,80 €	790,30 €	804,80 €	819,30 €	833,80 €	848,30 €	862,80 €
Técnico de Informática I	718,41 €	725,66 €							
Técnico de Tesouraria II	826,71 €	833,96 €	841,21 €	855,71 €	870,21 €	884,71 €	899,21 €	913,71 €	928,21 €
Técnico de Tesouraria I	718,41 €	725,66 €							
Técnico Comercial III	761,30 €	768,55 €	775,80 €	790,30 €	804,80 €	819,30 €	833,80 €	848,30 €	862,80 €
Técnico Comercial II	723,78 €	731,03 €	738,28 €	752,78 €	767,28 €	781,78 €	796,28 €	810,78 €	825,28 €
Técnico Comercial I	718,41 €	725,66 €							
Técnico de Formação	718,41 €	725,66 €	732,91 €	747,41 €	761,91 €	776,41 €	790,91 €	805,41 €	819,91 €
Técnico Administrativo III	729,14 €	736,39 €	743,64 €	758,14 €	772,64 €	787,14 €	801,64 €	816,14 €	830,64 €
Técnico Administrativo II	723,78 €	731,03 €	738,28 €	752,78 €	767,28 €	781,78 €	796,28 €	810,78 €	825,28 €
Técnico Administrativo I	705,00 €	712,25 €							
Técnico de Cobranças	705,00 €	712,25 €	719,50 €	734,00 €	748,50 €	763,00 €	777,50 €	792,00 €	806,50 €
Telefonista	705,00 €	712,25 €	719,50 €	734,00 €	748,50 €	763,00 €	777,50 €	792,00 €	806,50 €
Trabalhador Não Especializado	705,00 €	712,25 €	719,50 €	734,00 €	748,50 €	763,00 €	777,50 €	792,00 €	806,50 €
Estagiário	705,00 €								

	CCT ANTROP - ÁREA ADMINISTARTIVA - JULHO 2022								
	REMUNERAÇÃO BASE POR NÍVEL								
	0	0-A	1	2	3	4	5	6	7
Categoria Profissional	**Admissão**	**18 meses**	**3 anos**	**6 anos**	**9 anos**	**12 anos**	**15 anos**	**848,30318**	**23 anos**
Responsável de Departamento	941,40 €	948,88 €	956,37 €	971,35 €	986,33 €	1 001,30 €	1 016,28 €	1 031,26 €	1 046,23 €
Responsável de Serviço	853,90 €	861,39 €	868,88 €	883,86 €	898,84 €	913,81 €	928,79 €	943,77 €	958,74 €
Contabilista II	853,90 €	861,39 €	868,88 €	883,86 €	898,84 €	913,81 €	928,79 €	943,77 €	958,74 €
Contabilista I	786,34 €	793,83 €							
Assistente de Direção ou Secretária de Direção	786,34 €	793,83 €	801,32 €	816,30 €	831,27 €	846,25 €	861,23 €	876,20 €	891,18 €
Responsável de Secção II	786,34 €	793,83 €	801,32 €	816,30 €	831,27 €	846,25 €	861,23 €	876,20 €	891,18 €
Responsável de Secção I	747,58 €	755,07 €							
Técnico de Informática III	853,90 €	861,39 €	868,88 €	883,86 €	898,84 €	913,81 €	928,79 €	943,77 €	958,74 €
Técnico de Informática II	786,34 €	793,83 €	801,32 €	816,30 €	831,27 €	846,25 €	861,23 €	876,20 €	891,18 €
Técnico de Informática I	742,04 €	749,53 €							
Técnico de Tesouraria II	853,90 €	861,39 €	868,88 €	883,86 €	898,84 €	913,81 €	928,79 €	943,77 €	958,74 €
Técnico de Tesouraria I	742,04 €	749,53 €							
Técnico Comercial III	786,34 €	793,83 €	801,32 €	816,30 €	831,27 €	846,25 €	861,23 €	876,20 €	891,18 €
Técnico Comercial II	747,58 €	755,07 €	762,56 €	777,54 €	792,52 €	807,49 €	822,47 €	837,45 €	852,42 €
Técnico Comercial I	742,04 €	749,53 €							
Técnico de Formação	742,04 €	749,53 €	757,02 €	772,00 €	786,97 €	801,95 €	816,93 €	831,90 €	846,88 €
Técnico Administrativo III	753,12 €	760,61 €	768,09 €	783,07 €	798,05 €	813,02 €	828,00 €	842,98 €	857,96 €
Técnico Administrativo II	747,58 €	755,07 €	762,56 €	777,54 €	792,52 €	807,49 €	822,47 €	837,45 €	852,42 €
Técnico Administrativo I	728,19 €	735,68 €							
Técnico de Cobranças	728,19 €	735,68 €	743,16 €	758,14 €	773,12 €	788,10 €	803,07 €	818,05 €	833,03 €
Telefonista	728,19 €	735,68 €	743,16 €	758,14 €	773,12 €	788,10 €	803,07 €	818,05 €	833,03 €
Trabalhador Não Especializado	728,19 €	735,68 €	743,16 €	758,14 €	773,12 €	788,10 €	803,07 €	818,05 €	833,03 €
Estagiário	728,19 €								

Área manutenção

	CCT ANTROP - ÁREA DE MANUTENÇÃO - JANEIRO 2022								
	REMUNERAÇÃO BASE POR NÍVEL								
	0	0-A	1	2	3	4	5	6	7
Categoria Profissional	**Admissão**	**18 meses**	**3 anos**	**6 anos**	**9 anos**	**12 anos**	**15 anos**	**18 anos**	**23 anos**
Responsável de Departamento	911,42 €	918,67 €	925,92 €	940,42 €	954,92 €	969,42 €	983,92 €	998,42 €	1 012,92 €
Responsável de Serviço	826,71 €	833,96 €	841,21 €	855,71 €	870,21 €	884,71 €	899,21 €	913,71 €	928,21 €
Responsável de Secção II	777,39 €	784,64 €	791,89 €	806,39 €	820,89 €	835,39 €	849,89 €	864,39 €	878,89 €
Responsável de Secção I	734,50 €	741,75 €							
Técnico de Manutenção V	777,39 €	784,64 €	791,89 €	806,39 €	820,89 €	835,39 €	849,89 €	864,39 €	878,89 €
Técnico de Manutenção IV	750,58 €	757,83 €	765,08 €	779,58 €	794,08 €	808,58 €	823,08 €	837,58 €	852,08 €
Técnico de Manutenção III	734,50 €	741,75 €	749,00 €	763,50 €	778,00 €	792,50 €	807,00 €	821,50 €	836,00 €
Técnico de Manutenção II	705,00 €	712,25 €	719,50 €	734,00 €	748,50 €	763,00 €	777,50 €	792,00 €	806,50 €
Técnico de Manutenção I	705,00 €	712,25 €							
Técnico de Armazém II	718,41 €	725,66 €	732,91 €	747,41 €	761,91 €	776,41 €	790,91 €	805,41 €	819,91 €
Técnico de Armazém I	705,00 €	712,25 €							
Técnico de Pneus	705,00 €	712,25 €	719,50 €	734,00 €	748,50 €	763,00 €	777,50 €	792,00 €	806,50 €
Técnico de Lubrificação	705,00 €	712,25 €	719,50 €	734,00 €	748,50 €	763,00 €	777,50 €	792,00 €	806,50 €
Trabalhador Não Especializado	705,00 €	712,25 €	719,50 €	734,00 €	748,50 €	763,00 €	777,50 €	792,00 €	806,50 €
Estagiário	705,00 €								

	CCT ANTROP - ÁREA DE MANUTENÇÃO - JULHO 2022								
	REMUNERAÇÃO BASE POR NÍVEL								
	0	0-A	1	2	3	4	5	6	7
Categoria Profissional	**Admissão**	**18 meses**	**3 anos**	**6 anos**	**9 anos**	**12 anos**	**15 anos**	**18 anos**	**23 anos**
Responsável de Departamento	941,40 €	948,88 €	956,37 €	971,35 €	986,33 €	1 001,30 €	1 016,28 €	1 031,26 €	1 046,23 €
Responsável de Serviço	853,90 €	861,39 €	868,88 €	883,86 €	898,84 €	913,81 €	928,79 €	943,77 €	958,74 €
Responsável de Secção II	802,96 €	810,45 €	817,94 €	832,91 €	847,89 €	862,87 €	877,85 €	892,82 €	907,80 €
Responsável de Secção I	758,66 €	766,15 €							
Técnico de Manutenção V	802,96 €	810,45 €	817,94 €	832,91 €	847,89 €	862,87 €	877,85 €	892,82 €	907,80 €
Técnico de Manutenção IV	775,27 €	782,76 €	790,24 €	805,22 €	820,20 €	835,17 €	850,15 €	865,13 €	880,11 €
Técnico de Manutenção III	758,66 €	766,15 €	773,64 €	788,61 €	803,59 €	818,57 €	833,54 €	848,52 €	863,50 €
Técnico de Manutenção II	728,19 €	735,68 €	743,16 €	758,14 €	773,12 €	788,10 €	803,07 €	864,39 €	833,03 €
Técnico de Manutenção I	728,19 €	735,68 €							
Técnico de Armazém II	742,04 €	749,53 €	757,02 €	772,00 €	786,97 €	801,95 €	816,93 €	831,90 €	846,88 €
Técnico de Armazém I	728,19 €	735,68 €							
Técnico de Pneus	728,19 €	735,68 €	743,16 €	758,14 €	773,12 €	788,10 €	803,07 €	818,05 €	833,03 €
Técnico de Lubrificação	728,19 €	735,68 €	743,16 €	758,14 €	773,12 €	788,10 €	803,07 €	818,05 €	833,03 €
Trabalhador Não Especializado	728,19 €	735,68 €	743,16 €	758,14 €	773,12 €	788,10 €	803,07 €	818,05 €	833,03 €
Estagiário	728,19 €								

Área movimento

	CCT ANTROP - ÁREA DE MOVIMENTO - JANEIRO 2022								
	REMUNERAÇÃO BASE POR NÍVEL								
	0	0-A	1	2	3	4	5	6	7
Categoria Profissional	**Admissão**	**18 Meses**	**3 anos**	**6 anos**	**9 anos**	**12 anos**	**15 anos**	**18 anos**	**23 anos**
Responsável de Departamento	911,42 €	918,67 €	925,92 €	940,42 €	954,92 €	969,42 €	983,92 €	998,42 €	1 012,92 €
Responsável de Serviço	826,71 €	833,96 €	841,21 €	855,71 €	870,21 €	884,71 €	899,21 €	913,71 €	928,21 €
Responsável de Secção II	772,03 €	779,28 €	786,53 €	801,03 €	815,53 €	830,03 €	844,53 €	859,03 €	873,53 €
Responsável de Secção I	734,50 €	741,75 €							
Técnico de Movimento II	772,03 €	779,28 €	786,53 €	801,03 €	815,53 €	830,03 €	844,53 €	859,03 €	873,53 €
Técnico de Movimento I	734,50 €	741,75 €							
Técnico de Bilhética III	772,03 €	779,28 €	786,53 €	801,03 €	815,53 €	830,03 €	844,53 €	859,03 €	873,53 €
Técnico de Bilhética II	734,50 €	741,75 €	749,00 €	763,50 €	778,00 €	792,50 €	807,00 €	821,50 €	836,00 €
Técnico de Bilhética I	718,41 €	725,66 €							
Fiscal	718,41 €	725,66 €	732,91 €	747,41 €	761,91 €	776,41 €	790,91 €	805,41 €	819,91 €
Técnico de Bilheteira e Despachos II	705,00 €	712,25 €	719,50 €	734,00 €	748,50 €	763,00 €	777,50 €	792,00 €	806,50 €
Técnico de Bilheteira e Despachos I	705,00 €	712,25 €							
Motorista de Pesados	705,00 €	712,25 €	719,50 €	734,00 €	748,50 €	763,00 €	777,50 €	792,00 €	806,50 €
Assistente de Bordo	705,00 €	712,25 €	719,50 €	734,00 €	748,50 €	763,00 €	777,50 €	792,00 €	806,50 €
Motorista de Ligeiros	705,00 €	712,25 €	719,50 €	734,00 €	748,50 €	763,00 €	777,50 €	792,00 €	806,50 €
Técnico de Portaria, Segurança e Limpeza	705,00 €	712,25 €	719,50 €	734,00 €	748,50 €	763,00 €	777,50 €	792,00 €	806,50 €
Vigilante de Crianças	705,00 €	712,25 €	719,50 €	734,00 €	748,50 €	763,00 €	777,50 €	792,00 €	806,50 €
Trabalhador Não Especializado	705,00 €	712,25 €	719,50 €	734,00 €	748,50 €	763,00 €	777,50 €	792,00 €	806,50 €
Estagiário	705,00 €								

	CCT ANTROP - ÁREA DE MOVIMENTO - JULHO 2022								
	REMUNERAÇÃO BASE POR NÍVEL								
	0	0-A	1	2	3	4	5	6	7
Categoria Profissional	Admissão	18 Meses	3 anos	6 anos	9 anos	12 anos	15 anos	18 anos	23 anos
Responsável de Departamento	941,40 €	948,88 €	956,37 €	971,35 €	986,33 €	1 001,30 €	1 016,28 €	1 031,26 €	1 046,23 €
Responsável de Serviço	853,90 €	861,39 €	868,88 €	883,86 €	898,84 €	913,81 €	928,79 €	943,77 €	958,74 €
Responsável de Secção II	797,42 €	804,91 €	812,39 €	827,37 €	842,35 €	857,33 €	872,30 €	887,28 €	902,26 €
Responsável de Secção I	758,66 €	766,15 €							
Técnico de Movimento II	797,42 €	804,91 €	812,39 €	827,37 €	842,35 €	857,33 €	872,30 €	887,28 €	902,26 €
Técnico de Movimento I	758,66 €	766,15 €							
Técnico de Bilhética III	797,42 €	804,91 €	812,39 €	827,37 €	842,35 €	857,33 €	872,30 €	887,28 €	902,26 €
Técnico de Bilhética II	758,66 €	766,15 €	773,64 €	788,61 €	803,59 €	818,57 €	833,54 €	848,52 €	863,50 €
Técnico de Bilhética I	742,04 €	749,53 €							
Fiscal	742,04 €	749,53 €	757,02 €	772,00 €	786,97 €	801,95 €	816,93 €	831,90 €	846,88 €
Técnico de Bilheteira e Despachos II	728,19 €	735,68 €	743,16 €	758,14 €	773,12 €	788,10 €	803,07 €	818,05 €	833,03 €
Técnico de Bilheteira e Despachos I	728,19 €	735,68 €							
Motorista de Pesados	728,19 €	735,68 €	743,16 €	758,14 €	773,12 €	788,10 €	803,07 €	818,05 €	833,03 €
Assistente de Bordo	728,19 €	735,68 €	743,16 €	758,14 €	773,12 €	788,10 €	803,07 €	818,05 €	833,03 €
Motorista de Ligeiros	728,19 €	735,68 €	743,16 €	758,14 €	773,12 €	788,10 €	803,07 €	818,05 €	833,03 €
Técnico de Portaria, Segurança e Limpeza	728,19 €	735,68 €	743,16 €	758,14 €	773,12 €	788,10 €	803,07 €	818,05 €	833,03 €
Vigilante de Crianças	728,19 €	735,68 €	743,16 €	758,14 €	773,12 €	788,10 €	803,07 €	818,05 €	833,03 €
Trabalhador Não Especializado	728,19 €	735,68 €	743,16 €	758,14 €	773,12 €	788,10 €	803,07 €	818,05 €	833,03 €
Estagiário	728,19 €								

Motorista de serviço público

CCT ANTROP - MOTORISTAS DE SERVIÇO PÚBLICO - 2022							
Nível	Antiguidade	01/01/2022		01/07/2022		01/10/2022	
		Remuneração Base	A.Único	Remuneração Base	A.Único	Remuneração Base	A.Único
0	admissão	760,00 €	20%	785,00 €	20%	942,00 €	Não Aplicável
0-A	18 meses	767,87 €	20%	793,13 €	20%	951,76 €	Não Aplicável
1	3 anos	775,74 €	20%	801,26 €	20%	961,51 €	Não Aplicável
2	6 anos	791,49 €	20%	817,52 €	20%	981,03 €	Não Aplicável
3	9 anos	807,23 €	20%	833,78 €	20%	1 000,54 €	Não Aplicável
4	12 anos	822,97 €	20%	850,04 €	20%	1 020,05 €	Não Aplicável
5	15 anos	838,71 €	20%	866,30 €	20%	1 039,56 €	Não Aplicável
6	18 anos	854,46 €	20%	882,56 €	20%	1 059,08 €	Não Aplicável
7	23 anos	880,70 €	20%	909,67 €	20%	1 091,60 €	Não Aplicável

Motorista de serviço comercial

Nível	Antiguidade	1 de janeiro de 2022	1 de julho de 2022
		Remuneração base	Remuneração base
0	Admissão	760,00 €	785,00 €
0-A	18 meses	767,87 €	793,13 €
1	3 anos	775,74 €	801,26 €

2	6 anos	791,49 €	817,52 €
3	9 anos	807,23 €	833,78 €
4	12 anos	822,97 €	850,04 €
5	15 anos	838,71 €	866,30 €
6	18 anos	854,46 €	882,56 €
7	23 anos	880,70 €	909,67 €

Cláusula 58.ª

(Abono para falhas)

1- Valor do abono para falhas - 18,50 €.

Cláusula 60.ª

(Subsídio de alimentação)

2- Subsídio de alimentação - 5,50 €.

Cláusula 61.ª

(Refeições deslocadas e refeições penalizadas)

7- Primeira refeição deslocada nacional - 10,00 €.
Primeira refeição penalizada - 5,80 €.
Segunda refeição deslocada nacional - 7,00 €.
Segunda refeição penalizada - 2,20 €.

8- Trabalhadores que terminem o serviço depois da 1h00 ou o iniciem antes das 6h00 - 1,40 €.

Trabalhadores que prestarem o mínimo de três horas de trabalho entre as 0h00 e as 5h00 - 2,55 €.

9- Pequeno-almoço - 1,45 €.

10- Refeição deslocada estrangeiro - 15,00 €.

Cláusula 62.ª

(Alojamento e deslocações no Continente)

1- *b)* Ajuda de custo diária nacional completa (serviços iniciados antes das 14h30) - 55,00 €.

Ajuda de custo diária nacional parcial (serviços iniciados depois das 14h30 horas) - 45,00 €.

Ajuda de custo diária nacional parcial (serviços terminados até às 21h00) - 23,00 €.

Ajuda de custo diária nacional parcial (serviços terminados após as 21h00) - 30,00 €.

2- 1.ª refeição dia - 10,00 €.
2.ª refeição dia - 7,00 €.
Dormida - 25,00 €.

Cláusula 63.ª

(Deslocações ao estrangeiro - Alojamento e refeições)

2- Ajuda de custo diária estrangeiro completa (serviços iniciados antes das 14h30) - 75,00 €.

Ajuda de custo diária estrangeiro parcial (serviços iniciados depois das 14h30) - 60,00 €.

Ajuda de custo diária estrangeiro parcial (serviços terminados até às 21h00) - 33,00 €.

Ajuda de custo diária estrangeiro parcial (serviços terminados após as 21h00) - 48,50 €.

3- 1.ª refeição dia - 15,00 €.
2.ª refeição dia - 15,00 €.
Dormida - 26,50 €.

Cálculo das cláusulas de expressão pecuniária

		Níveis								
		0	0-A	1	2	3	4	5	6	7
Retribuição Base (Janeiro a Junho 2022)		**760,00**	**767,87**	**775,74**	**791,48**	**807,23**	**822,97**	**838,71**	**854,46**	**880,70**
Valores Hora *	**Fórmula**									
Cláusula 16ª (Sub. de Serviço Público)	(RB)/173,33*20%	0,88	0,89	0,90	0,91	0,93	0,95	0,97	0,99	1,02
Cláusula 43ª (Perda de Remuneração)	RB/240	3,17	3,20	3,23	3,30	3,36	3,43	3,49	3,56	3,67
Cláusula 47ª (Trabalho suplementar em dia útil 50% (1ª hora)	(RB)/173,33*1,5	6,58	6,65	6,71	6,85	6,99	7,12	7,26	7,39	7,62
Cláusula 47ª (Trabalho suplementar em dia útil 75% (a partir da 2ª hora)	(RB)/173,33*1,75	7,67	7,75	7,83	7,99	8,15	8,31	8,47	8,63	8,89
Cláusula 48ª nº1 (Trabalho em dias de descanso e feriados) - 1ºs 8 horas	(RB)/240*2	6,33	6,40	6,46	6,60	6,73	6,86	6,99	7,12	7,34
Cláusula 48ª nº4 (Trabalho em dias de descanso e feriados) a partir da 9ª hora	(RB)/240*3	9,50	9,60	9,70	9,89	10,09	10,29	10,48	10,68	11,01
Cláusula 49ª (Pausa técnica dia útil 50%)	(RB)/173,33*1,5	6,58	6,65	6,71	6,85	6,99	7,12	7,26	7,39	7,62
Cláusula 49ª (Pausa técnica dia útil 75%)	(RB)/173,33*1,75	7,67	7,75	7,83	7,99	8,15	8,31	8,47	8,63	8,89
Cláusula 49ª (Pausa técnica dias de descanso e feriados - 1ªs 8 horas)	(RB)/240*2	6,33	6,40	6,46	6,60	6,73	6,86	6,99	7,12	7,34
Cláusula 49ª (Pausa técnica dias de descanso e feriados a partir da 9ª hora)	(RB)/240*3	9,50	9,60	9,70	9,89	10,09	10,29	10,48	10,68	11,01
Cláusula 53ª (Trabalho Noturno)	(RB)/173,33*25%	1,10	1,11	1,12	1,14	1,16	1,19	1,21	1,23	1,27

* Valores Expressos em Euros

		Níveis								
		0	0-A	1	2	3	4	5	6	7
Retribuição Base (Julho a Setembro 2022)		**785,00**	**793,13**	**801,26**	**817,52**	**833,78**	**850,04**	**866,30**	**882,56**	**909,67**
Valores Hora *	**Fórmula**									
Cláusula 16ª (Sub. de Serviço Público)	(RB)/173,33*20%	0,91	0,92	0,92	0,94	0,96	0,98	1,00	1,02	1,05
Cláusula 43ª (Perda de Remuneração)	RB/240	3,27	3,30	3,34	3,41	3,47	3,54	3,61	3,68	3,79
Cláusula 47ª (Trabalho suplementar em dia útil 50% (1ª hora)	(RB)/173,33*1,5	6,79	6,86	6,93	7,07	7,22	7,36	7,50	7,64	7,87
Cláusula 47ª (Trabalho suplementar em dia útil 75% (a partir da 2ª hora)	(RB)/173,33*1,75	7,93	8,01	8,09	8,25	8,42	8,58	8,75	8,91	9,18
Cláusula 48ª nº1 (Trabalho em dias de descanso e feriados) - 1ºs 8 horas	(RB)/240*2	6,54	6,61	6,68	6,81	6,95	7,08	7,22	7,35	7,58
Cláusula 48ª nº4 (Trabalho em dias de descanso e feriados) a partir da 9ª hora	(RB)/240*3	9,81	9,91	10,02	10,22	10,42	10,63	10,83	11,03	11,37
Cláusula 49ª (Pausa técnica dia útil 50%)	(RB)/173,33*1,5	6,79	6,86	6,93	7,07	7,22	7,36	7,50	7,64	7,87
Cláusula 49ª (Pausa técnica dia útil 75%)	(RB)/173,33*1,75	7,93	8,01	8,09	8,25	8,42	8,58	8,75	8,91	9,18
Cláusula 49ª (Pausa técnica dias de descanso e feriados - 1ªs 8 horas)	(RB)/240*2	6,54	6,61	6,68	6,81	6,95	7,08	7,22	7,35	7,58
Cláusula 49ª (Pausa técnica dias de descanso e feriados a partir da 9ª hora)	(RB)/240*3	9,81	9,91	10,02	10,22	10,42	10,63	10,83	11,03	11,37
Cláusula 53ª (Trabalho Noturno)	(RB)/173,33*25%	1,13	1,14	1,16	1,18	1,20	1,23	1,25	1,27	1,31

* Valores Expressos em Euros

		Níveis								
		0	0-A	1	2	3	4	5	6	7
Retribuição Base (Outubro a Dezembro 2022)		**942,00**	**951,76**	**961,51**	**981,03**	**1000,54**	**1020,05**	**1039,56**	**1059,08**	**1091,60**
Valores Hora *	**Fórmula**									
Cláusula 16ª (Sub. de Serviço Público)	(RB)/173,33*20%	1,09	1,10	1,11	1,13	1,15	1,18	1,20	1,22	1,26
Cláusula 43ª (Perda de Remuneração)	RB/240	3,93	3,97	4,01	4,09	4,17	4,25	4,33	4,41	4,55
Cláusula 47ª (Trabalho suplementar em dia útil 50% (1ª hora)	(RB)/173,33*1,5	8,15	8,24	8,32	8,49	8,66	8,83	9,00	9,17	9,45
Cláusula 47ª (Trabalho suplementar em dia útil 75% (a partir da 2ª hora)	(RB)/173,33*1,75	9,51	9,61	9,71	9,90	10,10	10,30	10,50	10,69	11,02
Cláusula 48ª nº1 (Trabalho em dias de descanso e feriados) - 1ºs 8 horas	(RB)/240*2	7,85	7,93	8,01	8,18	8,34	8,50	8,66	8,83	9,10
Cláusula 48ª nº4 (Trabalho em dias de descanso e feriados) a partir da 9ª hora	(RB)/240*3	11,78	11,90	12,02	12,26	12,51	12,75	12,99	13,24	13,65
Cláusula 49ª (Pausa técnica dia útil 50%)	(RB)/173,33*1,5	8,15	8,24	8,32	8,49	8,66	8,83	9,00	9,17	9,45
Cláusula 49ª (Pausa técnica dia útil 75%)	(RB)/173,33*1,75	9,51	9,61	9,71	9,90	10,10	10,30	10,50	10,69	11,02
Cláusula 49ª (Pausa técnica dias de descanso e feriados - 1ªs 8 horas)	(RB)/240*2	7,85	7,93	8,01	8,18	8,34	8,50	8,66	8,83	9,10
Cláusula 49ª (Pausa técnica dias de descanso e feriados a partir da 9ª hora)	(RB)/240*3	11,78	11,90	12,02	12,26	12,51	12,75	12,99	13,24	13,65
Cláusula 53ª (Trabalho Noturno)	(RB)/173,33*25%	1,36	1,37	1,39	1,41	1,44	1,47	1,50	1,53	1,57

* Valores Expressos em Euros

Cláusula interpretativa

Na interpretação das cláusulas que a seguir se elencam, devem ser considerados os seguintes esclarecimentos interpretativos por tal corresponder à vontade das partes e ao espírito negocial que presidiu a esta negociação:

i) Cláusula 5.ª número1 *c)* - Período experimental - O período experimental para os trabalhadores com a categoria profissional de motorista de serviço público tem a duração total equivalente ao somatório dos 90 dias com todos os dias ocorridos durante estes 90 dias em que tenham lugar atividades de natureza formativa, os quais, no total, perfazem o somatório de 105 dias;

ii) Cláusula 19.ª - Local de trabalho - A redação do número 3 não visa potenciar que o local de início do trabalho seja objeto de alteração diária. Pretende-se permitir a possibilidade de tal alteração sempre que se verifique necessidade operacional por parte da empresa, salvaguardando, em qualquer caso, o previsto nos números 3 e 4 desta cláusula. Constituem exemplos do que antecede, designadamente, necessidade de substituição de trabalhador, definitiva ou temporária, reorganização dos serviços;

iii) Cláusula 23.ª - Tempo de intervalo - Do regime regra definido na presente cláusula em matéria de tempo de intervalo excetuam-se todas as situações em que a natureza do serviço ou o interesse dos trabalhadores requeiram outro regime de intermitência desde que haja acordo escrito entre as partes;

iv) Cláusula 28.ª - Pausa técnica - O conceito de pausa técnica previsto nesta cláusula equivale, para todos os efeitos, ao conceito de tempo de disponibilidade consagrado pelo Decreto-Lei n.º 237/2007, de 19 de junho. Deste modo, não poderá haver lugar à aplicação simultânea de tempo de disponibilidade e de pausa técnica; Por outro lado, da aplicação do conceito de pausa técnica não poderá resultar a obrigação de um trabalhador permanecer ao serviço por período superior a oito horas diárias. Para o cômputo das oito horas diárias considera-se o tempo de trabalho e as pausas técnicas;

v) Cláusula 28.ª - Pausa técnica - Número 8 - Todo o trabalhador que conduza em equipa mantém o direito à remuneração nos termos previstos no CCT. Para efeito do cálculo da remuneração nesta situação considerar-se-á o disposto nas cláusulas 62.ª e 63.ª, consoante a condução em equipa se verifique, respetivamente, em território nacional e no estrangeiro;

vi) Cláusula 35.ª - Tempo de descanso semanal - Em regra, todos os trabalhadores têm direito a dois dias de descanso semanal. Só assim não será se, no dia 29 de julho de 2015, as empresas empregadoras organizarem os horários de trabalho tendo por base a distribuição das quarenta horas semanais por cinco dias e meio. Neste caso, os trabalhadores têm direito a meio dia de descanso semanal complementar;

vii) Cláusulas 56.ª e 57.ª - Remuneração e subsídio de férias e subsídio de Natal - Resultou o mesmo da negociação entre as partes. Assim, a solução consagrada na cláusula 56.ª, mais restritiva por comparação com a atual redação do Código do Trabalho, teve como contraponto a solução consagrada na cláusula 57.ª, mais abrangente tendo em conta o mesmo diploma legal;

viii) Cláusulas 60.ª e 61.ª - Subsídio de alimentação e refeições deslocadas e refeições penalizadas - No caso previsto de as empresas pretenderem pagar o subsídio de refeição através de vale de refeição devem publicitar tal intenção, por escrito, a todos os trabalhadores. Os trabalhadores dispõem do prazo de 15 dias para informarem, também por escrito, a empresa empregadora que pretendem continuar a receber o subsídio de refeição em numerário. Após o decurso do prazo de 15 dias, e na ausência de manifestação contrária dentro deste prazo, podem as empresas passar a pagar o subsídio de alimentação através de vale de refeição;

ix) As alterações introduzidas na redação destas cláusulas não tiveram por objetivo alterar os critérios em vigor em matéria de atribuição das refeições deslocadas e das refeições penalizadas, os quais, por isso, se mantêm na íntegra. O objetivo foi, apenas, determinar o fim da acumulação destas refeições com o subsídio de alimentação. Assim, agora é atribuído um valor único a título ou de subsídio de alimentação, ou de primeira refeição deslocada ou de primeira refeição penalizada;

x) Por outro lado, da aplicação dos valores únicos definidos não pode resultar que aos trabalhadores passe a ser pago um valor inferior ao que atualmente é pago e que resulta da soma do subsídio de refeição com a refeição penalizada ou deslocada. Por isso, as empresas que pagam já valores superiores aos definidos no presente CCT terão que manter em aplicação esses valores superiores, não os podendo reduzir;

xi) Cláusula 75.ª - Formação profissional - Por custos administrativos entende-se todas as taxas e emolumentos pagos com a obtenção dos títulos referidos, assim como de todos os documentos igualmente necessários a tal fim;

*xii)*Conteúdo funcional categoria profissional de motorista de serviço público e motorista de serviço comercial - Atualmente, verifica-se a atribuição de gratificação por parte das agências de viagem aos trabalhadores motoristas pelo manuseamento das bagagens dos passageiros. Esta atribuição não é prejudicado pelo alargamento funcional desta categoria profissional, mantendo-se o direito à gratificação sempre que a mesma seja atribuída pela agência de viagem.

Porto, aos vinte e sete dias do mês de junho do ano de dois mil e vinte e dois.

Pelo Sindicato Nacional dos Motoristas e Outros Trabalhadores:

Jorge Manuel Fernandes Costa, na qualidade de mandatário.

Manuel Jorge Mendes Oliveira, na qualidade de mandatário.

Pela Associação Nacional de Transportes de Passageiros - ANTROP:

Luís Manuel Delicado Cabaço Martins, na qualidade de presidente do conselho diretivo,

Sónia Bela Duarte Ferreira, na qualidade de vice presidente do conselho diretivo.

Depositado em 25 de julho de 2022, a fl. 1 do livro n.º 13, com o n.º 176/2022, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Contrato coletivo entre a Associação Nacional de Transportes de Passageiros - ANTROP e o Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes de Portugal - STTAMP - Revisão global

CAPÍTULO I

Âmbito, vigência e revisão

Cláusula 1.ª

(Âmbito)

1- A presente regulamentação coletiva de trabalho vertical, adiante designada CCTV, obriga, por um lado, todas as empresas representadas pela Associação Nacional de Transportes de Passageiros - ANTROP (adiante designada ANTROP), e, por outro, todos os trabalhadores ao seu serviço representados pelo Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes de Portugal - STTAMP.

2- O presente CCTV aplica-se em território nacional ao setor de atividade de transportes rodoviários de passageiros.

3- O CCTV substitui o contrato coletivo de trabalho vertical publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 8, de 29 de fevereiro de 1980, revisto e publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 20, de 29 de maio de 1999, assim como o contrato coletivo de trabalho vertical publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 35, de 22 de setembro de 2019.

4- O presente CCTV abrangerá cerca de cento e dez empregadores e cerca de doze mil trabalhadores.

Cláusula 2.ª

(Vigência e denúncia)

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

2- O período de vigência será até ao dia 31 de dezembro de 2026, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

3- Quanto à tabela salarial e às cláusulas de expressão pecuniária (anexo III), o seu período de vigência será de 12 meses contados a partir da sua produção de efeitos.

4- As cláusulas de expressão pecuniária (anexo III) têm eficácia a partir do dia 1 de janeiro de cada ano.

5- Decorrido o prazo de vigência referido no número 2 desta cláusula, aplica-se o seguinte regime:

a) Não tendo havido denúncia, o CCTV renova-se sucessivamente por períodos de um ano;

b) Havendo denúncia, a convenção mantém-se em regime de sobrevigência durante o período em que decorra a negociação, incluindo conciliação, mediação ou arbitragem voluntária, ou no mínimo durante 18 meses;

c) Decorrido o período referido na alínea anterior, a convenção mantém-se em vigor durante 60 dias após qualquer das partes comunicar ao ministério responsável pela área laboral e à outra parte que o processo de negociação terminou sem acordo, após o que caduca.

Cláusula 3.ª

(Tempo e forma de revisão)

1- A denúncia far-se-á, por meio de documento escrito, e conterá proposta de revisão, total ou parcial, da convenção.

2- A denúncia só poderá ter lugar nos sessenta dias que antecedem o termo do prazo convencionado na cláusula anterior.

3- A contraproposta à proposta de revisão da convenção deverá ser feita, por escrito, até trinta dias após a apresentação da proposta.

CAPÍTULO II

Admissão e carreira profissional

Cláusula 4.ª

(Condições de admissão)

1- Só pode ser admitido a prestar trabalho a pessoa singular que tenha completado a idade mínima de admissão, tenha concluído a escolaridade obrigatória ou esteja matriculado e a frequentar o nível secundário de educação mas não possua qualificação profissional e disponha de capacidades físicas e psíquicas adequadas ao posto de trabalho.

2- A idade mínima de admissão para prestar trabalho é de 16 anos.

3- O disposto na presente cláusula é aplicável aos trabalhadores admitidos após a data da entrada em vigor do presente CCTV.

Cláusula 5.ª

(Período experimental)

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

a) 240 dias para as categorias profissionais dos grupos I, II e III das áreas administrativa, manutenção e movimento;

b) 180 dias para as categorias profissionais dos grupos IV e V das áreas administrativa, manutenção e movimento; do grupo VI das áreas administrativa e manutenção; e do grupo VII e VIII (técnico de armazém I) da área manutenção;

c) 90 dias, acrescido do período de tempo despendido com a formação inicial ministrada, para os trabalhadores com a categoria profissional de motorista de serviço público ou de motorista de serviço comercial;

d) 90 dias para as demais categorias profissionais não referidas nas alíneas anteriores.

2- 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.

3- No contrato em comissão de serviço, a existência de período experimental depende de estipulação expressa no acordo, não podendo exceder 180 dias.

4- 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, ou de contrato de trabalho temporário executado no mesmo posto de trabalho, ou ainda de contrato de prestação de serviços celebrado com o mesmo empregador e com o mesmo objeto, tenha sido inferior ou igual ou superior à duração daquele período.

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

Cláusula 6.ª

(Categorias profissionais)

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

3- Em todos os documentos que sejam elaborados por força dos preceitos regulamentares das relações do trabalho, deve a empresa utilizar a mesma designação na classificação profissional.

4- Sempre que perante a dispersão regular das funções de um trabalhador existam dúvidas sobre a categoria a atribuir-lhe, optar-se-á por aquela a que corresponda a retribuição mais elevada.

Cláusula 7.ª

(Quadros de pessoal)

1- A empresa obriga-se a organizar, nos termos legais, o quadro dos seus trabalhadores.

2- Caso o trabalhador apresente declaração de acordo com a lei, a empresa enviará, até ao dia 10 de cada mês, às respetivas associações sindicais, os mapas de quotização, fornecidos gratuitamente por estas, acompanhados da quantia destinada ao pagamento das quotas.

3- Os mapas obtidos por meios informáticos poderão substituir os mapas das respetivas associações sindicais desde que contenham os elementos necessários.

Cláusula 8.ª

(Regulamentação do quadro - Densidades)

1- As densidades mínimas para as categorias profissionais de técnico de manutenção e de técnico administrativo são as seguintes:

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
I	-	1	1	2	2	3	3	4	4	5
II	1	1	2	2	3	3	4	4	5	5

2- Se existir apenas um técnico de manutenção ou um técnico administrativo, este terá de ser classificado com o nível II.

3- Existindo mais que dez técnicos de manutenção ou mais que dez técnicos administrativos, a respetiva classificação manterá as proporções estabelecidas no quadro supra.

4- Nos estabelecimentos com cinco ou mais técnicos de manutenção ou onde não haja um técnico de manutenção nível V, tem que haver, pelo menos, um classificado como responsável de secção.

5- Os estabelecimentos que tiverem ao seu serviço mais de sete técnicos de manutenção têm que classificar um como técnico de manutenção V.

6- Para os trabalhadores da área administrativa é obrigatória a existência de:

a) Um profissional classificado como responsável de secção II por cada secção diferenciada que tenha um mínimo de cinco trabalhadores, dentro de cada departamento, divisão ou serviço;

b) Um profissional classificado como responsável de serviço por cada dois profissionais classificados como responsável de secção II no mesmo sector de serviços, departamento ou de divisão;

c) O número de estagiários não poderá exceder em 50 % o de técnicos administrativos, podendo sempre haver um estagiário desde que haja um técnico administrativo;

d) O cômputo dos técnicos administrativos será efetuado em separado em relação aos escritórios centrais e a cada filial, no caso de haver separações geográficas dos locais de trabalho.

Cláusula 9.ª

(Acesso)

1- Constitui acesso a passagem de um trabalhador à classe superior ou mudança para outras funções a que corresponda uma hierarquia e retribuição mais elevadas.

2- No provimento dos lugares, a empresa dará sempre preferência aos trabalhadores ao seu serviço, salvo os casos especiais em que não lhes seja reconhecida competência profissional.

3- O acesso às seguintes categorias profissionais pode ser efetuado, em regime de estágio, por trabalhadores habilitados com, no mínimo, cursos de formação que confiram equivalência ao 12.º ano de escolaridade: técnico de bilheteira e despachos, técnico de manutenção e técnico administrativo.

4- O exercício de funções em regime de estágio nos termos do número anterior tem a duração de um ano, no termo do qual os trabalhadores terão acesso ao nível inferior da categoria correspondente.

5- Excluem-se do disposto no número 3 os trabalhadores relativamente aos quais não seja obrigatório o 12.º ano de escolaridade, caso em que terão que ter a escolaridade mínima exigida atenta a idade concreta.

6- O período de permanência em cada categoria profissional e as condições de acesso à categoria profissional subsequente constam do anexo II.

Cláusula 10.ª

(Admissão para efeitos de substituição)

1- A admissão de qualquer trabalhador para efeitos de substituição temporária entende-se sempre feita 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 nas condições previstas no número 1 pode pôr termo ao contrato mediante aviso prévio de oito dias.

3- No caso de o trabalhador admitido nestas condições continuar ao serviço no termo do contrato ou período de prorrogação, e tendo-se já verificado o regresso do trabalhador substituído, deverá a admissão considerar-se definitiva, para todos os efeitos, a contar da data do início do contrato a termo.

4- O trabalhador admitido, nos termos do número 1 desta cláusula, tem direito às partes proporcionais do subsídio de Natal, do período de férias e respetivo subsídio atenta a duração efetiva do contrato de trabalho.

CAPÍTULO III

Direitos e deveres das partes

Cláusula 11.ª

(Deveres da empresa)

São deveres da empresa:

a) Cumprir rigorosamente as disposições do presente CCTV, bem como prestar às associações sindicais outorgantes ou aos trabalhadores, nestas filiados, todas as informações e esclarecimentos que estes solicitem quanto ao seu cumprimento;

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

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

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

e) Não deslocar qualquer trabalhador para serviços que não sejam exclusivamente os da sua profissão ou não estejam de acordo com o seu nível hierárquico, salvo os casos previstos na lei e no presente CCTV;

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

g) Celebrar contrato de seguro de acidente de trabalho para todos os trabalhadores, no país e no estrangeiro, de acordo com a retribuição auferida. O contrato de seguro abrangerá o trabalhador durante o período de trabalho e nas deslocações de ida e regresso do trabalho;

h) Proporcionar aos trabalhadores a necessária formação, atualização e aperfeiçoamento profissionais e facilitar horários aos trabalhadores-estudantes;

i) Dispensar os trabalhadores pelo tempo necessário ao exercício das funções sindicais e funções em organismos do Estado, assistência social ou outros a ela inerentes, nos termos previstos na Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, que aprovou o Código do Trabalho;

j) Facilitar todo o tempo necessário aos trabalhadores que desempenhem serviço como bombeiros voluntários, em caso de emergência, nos termos previstos na Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, que aprovou o Código do Trabalho;

k) Facultar ao trabalhador, quando ele o solicite por escrito, a consulta do seu processo individual, do qual devem constar, para além de outros elementos, a categoria profissional e acessos, retribuições auferidas, faltas dadas ao trabalho e sua natureza, períodos de férias gozadas, sanções disciplinares aplicadas e louvores atribuídos;

l) Garantir aos trabalhadores com horário fixo que tenham, a título excecional, e por motivos imperiosos de serviço, que iniciar ou terminar o serviço fora do horário de trabalho habitualmente praticado, as condições necessárias, em matéria de deslocação, que lhes permitam o cumprimento desses horários;

m) Quando utilizado, assinar, na semana imediatamente posterior àquela a que disserem respeito, os resumos semanais dos livretes individuais de controlo do horário de trabalho, sob pena de se presumir efetuado o trabalho suplementar nele registado;

n) Adquirir o livrete individual de controlo e fornecê-lo ao trabalhador, quando aplicável;

o) Proporcionar aos trabalhadores, nas instalações da empresa e desde que estas não coincidam com a residência da entidade empregadora, local apropriado para tomarem as suas refeições, desde que não exista refeitório;

p) Entregar aos trabalhadores que efetuam cobranças em movimento, aquando da sua admissão, a quantia adequada para efeito de poder entregar aos utentes os necessários trocos, decorrentes da venda de títulos de transporte. Esta quantia é, obrigatoriamente, objeto de restituição aquando da cessação do contrato de trabalho ou em caso da sua suspensão por período igual ou superior a sessenta dias, ficando, desde já, autorizada a sua compensação com os créditos salariais vencidos na data da respetiva cessação.

Cláusula 12.ª

(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 atividade profissional, de acordo com o presente CCTV;

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

d) Informar com verdade, isenção e espírito de justiça a respeito dos seus subordinados ou sobre quaisquer factos de serviço que lhe sejam solicitados pela empresa, desde que no âmbito da sua definição de funções;

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, regular e 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. 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 do contrato 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) Efetuar a entrega das folhas de registo dos aparelhos tacógrafos, bem como efetuar a descarga do cartão de tacógrafo digital, de acordo com o legalmente definido.

Cláusula 13.ª

(Garantias dos trabalhadores)

É vedado à empresa:

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 atue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele e/ou dos seus companheiros;

d) Diminuir-lhe a retribuição;

e) Baixar-lhe a categoria;

f) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, fora das condições previstas no presente CCTV;

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

h) Fazer cessar, a qualquer título, o contrato de trabalho 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 atividades alheias às que correspondem às suas aptidões e classe ou categoria profissional, salvo nos casos de força maior em que haja acordo escrito do trabalhador;

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

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

l) Efetuar sem o consentimento escrito do trabalhador qualquer desconto na sua retribuição, nomeadamente por danos causados por acidente ou avaria nas viaturas ou máquinas com que trabalha, salvo quando tais descontos forem legal ou judicialmente estabelecidos;

m) Ofender a honra e dignidade dos trabalhadores;

n) Sem prejuízo do disposto no número 2 da cláusula 6.ª, proceder à criação de novas classes ou categorias profissionais e respetivas definições de funções sem a aprovação da comissão paritária.

Cláusula 14.ª

(Direito à greve e proibição de «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 sindicais, o direito de preparar, organizar e desenvolver processos de greve;

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

CAPÍTULO IV

Categorias profissionais de condução

Cláusula 15.ª

(Categorias profissionais)

1- Os trabalhadores admitidos para a condução de veículos de transporte público de passageiros podem ser classificados de acordo com as seguintes categorias profissionais:

a) Motorista de ligeiros;

b) Motorista de serviço comercial;

c) Motorista de serviço público.

2- A cada uma das categorias profissionais referidas no número anterior corresponde o descrito funcional constante do anexo I.

Cláusula 16.ª

(Motorista de ligeiros)

É classificado como motorista de ligeiros o trabalhador que tem a seu cargo, exclusivamente, a condução de veículos ligeiros.

Cláusula 17.ª

(Motorista de serviço comercial)

1- É classificado como motorista de serviço comercial, o trabalhador afeto à execução de serviços regulares especializados e de serviços ocasionais, nacionais e estrangeiros, cuja realização não determinava, na vigência dos contratos coletivos de trabalho referidos no número 2 da cláusula 1.ª, o direito ao recebimento de subsídio de agente único.

2- Com referência aos trabalhadores já admitidos, por motorista de serviço comercial entende-se:

a) Trabalhadores admitidos até 28 de fevereiro de 2020 (inclusive) - Todos aqueles que, nos 12 meses anteriores, ou, caso o período de prestação de atividade seja inferior, nos meses em que a exerceu, não asseguraram a execução de qualquer serviço que ocasione o vencimento do subsídio de agente único, ou que, tendo assegurado, no cômputo to-

tal das horas de condução efetivamente trabalhadas naquele período, não atinjam 20 % de horas de condução em regime de agente único;

b) Trabalhadores admitidos após 28 de fevereiro de 2020 - todos aqueles que, no período compreendido entre 1 de janeiro de 2022 a 30 de setembro de 2022, ou, caso o período de prestação de atividade seja inferior, nos meses em que a exerceu, não asseguraram a execução de qualquer serviço que ocasione o vencimento do subsídio de agente único, ou que, tendo assegurado, no cômputo total das horas de condução efetivamente trabalhadas naquele período, não atinjam 20 % de horas de condução em regime de agente único.

3- Os trabalhadores que, no futuro, venham a ser admitidos com a categoria profissional de motorista de serviço comercial não poderão prestar, em cada mês, mais de 20 % de horas efetivas de condução em serviços de transporte que determinavam o direito ao recebimento de subsídio de agente único nos termos referidos no número 1.

4- Caso um trabalhador, admitido com a categoria profissional de motorista de serviço comercial, exceda o limite máximo previsto no número anterior durante o período de dois meses, será, automaticamente, classificado no mês seguinte, como motorista de serviço público.

5- Sempre que um trabalhador classificado com a categoria profissional de motorista de serviço comercial seja afeto à execução de uma carreia de serviço público (urbanas, interurbanas e serviços expressos), ser-lhe-á atribuído, em substituição do subsídio de agente único, um subsídio de serviço público diário correspondente a 20 % sobre a remuneração da hora normal de trabalho, durante o tempo efetivo de serviço prestado naquela qualidade, com o pagamento mínimo correspondente a oito horas de trabalho diário nessa situação.

6- A título de contrapartida pelo recebimento do subsídio referido no número anterior, o trabalhador classificado com a categoria profissional de motorista de serviço comercial obriga-se a:

a) Efetuar a emissão, carregamento e cobrança de títulos de transporte e verifica a validade de outros títulos de transporte de que os passageiros se encontrem munidos;

b) Orienta e acondiciona a bagagem dos passageiros, procedendo à cobrança de eventuais excessos;

c) Prestar assistência aos passageiros, nomeadamente dando informações quanto a percursos, horários e ligações;

d) Proceder à receção, conferência e entrega dos despachos que lhe forem confiados, bem como dos documentos que aos mesmos respeitem em agentes ou em qualquer dependência da empresa;

e) Prestar contas das cobranças a que procedeu.

7- Anualmente, há lugar ao pagamento do proporcional do subsídio de serviço público que tenha sido efetivamente pago nos meses de férias, subsídio de férias e subsídio de Natal.

8- Para efeito do disposto no número anterior, o valor de cada proporcional do subsídio de serviço público é calculado mediante a divisão por 11 (onze) do valor total recebido pelo desempenho daquela função no ano civil anterior.

Cláusula 18.ª

(Motorista de serviço público)

São classificados como motorista de serviço público todos os demais trabalhadores afetos à condução de veículos de transporte rodoviário de passageiros.

CAPÍTULO V

Local de trabalho

Cláusula 19.ª

(Local de trabalho)

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

2- O local de trabalho pode ser alterado para outro que não diste mais de 2 km da residência do trabalhador ou para outro dentro da mesma localidade, se tal transferência resultar de mudança ou encerramento, total ou parcial, do estabelecimento onde o trabalhador presta o serviço.

3- O local de início do serviço pode ser alterado para outro(s) desde que a distância entre esse(s) local(ais) e a residência do trabalhador informada à empresa no momento da admissão seja igual ou inferior à distância entre o local de trabalho contratado e a referida residência.

4- Caso da aplicação do previsto no número anterior resulte um acréscimo de custo com a deslocação, devidamente comprovado por meio de documento, tem o trabalhador direito a ser ressarcido de tais custos.

5- O local de início e termo de cada período de trabalho deve, em cada dia, ser o mesmo. Quando assim não suceda, o período de tempo necessário à deslocação entre o local de termo e o local de início é considerado tempo de trabalho.

Cláusula 20.ª

(Transferência do local de trabalho)

1- O trabalhador poderá ser transferido, definitiva ou temporariamente, para outro local de trabalho sempre que dê o seu acordo, por escrito, em documento do qual constem os termos dessa transferência.

2- O trabalhador poderá ainda ser transferido, definitiva ou temporariamente, nos termos do definido na Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, que aprovou o Código do Trabalho.

CAPÍTULO VI

Duração e organização do tempo de trabalho

Cláusula 21.ª

(Tempo de trabalho)

Para efeitos do presente CCTV, considera-se tempo de trabalho qualquer período de tempo em que o trabalhador esteja afeto, de acordo com o determinado pela entidade empregadora, à execução das funções correspondentes à sua categoria profissional.

Cláusula 22.ª

(Tempo de descanso)

1- Para efeitos do presente CCTV, considera-se tempo de descanso qualquer período, durante a jornada de trabalho ou entre jornadas de trabalho, em que o trabalhador não esteja afeto à realização de qualquer atividade, podendo dispor livremente do seu tempo.

2- O tempo de descanso pode ser tempo de intervalo, tempo de descanso diário e tempo de descanso semanal.

Cláusula 23.ª

(Tempo de intervalo)

1- Para todos os trabalhadores com horário móvel, o período normal de trabalho diário deve ser interrompido por um intervalo de duração não inferior a uma hora e não superior a três, de modo a que os trabalhadores não prestem mais de 5 horas de trabalho consecutivo.

2- Caso a duração máxima de tempo de intervalo não seja gozada no primeiro intervalo pode ser dado um segundo intervalo até perfazer as três horas referidas no número anterior.

3- Excecionalmente, o horário de trabalho pode prever a prestação até ao limite de seis horas consecutivas caso tal seja necessário para assegurar a conclusão do serviço em execução.

4- Para todos os demais trabalhadores, o período normal de trabalho diário deve ser interrompido por um intervalo de duração não inferior a uma hora e não superior a duas horas, salvo se for celebrado entre as partes acordo escrito em sentido diverso.

5- Por acordo escrito entre as partes, e para os trabalhadores de qualquer uma das áreas administrativa, manutenção e movimento, pode ser prevista a prestação de um único período de trabalho diário, de forma contínua, com a duração máxima de sete horas, não havendo lugar à compensação do período de tempo em falta por referência à duração do período normal de trabalho diário. Sempre que possível, durante o período de trabalho diário deve ser prevista uma pausa de quinze minutos, a qual se considera incluída naquele período.

Cláusula 24.ª

(Tempo de descanso diário)

1- O tempo de descanso diário entre duas jornadas de trabalho não pode ser inferior a 11 horas.

2- Aos trabalhadores com horário móvel, quando abrangidos pelo âmbito de aplicação do disposto na legislação aplicável, nomeadamente o Regulamento (CE) n.º 561/2006 e as normas que o complementem, serão observados os tempos de descanso neles definidos.

Cláusula 25.ª

(Período normal de trabalho)

O período normal de trabalho será de quarenta horas semanais, distribuídas em cinco dias, não podendo ser superior a oito horas diárias, sem prejuízo de outros de menor duração em vigor.

Cláusula 26.ª

(Horário de trabalho - Definição e princípios gerais)

1- Entende-se por horário de trabalho a definição das horas de início e termo do período normal de trabalho, bem como os intervalos de descanso.

2- Compete à empresa estabelecer o horário de trabalho dos trabalhadores ao seu serviço dentro dos condicionalismos legais do presente CCTV.

3- Poderão ser praticados os seguintes tipos de horário de trabalho:

a) Horário fixo;

b) Horário móvel.

4- Os mapas de horário de trabalho fixo serão remetidos ao ministério responsável pela área laboral nos casos em que a lei o exija.

5- A alteração do tipo de horário de trabalho depende do acordo do trabalhador.

6- Todos os trabalhadores com a categoria profissional de motorista de serviço público deverão proceder ao registo dos tempos de trabalho e dos tempos de descanso em tacógrafo analógico ou digital, ou meio alternativo de registo, de acordo com o legalmente definido, designadamente no Decreto-Lei n.º 237/2007.

7- Os trabalhadores com horário móvel terão de ter conhecimento da hora do início do trabalho posterior ao período de descanso, diário ou semanal, com a maior antecedência possível, garantindo-se, que, no mínimo, tal ocorra ou até ao termo da jornada de trabalho ou até às 18h00 do termo de cada dia, consoante o que se verificar primeiro.

8- Se, por motivos de serviço, houver alteração da hora do início de trabalho acima referido, é da responsabilidade da empresa a informação prévia ao trabalhador de tal alteração.

Cláusula 27.ª

(Outros trabalhos)

Na organização do horário de trabalho definido para os trabalhadores com horário móvel deverá considerar-se o período total mínimo de quinze minutos para a execução de tarefas complementares à tarefa principal de condução, designadamente, verificação da viatura, abastecimento, prestação de contas, sendo que, pelo menos dez desses minutos deverão ser previstos no início da jornada de trabalho.

Cláusula 28.ª

(Pausa técnica)

1- Entende-se por pausa técnica qualquer período, que não seja intervalo de descanso, descanso diário ou descanso semanal, cuja duração previsível seja previamente conhecida pelo trabalhador, em que este não esteja obrigado a permanecer no local de trabalho, embora se mantenha adstrito à realização da atividade profissional em caso de necessidade, bem como, no caso de trabalhador que conduza em equipa, qualquer período que passe ao lado do condutor

ou num beliche durante a marcha do veículo, nos termos previstos no Decreto-Lei n.º 237/2007.

2- As pausas técnicas previstas no número anterior não são consideradas tempo de trabalho e não substituem o tempo de intervalo.

3- As pausas técnicas que ocorram após o período normal de trabalho diário são remuneradas nos termos previstos na cláusula 55.ª

4- As pausas técnicas têm a duração mínima de 30 minutos e a duração máxima de quatro horas em cada dia de trabalho.

5- Durante a pausa técnica, o trabalhador está obrigado a manter-se contactável e, caso esta seja interrompida, o trabalhador deve apresentar-se ao serviço no prazo máximo equivalente a metade do tempo previsto inicialmente para a pausa técnica.

6- A partir do momento do contacto efetuado pela empresa, o trabalhador passa a estar na situação de prestação efetiva de trabalho diário remunerado como tal.

7- Os períodos de pausa técnica serão registados no correspondente meio de registo legalmente obrigatório sob o símbolo:



8- A pausa técnica é aplicada em situação de condução em equipa apenas para efeito de registo, excluindo-se a aplicação do número 3 da presente cláusula.

Cláusula 29.ª

(Trabalho a tempo parcial)

1- O trabalho em regime de tempo parcial pode ser prestado em, no máximo, 5 dias por semana.

2- Em cada dia, o trabalhador pode ter, no máximo, dois períodos de trabalho.

3- Se o período normal de trabalho semanal acordado for distribuído por 5 dias por semana, o período normal de trabalho semanal não poderá ser superior a 35 horas semanais.

4- Se o período normal de trabalho semanal acordado for distribuído por 4 ou menos dias por semana, o período normal de trabalho diário pode ser de até 8 horas em cada dia.

5- Em cada dia, entre o termo do primeiro período de trabalho e o início do segundo período de trabalho mediará um período de tempo que garanta o respeito pelo período mínimo de repouso entre jornadas de trabalho.

6- O trabalhador poderá afetar o período de tempo que medeia entre o termo do primeiro período de trabalho e o início do segundo período de trabalho da forma que entender definir, quer no exercício de atividades de natureza pessoal, quer no exercício de atividades de natureza profissional, não estando em qualquer caso, afeto à empregadora.

7- Caso a atividade profissional exercida pelo trabalhador nos termos do número anterior esteja sujeita a controlo por aparelho tacógrafo ou equivalente, o seu exercício não pode pôr em causa a atividade profissional contratada pelo não respeito dos períodos máximos de trabalho e dos períodos mínimos de descanso.

Cláusula 30.ª

(Horários partidos - Noção)

1- O período normal de trabalho diário pode ser repartido por dois períodos de trabalho, o qual só poderá ter um único intervalo de descanso no máximo de sete horas, sem prejuízo do cumprimento das normas referentes ao descanso entre jornadas de trabalho.

2- O intervalo referido no número anterior deve ser gozado no local de trabalho ou no local de início de serviço.

3- O presente regime só poderá ser aplicável aos serviços de transporte regulares e em dias úteis. Para o efeito consideram-se dias úteis, de segunda a sexta-feira, excluindo-se os dias feriados. Em consequência, aos motoristas aderentes será concedido o descanso semanal ao sábado e ao domingo.

4- É admitido o exercício de outra atividade profissional.

5- Caso a atividade profissional exercida pelo trabalhador nos termos do número anterior esteja sujeita a controlo por aparelho tacógrafo ou equivalente, o seu exercício não pode pôr em causa a atividade profissional contratada pelo não respeito dos períodos máximos de trabalho e dos períodos mínimos de descanso.

Cláusula 31.ª

(Horários partidos - Âmbito de aplicação)

1- A organização do horário de trabalho de acordo com o regime de horários partidos aplica-se:

a) Aos trabalhadores admitidos em data anterior à entrada em vigor do novo CCTV que, querendo, solicitem por sua iniciativa a adesão ao presente regime, desde que essa adesão seja feita mediante a subscrição de acordo individual escrito entre a empresa e o trabalhador;

b) Aos trabalhadores admitidos após a entrada em vigor do novo CCTV, e desde que não preenchidas as quotas máximas previstas na cláusula 32.ª

2- Qualquer das partes poderá fazer cessar a aplicação do acordo celebrado, o qual tem o prazo de vigência de um ano, sucessivamente renovável.

3- A cessação pressupõe a denúncia do acordo, efetuada por escrito, por qualquer das partes, e com antecedência mínima de 30 dias. A cessação produz sempre efeitos no primeiro dia do mês seguinte àquele em que se verifica o termo dos 30 dias de aviso prévio.

Cláusula 32.ª

(Horários partidos - Organização)

1- O período normal de trabalho diário dos trabalhadores aderentes ao regime de horários partidos é de 7 horas e 15 minutos, sendo o período normal de trabalho semanal de 36 horas e 15 minutos, distribuído por 5 dias da semana.

2- Qualquer alteração à escala de serviço efetuada no próprio dia que implique o aumento do número de horas de trabalho a prestar é remunerado como trabalho suplementar.

3- Em cada empresa, as chapas de serviço afetas a este tipo de serviço não podem ser superiores a 15 % (áreas metropolitanas) ou 30 % (fora das áreas metropolitanas) do serviço

normal definido pelas autoridades de transporte, salvo acordo das partes.

Cláusula 33.ª

(Trabalho suplementar)

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

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

3- Só em casos inteiramente imprescindíveis e justificados poderá haver lugar a 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, as duzentas horas anuais.

5- Excecionalmente, o período de trabalho suplementar poderá ultrapassar o limite estipulado no número anterior nos seguintes casos:

a) Serviço de desempanagem de viatura ou equipamento oficinal;

b) Demoras provocadas pelo embarque e desembarque de passageiros ou mercadorias;

c) Serviços ocasionais ou transportes eventuais coletivos.

6- Todo o trabalho suplementar é objeto de registo interno mediante o recurso a meios informáticos ou manuais.

Cláusula 34.ª

(Trabalho noturno)

1- Para os trabalhadores admitidos até 29 de dezembro de 2015, o trabalho prestado entre as 20h00 de um dia e as 7h00 do dia seguinte é considerado trabalho noturno.

2- Para os trabalhadores admitidos posteriormente à data indicada, o trabalho prestado entre as 20h30 de um dia e as 6h30 do dia seguinte é considerado trabalho noturno.

3- Para os trabalhadores relativamente aos quais, nesta data, se considere como correspondendo a trabalho noturno o compreendido entre as 20h00 e as 7h00, manter-se-á em aplicação o aludido regime

CAPÍTULO VII

Suspensão da prestação de trabalho

Cláusula 35.ª

(Tempo de descanso semanal)

1- Os trabalhadores têm direito a gozar, em cada semana de trabalho, dois dias de descanso semanal consecutivos: dia de descanso semanal obrigatório e dia de descanso semanal complementar.

2- Para os trabalhadores que venham a ser admitidos após a entrada em vigor do presente CCTV, o gozo dos dias de descanso semanal será observado de forma fixa ou rotativa de acordo com a escala de serviço periodicamente afixada. Para os trabalhadores já admitidos, o gozo dos dias de descanso semanal será observado nos termos em vigor.

3- O gozo de dia de descanso terá que ocorrer, obrigatoriamente, ao fim de, no máximo, seis dias de condução consecutivos.

4- No caso de os dias de descanso semanal serem observados de forma rotativa haverá lugar à sua definição com periodicidade quinzenal, estando sujeitos a confirmação semanal.

5- Havendo lugar à transição de sistema de gozo de dia de descanso de forma rotativa para sistema de gozo de dia de descanso de forma fixa será observado, sucessivamente, o critério de maior antiguidade, estando sempre dependente da aceitação do trabalhador. Para ordenação e aferição do critério de maior antiguidade apenas serão considerados os trabalhadores que estejam em igualdade de circunstâncias tendo em atenção o posto de trabalho a que serão afetos.

6- Aos trabalhadores com horário móvel, quando abrangidos pelo âmbito de aplicação do disposto na legislação aplicável nomeadamente o Regulamento (CE) n.º 561/2006 e as normas que os complementem, serão observados os tempos de descanso neles definidos.

7- Para os trabalhadores com horário fixo, os dias de descanso semanal obrigatório e complementar coincidirão, sempre que possível, com o sábado e o domingo. Para os trabalhadores com horário fixo nesta data já admitidos, e salvo acordo escrito em sentido diverso, manter-se-á o gozo dos dias de descanso nos dias atualmente observados.

8- Se o trabalhador prestar serviço no dia de descanso semanal obrigatório tem direito a descansar 1 dia completo num dos 3 dias imediatamente seguintes.

9- Os trabalhadores em serviço no estrangeiro gozarão o dia ou dias de descanso imediatamente a seguir à sua chegada ao local de trabalho, salvo se por acordo o gozo ocorrer no estrangeiro.

10- Considera-se haver sido prestado trabalho em dias de descanso semanal obrigatório, dia de descanso semanal complementar ou dia feriado sempre que não se verifiquem pelo menos 24 horas consecutivas de repouso no decurso do dia civil em que recair, salvaguardando-se e excetuando-se os seguintes casos:

a) O trabalho que se prolongue até às 3h00 do dia civil de descanso semanal obrigatório, de descanso semanal complementar ou dia feriado;

b) Os casos de horário de trabalho que envolvam a prestação de serviço normal em dois dias civis.

Cláusula 36.ª

(Feriados)

1- São feriados obrigatórios os definidos na Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, que aprovou o Código do Trabalho.

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, será ainda observado o feriado municipal do local de trabalho, ou, quando aquele não exista, o feriado municipal da respetiva capital de distrito, bem como o dia de Carnaval.

Cláusula 37.ª

(Direito a férias)

1- A todos os trabalhadores será concedido um período de férias em cada ano civil, sem prejuízo da sua remuneração

normal, de 22 dias úteis, a partir de 1 de janeiro, com referência ao trabalho prestado no ano anterior.

2- O início do período de férias será no primeiro dia a seguir aos dias de descanso.

3- O direito a férias é irrenunciável e não pode ser substituído, fora dos casos expressamente previstos na lei, por remuneração suplementar ou qualquer outra vantagem, ainda que o trabalhador dê o seu consentimento.

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

5- No ano da admissão, o trabalhador tem direito a dois dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato, até 20 dias, cujo gozo pode ter lugar após seis meses completos de execução do contrato.

6- No caso de o ano civil terminar antes de decorrido o prazo referido no número anterior, as férias são gozadas até 30 de junho do ano subsequente.

7- Da aplicação do disposto nos números anteriores não pode resultar o gozo, no mesmo ano civil, de mais de 30 dias úteis de férias.

8- No caso de a duração do contrato de trabalho ser inferior a seis meses, o trabalhador tem direito a dois dias úteis de férias por cada mês completo de duração do contrato, contando-se para o efeito todos os dias seguidos ou interpolados de prestação de trabalho.

9- As férias referidas no número anterior são gozadas imediatamente antes da cessação do contrato, salvo acordo das partes.

10- No ano de cessação de impedimento prolongado iniciado em ano anterior, o trabalhador tem direito a férias nos termos dos números 5 e 6.

11- Em caso de cessação de contrato no ano civil subsequente ao da admissão ou cuja duração não seja superior a 12 meses, o cômputo total das férias ou da correspondente retribuição a que o trabalhador tenha direito não pode exceder o proporcional ao período anual de férias tendo em conta a duração do contrato.

Cláusula 38.ª

(Gozo de férias)

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

2- As férias devem ser gozadas no decurso do ano civil em que se vencem, não sendo permitido acumular no mesmo ano férias de dois ou mais anos.

3- 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 este as pretenda gozar com familiar residente no estrangeiro.

Cláusula 39.ª

(Marcação de férias)

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

2- O plano de férias deverá ser afixado até 31 de março, e dele será remetido um exemplar à associação sindical. Igualmente serão comunicadas ao trabalhador e à associação sindical respetiva todas as alterações ao plano de férias.

3- As férias dos trabalhadores da área movimento poderão ser marcadas ao longo de todo o ano civil, devendo, na marcação, ser ouvida a estrutura de representação dos trabalhadores.

Cláusula 40.ª

(Férias em caso de impedimento prolongado)

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

2- No ano da cessação do impedimento prolongado, o trabalhador terá direito a dois dias úteis de férias por cada mês, nos termos previstos nos números 5 e 6 da cláusula 37.ª

Cláusula 41.ª

(Alteração ou Interrupção de férias)

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

2- Sempre que um período de doença, devidamente comprovado por declaração de estabelecimento hospitalar, ou centro de saúde ou atestado médico, coincida no todo ou em parte com o período de férias, considerar-se-ão estas não gozadas na parte correspondente.

3- Quando se verificar a situação prevista no número anterior relativamente a um período de férias já iniciado, o trabalhador deverá comunicar à empresa o dia de início da doença, bem como o do seu termo, devidamente comprovados.

4- Findo o impedimento a que se refere o número 2, prosseguirá o gozo das férias, nos termos em que as partes acordarem, ou, na falta de acordo, logo após a alta.

Cláusula 42.ª

(Férias em caso de cessação do contrato)

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

Cláusula 43.ª

(Proibição do exercício de outras atividades durante as férias)

O trabalhador não pode exercer durante as férias qualquer atividade remunerada, salvo se já a viesse exercendo cumulativamente ou a empresa o autorizar a isso, sob pena de sanção disciplinar e reembolso da retribuição correspondente às férias e subsídio respetivo.

Cláusula 44.ª

(Licença sem retribuição)

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

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

3- Durante o mesmo período cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressuponham a efetiva prestação de trabalho.

4- O trabalhador a quem for concedida licença sem retribuição mantém o direito ao lugar.

5- Poderá ser contratado um substituto para o trabalhador na situação de licença sem retribuição.

Cláusula 45.ª

(Impedimento prolongado)

1- Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente 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 pressuponham a efetiva prestação de trabalho, sem prejuízo da manutenção do direito ao lugar com a categoria, antiguidade e demais regalias, nem da observância das disposições legalmente aplicáveis em matéria de Segurança Social.

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

3- Terminado o impedimento, o trabalhador deve, logo que possível, comunicar à empresa que pretende retomar o lugar e apresentar-se dentro dos quinze dias seguintes, a contar da data da comunicação, sob pena de perder o direito ao lugar.

CAPÍTULO VIII

Faltas

Cláusula 46.ª

(Conceito de falta)

1- Por falta entende-se a ausência durante um dia de trabalho.

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

3- Sem prejuízo do disposto no número seguinte, não serão considerados como faltas os atrasos na hora de entradas inferiores a quinze minutos, desde que não excedam uma hora por mês.

4- Ficam expressamente excluídos do disposto no número anterior todos os trabalhadores da área movimento e, da área manutenção, os trabalhadores com as categorias profissionais de técnico de manutenção e técnico de pneus, sob pena de aplicação de sanções disciplinares, salvo os casos devidamente justificados.

Cláusula 47.ª

(Tipos de falta)

1- A falta pode ser justificada ou injustificada.

2- São consideradas faltas justificadas:

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

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

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

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

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

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

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

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

i) A autorizada ou aprovada pelo empregador, considerando-se, desde já, como tal o dia de aniversário do trabalhador;

j) A que por lei seja como tal considerada.

3- É considerada injustificada qualquer falta não prevista no número 2.

4- A duração das ausências referidas no número 2 consideradas como faltas justificadas é a referida na Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, que aprovou o Código do Trabalho.

5- Para efeito da contabilização das ausências referidas na alínea *b)* do número 2, apenas serão considerados os dias efetivos de trabalho, com expressa exclusão dos dias de descanso e dos dias feriado.

Cláusula 48.ª

(Efeitos de 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, ainda, que justificadas:

a) As referidas na alínea *g)* da cláusula anterior, salvo disposição legal em contrário;

b) As dadas por motivo de doença, acidentes de trabalho e parentalidade, sem prejuízo dos benefícios complementares estipulados neste CCTV;

c) As referidas na alínea *i)* da cláusula anterior, com exceção da ausência correspondente ao dia de aniversário do trabalhador.

Cláusula 49.ª

(Faltas injustificadas e seus efeitos)

1- As faltas injustificadas determinam perda de 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 20 dias úteis de férias.

2- 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 a alegação de motivo de justificação comprovadamente falso.

Cláusula 50.ª

(Fórmula de cálculo por perda de remuneração)

O montante a deduzir por motivo de falta que implique perda de remuneração será calculado pela aplicação da seguinte fórmula:

$$\text{Retribuição base} = \frac{\text{Remuneração diária}}{30}$$

CAPÍTULO IX

Retribuição

Cláusula 51.ª

(Retribuição do trabalho)

1- As retribuições mínimas dos trabalhadores abrangidos por este CCTV são as constantes do anexo III, devendo ser pagas até ao último dia do mês a que digam respeito e dentro do período normal de trabalho.

2- A entidade empregadora entregará mensalmente os recibos de vencimento aos trabalhadores.

3- Com expressa exclusão do disposto na cláusula 54.ª, para todos os efeitos, designadamente, cálculo do trabalho suplementar em dia útil, trabalho noturno e subsídio de agente único, o cálculo do valor hora é sempre efetuado de acordo com a seguinte fórmula:

$$\frac{\text{Retribuição base x 12}}{\text{Período normal de trabalho semanal x 52}}$$

Cláusula 52.ª

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

1- Sempre que um trabalhador substitua outro de categoria e retribuição superior receberá desde o início a retribuição correspondente à categoria do trabalhador substituído.

2- O disposto no número anterior não é considerado acesso.

3- Se a substituição se prolongar para além de cento e vinte dias consecutivos, o direito à retribuição mais elevada não cessa com o regresso do trabalhador substituído.

Cláusula 53.ª

(Retribuição do trabalho suplementar em dia útil)

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

a) 50 % de retribuição normal na primeira hora;

b) 75 % de retribuição normal nas horas ou frações subsequentes.

Cláusula 54.ª

(Retribuição do trabalho em dias de descanso e dias feriado)

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

2- Para efeito de cálculo, o valor do dia será determinado pela seguinte fórmula:

$$\text{Retribuição base} = \frac{\text{Remuneração diária}}{30}$$

e o valor da hora será também determinado pela seguinte fórmula:

$$\text{Remuneração diária} = \frac{\text{Remuneração hora}}{\text{Horário de trabalho diário (8)}}$$

3- Qualquer período de trabalho prestado nos dias de descanso semanal obrigatório e de descanso semanal complementar e nos dias feriado será pago pelo mínimo de cinco horas, de acordo com os números 1 e 2 desta cláusula.

4- Cada hora ou fração trabalhada para além do período normal de trabalho (oito horas) será paga pelo triplo do valor resultante da aplicação da fórmula consignada no número 2 desta cláusula.

Cláusula 55.ª

(Forma de pagamento da pausa técnica)

1- Cada hora de pausa técnica não incluída nas oito horas de trabalho normal diário é remunerada nos termos da cláusula 53.ª quando ocorra em dia útil (retribuição do trabalho suplementar em dia útil) e nos termos da cláusula 54.ª (Retribuição do trabalho em dias de descanso e dias feriado) quando ocorra em dias de descanso semanal obrigatório e em dia de descanso semanal complementar ou em dia feriado.

2- É da responsabilidade da associação de empregadores outorgante a indicação às empresas associadas do modo e da designação sob a qual é efetuado o pagamento das pausas técnicas garantindo-se, em qualquer caso, que o resultado corresponda ao indicado no número anterior.

3- Em cada dia de trabalho, só poderá haver lugar ao pagamento ou de uma hora de trabalho suplementar ou de uma

hora de pausa técnica com acréscimo de 50 %, consoante aquela que se verificar primeiro, sendo as horas seguintes, quer de trabalho suplementar, quer de pausa técnicas, remuneradas com acréscimo de 75 %.

Cláusula 56.ª

(Retribuição e subsídio de férias)

1- Durante o período em que ocorra o gozo de férias, os trabalhadores receberão da empresa a retribuição e um subsídio de férias de montante igual à retribuição base, correspondente ao período de férias a que têm direito.

2- Considerando a integração da totalidade do subsídio de agente único na retribuição base paga aos motoristas de serviço público, o montante pago a título de retribuição e de subsídio de férias inclui já o aludido valor. No caso dos motoristas de serviço comercial, o montante pago a título de retribuição e de subsídio de férias incluirá, para além da retribuição base, o proporcional do subsídio de serviço público, nos termos da cláusula 17.ª

3- Dos proporcionais a serem pagos na retribuição e subsídio de férias exclui-se qualquer outra cláusula de expressão pecuniária.

4- O subsídio de férias será pago no mês anterior ao gozo das férias ou, caso o gozo ocorra de forma interpolada, no mês anterior àquele em que se verificar o gozo do período mínimo de dez dias úteis consecutivos.

Cláusula 57.ª

(Subsídio de Natal)

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

2- Considerando a integração da totalidade do subsídio de agente único na retribuição base paga aos motoristas de serviço público, o montante pago a título de subsídio de Natal inclui já o aludido valor. No caso dos motoristas de serviço comercial, o montante pago a título de subsídio de Natal incluirá, para além da retribuição base, o proporcional do subsídio de serviço público, nos termos da cláusula 17.ª

3- 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.

4- 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.

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

6- Tem direito ao subsídio de Natal, pela parte proporcional ao tempo de trabalho efetivo, o trabalhador que esteja ou tenha estado na situação de impedimento prolongado por motivo de doença, devidamente comprovada por declaração de estabelecimento hospitalar, centro de saúde ou atestado médico.

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

8- O pagamento do subsídio referido no número 6 e o adiantamento do subsídio referido no número 7 serão pagos dentro do prazo estabelecido no número 1, obrigando-se o trabalhador a reembolsar a empresa no quantitativo recebido da Segurança Social, quando o receber.

Cláusula 58.ª

(Abono para falhas)

1- Os trabalhadores com as categorias profissionais de técnico de bilheteira e despachos e técnico de tesouraria receberão, a título de abono para falhas, a quantia mensal constante do anexo III, a qual será paga nos meses em que haja lugar a prestação efetiva de trabalho.

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

Cláusula 59.ª

(Retribuição do trabalho noturno)

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

CAPÍTULO X

(Refeições e deslocações)

Cláusula 60.ª

(Subsídio de alimentação)

1- As empresas atribuirão um subsídio de refeição de valor igual para todos os trabalhadores abrangidos por este CCTV, independentemente da sua categoria profissional, o qual não fará parte da sua retribuição.

2- O subsídio terá o valor constante do anexo III por cada dia em que haja um mínimo de quatro horas de trabalho prestado. Para este efeito, entende-se por dia de trabalho o período normal de trabalho, o qual pode iniciar-se num dia e prolongar-se no dia seguinte.

3- O pagamento poderá ser efetuado em numerário ou através de vale de refeição.

Cláusula 61.ª

(Refeições deslocadas e refeições penalizadas)

1- Para além do subsídio de refeição, as empresas poderão proceder ao pagamento, de forma cumulativa ou de forma alternativa, de refeições deslocadas ou de refeições penalizadas.

2- O pagamento de uma primeira refeição deslocada ou de uma primeira refeição penalizada exclui o pagamento do subsídio de refeição previsto na cláusula anterior.

3- O pagamento de uma segunda refeição deslocada ou de uma segunda refeição penalizada acumula com o pagamento do subsídio de refeição previsto na cláusula anterior, assim como com o pagamento da primeira refeição deslocada ou da

primeira refeição penalizada previsto na presente cláusula.

4- Haverá lugar ao pagamento de uma refeição deslocada a título de reembolso das despesas com a refeição que os trabalhadores, por motivo de serviço, tenham efetuado fora do local de trabalho definido nos termos dos números 1 e 2 da cláusula 19.ª

5- Haverá lugar ao pagamento de uma refeição penalizada a título de reembolso das despesas com a refeição que os trabalhadores hajam tomado no local de trabalho sempre que a execução do serviço os impedir de iniciarem e terminarem o almoço entre as 11h00 e as 14h30 e o jantar entre as 19h30 e as 22h00.

6- Não poderá haver lugar ao pagamento cumulativo de duas primeiras refeições deslocada e penalizada e de duas segundas refeições deslocada e penalizada.

7- As primeiras refeições deslocada e penalizada e as segundas refeições deslocada e penalizada serão pagas de acordo com os valores constantes do anexo III.

8- A empresa reembolsará ainda os trabalhadores que terminem o serviço depois da 1h00 ou o iniciem antes das 6 h00, bem como aqueles que prestarem o mínimo de três horas de trabalho entre as 0h00 e as 5h00, de acordo com os valores constantes do anexo III.

9- O trabalhador terá direito a pagamento do pequeno-almoço sempre que esteja deslocado em serviço e na sequência de pernoita por conta da entidade empregadora, de acordo com os valores constantes do anexo III.

10- As refeições tomadas no estrangeiro, sempre que não haja lugar a pernoita, serão pagas, sob a forma de ajuda de custo, de acordo com o valor constante do anexo III.

11- Quando o trabalhador estiver deslocado do seu local de trabalho e possa e queira tomar as refeições na sua residência, dentro dos períodos para refeição previstos no número 2 desta cláusula, não terá direito a qualquer quantia de reembolso, salvaguardando-se, porém, as situações de acordos existentes.

Cláusula 62.ª

(Alojamento e deslocações no Continente)

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

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

b) A ajuda de custo diária, sempre que haja lugar a pernoita determinada pela empresa, correspondente ao valor constante do anexo III, o qual engloba o subsídio de refeição, a dormida e todas as refeições a que haja lugar, o que inclui o pequeno almoço, salvo se entre empresa e trabalhador for acordado regime diverso ou o trabalhador solicitar à empresa a marcação de alojamento.

2- Caso a empresa suporte diretamente os custos decorrentes das refeições e/ou da dormida, haverá lugar à redução correspondente do valor referido na alínea *b)* do número anterior na proporção constante do anexo III.

Cláusula 63.ª

(Deslocações ao estrangeiro - Alojamento e refeições)

1- Consideram-se nesta situação todos os trabalhadores que se encontram fora de Portugal Continental.

2- Os trabalhadores terão direito a receber, por cada dia completo de trabalho prestado no estrageiro, uma ajuda de custo diária indicada no anexo III, a qual inclui todas as cláusulas de expressão pecuniária previstas no presente CCTV, salvo se entre empresa e trabalhador for acordado regime diverso ou o trabalhador solicitar à empresa a marcação de alojamento.

3- Caso a empresa suporte diretamente os custos decorrentes das refeições e/ ou da dormida, haverá lugar à redução correspondente do valor referido no número anterior na proporção constante do anexo III.

CAPÍTULO XI

Condições particulares de trabalho

Cláusula 64.ª

(Parentalidade, trabalhadores menores e trabalhadores-estudantes)

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

CAPÍTULO XII

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 65.ª

(Cessação do contrato de trabalho)

1- O contrato de trabalho pode cessar nos termos e condições previstas na Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, que aprovou o Código do Trabalho.

2- A cessação do contrato de trabalho conferirá 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 no ano da cessação e ao subsídio correspondente.

CAPÍTULO XIII

Poder disciplinar

Cláusula 66.ª

(Sanções disciplinares)

A inobservância por parte dos trabalhadores, das normas constantes do presente CCTV e na Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, que aprovou o Código do Trabalho, será punida

com as sanções seguintes:

a) Repreensão;

b) Repreensão registada;

c) Sanção pecuniária;

d) Perda de dias de férias;

e) Suspensão do trabalho com perda de retribuição e de antiguidade;

f) Despedimento sem qualquer indemnização ou compensação.

Cláusula 67.ª

(Sanções abusivas)

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

a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;

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

c) Exercer ou candidatar-se a funções em estrutura de representação coletiva 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 6 meses após qualquer dos factos mencionados nas alíneas do número anterior.

Cláusula 68.ª

(Consequência da aplicação de sanção abusiva)

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.

Cláusula 69.ª

(Tramitação processual disciplinar)

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

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

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

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

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

6- Finda a instrução, o processo será presente, por cópia, à comissão de trabalhadores, a qual se pronunciará no prazo máximo de cinco dias úteis.

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

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

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

CAPÍTULO XIV

Direito coletivo

Cláusula 70.ª

(Crédito de horas)

1- Os dirigentes e os delegados sindicais têm direito a crédito de horas para o exercício das suas funções nos termos previstos na Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, que aprovou o Código do Trabalho.

2- A direção da associação sindical deve comunicar à empresa, até 15 de janeiro de cada ano e nos 15 dias seguintes à verificação de qualquer alteração, a identidade dos dirigentes e dos delegados sindicais que beneficiam do crédito de horas.

3- A direção da associação sindical pode atribuir crédito de horas a outro dirigente e/ou delegado sindical, desde que não ultrapasse o montante global dos créditos atribuídos e informe a empresa da alteração da repartição do crédito com a antecedência mínima de 15 dias.

4- O trabalhador que seja membro de mais de uma estrutura de representação de trabalhadores não tem direito, nos termos da lei, a acumular o crédito de horas.

CAPÍTULO XV

Apoio aos trabalhadores

Cláusula 71.ª

(Higiene e segurança no trabalho)

1- A empresa proporcionará aos seus trabalhadores boas condições de higiene e deverá prover os locais de trabalho com os indispensáveis requisitos de segurança.

2- Aos trabalhadores que laborem com óleos e combustíveis ou sujeitos à humidade e intempérie, a empresa obriga-se a fornecer gratuitamente equipamento de proteção, designadamente botas de borracha forradas, tamancos, luvas de borracha, calças e casaco PVC equipado com capuz.

3- O trabalhador técnico de manutenção que trabalhe com corrente alternada terá sempre direito a recusar cumprir ordens contrárias à boa técnica profissional, nomeadamente normas de segurança de instalações elétricas.

4- O trabalhador técnico de manutenção que trabalhe com corrente alternada pode também recusar obediência a ordens de natureza técnica referentes à execução de serviços quando não provenientes de superior hierárquico devidamente habilitado, designadamente, com carteira profissional, engenheiro ou engenheiro técnico do ramo de eletrotecnia.

5- Sempre que no exercício da profissão o trabalhador técnico de manutenção corra risco de eletrocussão, não poderá trabalhar sem ser acompanhado por outro trabalhador.

Cláusula 72.ª

(Complemento de subsídio de doença)

Em caso de doença, a empresa pagará a diferença entre a retribuição auferida à data do início da incapacidade temporária para o trabalho por motivo de doença e o subsídio atribuído pela Segurança Social, até ao limite de 30 dias por ano, seguidos ou interpolados, desde que se verifique uma situação de internamento em estabelecimento hospitalar ou de convalescença motivada quer por hospitalização, quer pela realização de procedimento cirúrgico em regime de ambulatório.

Cláusula 73.ª

(Complemento da pensão por acidente de trabalho ou doençaprofissional)

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

Cláusula 74.ª

(Incapacidade permanente por acidente de trabalho ou doença profissional)

Em caso de incapacidade permanente, parcial ou absoluta, para o trabalho habitual, proveniente de acidente de trabalho ou doença profissional ao serviço da empresa, esta diligenciará a reconversão dos trabalhadores incapazes para função compatível com as incapacidades verificadas.

Cláusula 75.ª

(Apoio por aplicação de sanção acessória de inibição de conduzir)

1- A todos os motoristas a quem tenha sido aplicada sanção acessória de inibição de conduzir em razão de atos cometidos no exercício ou por causa do exercício das suas funções, será garantido trabalho em qualquer outro sector da empresa compatível com as suas aptidões, sem diminuição da sua retribuição normal.

2- Esta responsabilidade cessa caso a aplicação da sanção referida no número anterior ocorra na sequência da adoção de comportamento que constitua contra-ordenação muito grave ou, em caso de contra-ordenação grave, em caso de reincidência.

Cláusula 76.ª

(Ocorrências durante as deslocações)

1- Quando o trabalhador se encontre fora do local de trabalho, por motivo de serviço e for vítima de acidente de trabalho, ou acometido de doença comprovada por atestado médico, tem direito, a custas da empresa, na medida em que não lhe for atribuído subsídio equivalente, por força da legislação nacional, ou acordo internacional:

a) A todos os cuidados médicos de que possa ter efetivamente necessidade;

b) A qualquer outro subsídio a que tenha direito pela legislação nacional aplicável, no caso de o acidente de trabalho ou doença se ter verificado no país;

c) A alojamento e alimentação até que o seu estado de saúde lhe permita regressar ao local da sua residência. A responsabilidade da empresa pelo pagamento das despesas referidas nesta alínea fica limitada a seis meses nos casos em que se conclua que a doença do trabalhador resulta de um estado anterior e se teria declarado mesmo que o trabalhador não saísse do país;

d) A viagem de regresso ao local da sua residência e, no caso de falecimento, para local a indicar pela família ou por quem a represente, desde que seja em Portugal Continental;

e) Ao pagamento das despesas com a deslocação de um familiar para o acompanhar, inclusive no regresso, em caso de absoluta necessidade e só quando requerido pelos serviços clínicos em que o trabalhador esteja a ser assistido e como condição necessária para o tratamento.

2- Quando a viagem for interrompida por causa independente da vontade do trabalhador e lhe seja impossível regressar com o veículo que conduz ao local da sua residência, o trabalhador tem direito à viagem de regresso a custas da empresa. A viagem de regresso far-se-á em conformidade com as instruções da empresa e de acordo com o trabalhador.

Cláusula 77.ª

(Transportes)

1- Têm direito a transporte gratuito nas carreiras regulares da empresa:

a) Os trabalhadores da empresa;

b) Os trabalhadores da empresa que estiverem ou passem à situação de reformados;

c) De segunda a sexta-feira, o cônjuge ou o unido de facto;

d) Os filhos estudantes, durante o período escolar e para frequência das aulas e exames. Caso estes gozem de direito a transporte suportado, total ou parcialmente, pela autoridade de transportes competente, o direito a transporte previsto na presente cláusula será sempre subsidiário do direito assegurado pela referida autoridade.

2- O direito ao transporte gratuito será conferido pela empresa nas exatas condições em que a sua atribuição seja definida por parte das autoridades de transportes competentes.

Cláusula 78.ª

(Formação profissional)

1- A empresa obriga-se a suportar todos os custos, o que inclui quer os custos administrativos, quer os custos com a formação, referentes à obtenção e à renovação da carta de qualificação de motorista (CQM), do certificado de aptidão para motorista (CAM), do certificado de transporte coletivo de crianças (TCC) e do cartão de tacógrafo digital.

2- No caso da obtenção e renovação dos títulos referidos no número anterior, o trabalhador fica obrigado a um período mínimo de permanência na empresa coincidente com a validade de cada um dos títulos obtidos e renovados.

3- Caso o contrato de trabalho cesse antes de esgotado o período de validade de qualquer um dos títulos referidos no número 1, por motivos imputáveis ao trabalhador, este terá que devolver o valor proporcional tendo em conta o período em falta até ao termo da data de validade de cada um dos título(s) cujo custo foi suportado pela empresa.

4- A formação ministrada nos termos da presente cláusula é considerada para efeito do crédito de horas de formação previsto na lei geral do trabalho.

CAPÍTULO XVI

Comissão paritária

Cláusula 79.ª

(Comissão paritária)

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

2- Cada parte indicará à outra, por escrito, nos trinta dias subsequentes à entrada em vigor deste 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 mandatou.

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 cada 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 aplicáveis após publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

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

9- Na sua primeira reunião a comissão paritária elaborará o respetivo regulamento de funcionamento.

CAPÍTULO XVII

Alterações na exploração de estabelecimento e insolvência

Cláusula 80.ª

(Alterações na exploração de estabelecimento)

1- Em caso de alterações na exploração de estabelecimento, por qualquer título, designadamente por via de transmissão da titularidade de empresa, ou estabelecimento ou ainda de parte de empresa ou estabelecimento, designadamente, das concessões de serviço público, transmite-se para o adquirente a posição do empregador nos contratos de trabalho dos respetivos trabalhadores, bem como a responsabilidade pelo pagamento de coima aplicada pela prática de contra-ordenação laboral.

2- O transmitente responde solidariamente pelas obrigações vencidas até à data da transmissão, durante o ano subsequente a esta.

3- O disposto nos números anteriores é igualmente aplicável à transmissão, cessão ou reversão da exploração de empresa, estabelecimento ou unidade económica, sendo solidariamente responsável, em caso de cessão ou reversão, quem imediatamente antes tenha exercido a exploração.

4- O disposto nos números anteriores não é aplicável em caso de trabalhador que o transmitente, antes da transmissão e/ou alteração na exploração, transfira para outro estabelecimento ou unidade económica, nos termos do disposto no artigo 194.º do Código do Trabalho, mantendo-o ao seu serviço, exceto no que respeita à responsabilidade do adquirente pelo pagamento de coima aplicada pela prática de contra-ordenação laboral.

5- Considera-se unidade económica o conjunto de meios organizados com o objetivo de exercer uma atividade económica, principal ou acessória.

6- A presente cláusula é ainda aplicável em todas as situações em que se verifique a alteração do operador de serviço na sequência de procedimento de contratação quer para a prestação de serviços de transporte público de passageiros, em linha ou rede, quer para a concessão da exploração de serviço público de transporte de passageiros.

7- A aplicação do disposto nos números anteriores determina a garantia, para o trabalhador contratado, de todas as condições praticadas no momento em que se verificar a alteração, designadamente as decorrentes do presente CCTV em matéria remuneratória e de organização do tempo de trabalho.

8- Na data em que ocorra a transmissão dos contratos de

trabalho a favor do novo operador, a sociedade transmitente obriga-se a efetuar o pagamento aos trabalhadores transmitidos de todos os créditos salariais já vencidos e que se não destinem a ser gozados.

9- A sociedade transmitente obriga-se ainda a efetuar o pagamento à sociedade transmissária, por referência aos trabalhadores por si transmitidos, da quantia correspondente aos dias de férias vencidos e não gozados, ao subsídio de férias vencido e não gozado, assim como aos proporcionais de férias, subsídio de férias e subsídio de Natal referente ao tempo de trabalho prestado no ano em que ocorra a transmissão.

10- À quantia apurada nos termos do número anterior acrescem os encargos com as contribuições para a Segurança Social e com o seguro de acidentes de trabalho.

Cláusula 81.ª

(Insolvência)

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

2- O administrador de 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 sujeito ao regime geral estabelecido na lei.

CAPÍTULO XVIII

Disposições finais e transitórias

Cláusula 82.ª

(Articulação de regimes)

1- Aos trabalhadores que, na data da entrada em vigor do presente CCTV, seja aplicável regime resultante, no todo ou em parte, de acordo de empresa cuja caducidade tenha já sido objeto de publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, ou cuja caducidade venha a ser publicada durante a vigência do presente CCTV, será aplicável o disposto no presente CCTV, com exceção das cláusulas respeitantes à organização do tempo de trabalho (cláusulas 23.ª e 25.ª) e das cláusulas de expressão pecuniária (cláusulas 51.ª, 53.ª, 54.ª, 60.ª, 61.ª, 62.ª e 63.ª).

2- As dúvidas que possam resultar da aplicação do disposto na presente cláusula são, obrigatoriamente, colocadas por escrito à comissão paritária a qual, no prazo máximo de trinta dias, deverá adotar deliberação a respeito das questões que lhe sejam apresentadas.

Cláusula 83.ª

(Aplicação do CCTV)

1- Da aplicação do presente CCTV aos trabalhadores atualmente abrangidos pelo CCTV ora revisto não poderão resultar quaisquer prejuízos, designadamente alteração para categoria inferior, bem como diminuição de retribuição, subsídios e outras regalias de carácter regular ou permanente não contemplados neste CCTV mas que os trabalhadores vinham auferindo regularmente por força da aplicação de outras regulamentações coletivas de trabalho.

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

3- As dúvidas que possam resultar da aplicação do disposto no número anterior são, obrigatoriamente, colocadas por escrito à comissão paritária a qual, no prazo máximo de trinta dias, deverá adotar deliberação a respeito das questões que lhe sejam apresentadas.

Cláusula 84.ª

(Vigência das cláusulas de expressão pecuniária 2022)

1- No ano de 2022, e tendo por referência a retribuição base da categoria profissional de motorista de serviço público, nível 0, proceder-se-á à atualização da retribuição base nos seguintes termos:

a) Com efeitos referidos a 1 de janeiro de 2022 - 760,00 €;

b) Com efeitos referidos a 1 de julho de 2022 - 785,00 €.

3- A retribuição base de todos os demais níveis da categoria profissional de motorista de serviço público, assim como de todas as demais categorias profissionais é atualizada de acordo com a percentagem que resultar da atualização do nível 0 nos termos referidos no número anterior e nos momentos temporais definidos.

3- O pagamento do subsídio de férias vencido em 1 de janeiro de 2022 será efetuado tendo por referência o valor a pagar a título de retribuição base a partir de 1 de julho de 2022, independentemente da data em que tenha lugar.

4- O subsídio de alimentação é atualizado com efeitos referidos a 1 de abril de 2022.

5- No caso dos trabalhadores que, na presente data, auferem 25 % a título de subsídio de agente único e que, como tal, não têm já integrado na retribuição base 5 % do aludido subsídio, a atualização prevista no número 1 será efetuada tendo por base os seguintes pressupostos:

a) Apurar a diferença entre o valor da retribuição base paga a 1 de janeiro de 2022 e o valor da retribuição base aplicável a partir de 1 de janeiro de 2022;

b) Apurar o valor pago a título de subsídio de agente único de 1 de janeiro de 2022 a 31 de maio de 2022 (assumindo que a alteração da retribuição base e a redução do subsídio de agente único ocorre a 1 de junho de 2022);

c) Apurar o valor que seria pago a título de subsídio de agente único tendo por referência o regime em vigor durante esse período no CCTV publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 35, de 22 de setembro de 2019 (nos dias em que houve lugar ao pagamento de subsídio de agente único, 20 % de cada hora, com garantia de 8 horas dia);

d) Apurar a diferença de *b)* e *c)* e deduzir a mesma ao valor apurado em *a)*.

Cláusula 85.ª

(Subsídio de agente único - Disposição transitória)

1- A partir de 1 de outubro de 2022, será efetuada a integração, na retribuição base dos trabalhadores com a cate-

goria profissional de motorista de serviço público, do valor correspondente a 20 % do valor do subsídio de agente único, o que equivale à sua totalidade.

2- Na sequência da integração do subsídio de agente único na retribuição base referida no número anterior, os trabalhadores com a categoria profissional de motorista de serviço público deixarão de receber o aludido subsídio que, nessa medida, se considerará extinto.

3- Consequentemente, a retribuição base da categoria profissional de motorista de serviço público corresponderá ao somatório da atual retribuição base e do subsídio de a gente único integrado, o que será considerado para todos os efeitos, designadamente para efeitos de atualização futura e para o cálculo do valor hora.

4- Considerando que a retribuição base paga a título de subsídio de Natal em 2022 já inclui a integração do subsídio de agente único, não há lugar ao pagamento do proporcional de subsídio de agente único referente ao trabalho prestado no ano anterior. No ano de 2022, mantém-se a obrigação de pagamento do proporcional do subsídio de agente único na retribuição de férias e no subsídio de férias.

Cláusula 86.ª

(Diuturnidades - Disposição transitória)

1- À semelhança do efetuado na categoria profissional de motorista de serviço público, proceder-se-á, com referência a todas as categorias profissionais, à criação de níveis remuneratórios.

2- Consequentemente, deixar-se-á de efetuar o pagamento, de forma autónoma, das diuturnidades, as quais serão incluídas na retribuição base, dando origem aos níveis remuneratórios a que alude o número 1.

3- Na sequência da integração das diuturnidades na retribuição base, todas as atualizações salariais futuras serão efetuadas tendo por referência o valor resultante do somatório da retribuição base e das diuturnidades, o qual constitui a retribuição base.

4- Caso, com referência a alguma categoria profissional, seja atribuída retribuição base de valor superior ao constante das grelhas remuneratórias que constam do anexo III, o valor do nível remuneratório após a integração das diuturnidades não poderá ser inferior ao valor atualmente pago, acrescido das diuturnidades já vencidas.

5- Na sequência do disposto no número anterior, a cada três anos, e até que seja atingida a antiguidade de 18 anos, e, depois, quando for atingida a antiguidade de 23 anos, observar-se-á, obrigatoriamente, a passagem para o nível remuneratório imediatamente seguinte o qual, no mínimo, e por comparação com o nível anterior, tem que ter acrescida a quantia de 14,50 €, e ao qual acrescerá, em qualquer caso, a atualização da retribuição base que possa ter lugar.

Cláusula 87.ª

(Níveis salariais - Disposição transitória)

1- São criados dois novos níveis salariais: o nível 0A e o nível 7.

2- O nível 0A entra, imediatamente, em vigor. A transição do nível 0 para o nível 0A é feita automaticamente ao fim de 18 meses de permanência no nível 0. A transição do nível 0A para o nível 1 é feita automaticamente logo que o trabalhador complete 18 meses após a passagem para o nível 0A.

3- Todos os trabalhadores que, na data da entrada em vigor do novo CCT, tenham 18 ou mais meses de antiguidade, transitam automaticamente para o nível 0A, sendo que, estes mesmos trabalhadores, logo que perfaçam 3 anos de antiguidade desde a data de admissão transitarão para o nível 1.

4- O nível 7 produz os seus efeitos a partir do dia 1 de janeiro de 2023. A transição do nível 6 para o nível 7 é efetuada automaticamente ao fim de 5 anos de permanência contínua no nível 6.

5- Todos os trabalhadores que, em 1 de janeiro de 2023, tenham 23 ou mais anos de antiguidade, transitam automaticamente para o nível 7. Todos os demais trabalhadores transitarão para o nível 7 logo que perfaçam 5 anos de permanência no nível 6.

Cláusula 88.ª

(Atualização retribuição base 2023 a 2026)

1- A retribuição base da categoria profissional de motorista de serviço público, nível 0, será atualizada, no período compreendido entre 2023 a 2026 nos seguintes termos:

a) Com efeitos referidos a 1 de janeiro de 2023 - Retribuição base vigente a 31 de dezembro de 2022, acrescido do valor absoluto correspondente ao aumento da RMNG (retribuição mínima mensal garantida) definido para o ano de 2023, ou a percentagem da inflação do ano anterior (índice de preços no consumidor - Taxa de variação média dos últimos 12 meses, Continente, sem habitação), se for superior;

b) Com efeitos referidos a 1 de janeiro de 2024 - Retribuição base vigente a 31 de dezembro de 2023, acrescido do valor absoluto correspondente ao aumento da RMNG (retribuição mínima mensal garantida) definido para o ano de 2024, ou a percentagem da inflação do ano anterior (índice de preços no consumidor - Taxa de variação média dos últimos 12 meses, Continente, sem habitação), se for superior;

c) Com efeitos referidos a 1 de janeiro de 2025 - Retribuição base vigente a 31 de dezembro de 2024, acrescido do valor absoluto correspondente ao aumento da RMMG (retribuição mínima mensal garantida) definido para o ano de 2025, ou a percentagem da inflação do ano anterior (índice de preços no consumidor - Taxa de variação média dos últimos 12 meses, Continente, sem habitação), se for superior;

d) Com efeitos referidos a 1 de janeiro de 2026 - Retribuição base vigente a 31 de dezembro de 2025, acrescido do valor absoluto correspondente ao aumento da RMMG (retribuição mínima mensal garantida) definido para o ano de 2026, ou a percentagem da inflação do ano anterior (índice de preços no consumidor - Taxa de variação média dos últimos 12 meses, Continente, sem habitação), se for superior.

2- A atualização dos demais níveis remuneratórios da categoria profissional de motorista de serviço público, assim como das restantes categorias profissionais, será efetuada, com referência ao mesmo período temporal, através da apli-

cação da percentagem que resulte da atualização do nível 0 da categoria de motorista de serviço público.

Cláusula 89.ª

(Natureza globalmente mais favorável)

1- Sem prejuízo do disposto na cláusula anterior, as partes consideram que o presente CCTV é globalmente mais favorável do que a anterior regulamentação coletiva aplicável, cujas disposições são integralmente revogadas.

2- As partes declararam também considerar ser o presente CCTV passível de evolução contínua, motivo pelo qual se comprometem a preservar a via negocial como via preferencial na resolução de todas as questões que, a respeito do presente CCTV, possam ser colocadas e comprometem-se ainda em manter o empenho para que, no quadro de futuras negociações, tudo fazerem na perspetiva da valorização das condições de trabalho e dos salários na continuidade e no espírito que esteve sempre presente nesta negociação.

ANEXO I

Categorias profissionais

Designação profissional:

Assistente de bordo.

Conteúdo funcional:

Colabora diretamente com o motorista de forma a que seja prestada assistência aos passageiros, assegurando o seu conforto e segurança nos termos das normas estabelecidas pela empresa, tendo em conta os meios disponíveis na viatura;

Compete-lhe ainda conferir e, quando necessário, emitir e cobrar títulos de transportes durante a viagem;

Cumpre com a política da qualidade, ambiente e segurança da empresa.

Designação profissional:

Assistente de direção ou secretário(a) de direção.

Conteúdo funcional:

Ocupa-se do secretariado específico da administração ou direção da empresa;

Assegura o trabalho de rotina da direção que assiste;

Receciona, regista, classifica, distribui e emite a correspondência externa ou interna;

Lê e traduz a correspondência recebida, juntando a correspondência anterior sobre o mesmo assunto, organizando o respetivo processo;

Presta 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, nomeadamente em língua estrangeira;

Organiza, mantém e atualiza o arquivo ou arquivos do órgão que secretaria;

Elabora relatórios, atas, cartas, ofícios e comunicações;

Prepara reuniões de trabalho e redige as respetivas atas;

Coordena e executa trabalhos auxiliares de secretariado;

Cumpre com a política da qualidade, ambiente e segurança da empresa.

Designação profissional:

Contabilista.

Conteúdo funcional:

Organiza e dirige os serviços de contabilidade;

Estuda e planifica os circuitos contabilísticos, analisando os diversos sectores de atividade 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, orientado 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 indicação;

Efetua as revisões contabilísticas necessárias, verificando os livros ou registos, para se certificar da correção da respetiva escrituração;

Cumpre com a política da qualidade, ambiente e segurança da empresa.

Designação profissional:

Estagiário.

Conteúdo funcional

Executa, em regime de aprendizagem, as funções referentes à área funcional a que está afeto;

Cumpre com a política da qualidade, ambiente e segurança da empresa.

Designação profissional:

Fiscal.

Conteúdo funcional:

Fiscaliza o serviço dos transportes de passageiros e procede à revisão dos títulos de transporte, competindo-lhe, quando necessário, a orientação do serviço na via pública e nas estações de camionagem;

Fiscaliza a movimentação da bagagem despachada, podendo ser-lhe cometida a tarefa de receber contas dos agentes;

Elabora relatórios, em impresso próprio, sobre as ações de fiscalização realizadas, ocorrências verificadas e informa sobre as deficiências e alterações dos serviços;

Fiscaliza o cumprimento dos procedimentos estabelecidos pela empresa;

Cumpre com a política da qualidade, ambiente e segurança da empresa.

Designação profissional:

Motorista de ligeiros.

Conteúdo funcional:

Tem a seu cargo a condução de veículos automóveis ligeiros;

Compete-lhe zelar pelo bom estado de funcionamento, conservação e limpeza da viatura e proceder à verificação direta dos níveis de óleo, água e combustível e do estado e pressão dos pneumáticos;

Em caso de avaria ou acidente, toma as providências necessárias adequadas e recolhe os elementos necessários para apreciação das entidades competentes;

Cumpre com a política da qualidade, ambiente e segurança da empresa.

Designação profissional:

Motorista de pesados.

Conteúdo funcional:

Tem a seu cargo a condução de veículos automóveis pesados;

Compete-lhe zelar pelo bom estado de funcionamento, conservação e limpeza da viatura e proceder à verificação direta dos níveis de óleo, água e combustível e do estado e pressão dos pneumáticos;

Em caso de avaria ou acidente, toma as providências necessárias adequadas e recolhe os elementos necessários para apreciação das entidades competentes;

Cumpre com a política da qualidade, ambiente e segurança da empresa.

Designação profissional:

Motorista de serviço comercial.

Conteúdo funcional:

Conduz veículos automóveis pesados de passageiros e quaisquer outros veículos para o qual esteja habilitado;

Vela, em geral, pelo correto estado de conservação e funcionamento dos veículos e equipamentos com os quais o mesmo esteja equipado (designadamente, aparelho tacógrafo, máquina de cobrança, sinalética, equipamentos de segurança);

Garante a guarda, durante o período de execução da atividade, de todos os documentos legais necessários à prestação de serviços de transporte, onde se incluem os documentos das viaturas e dos serviços a realizar;

Procede à verificação direta da manutenção dos níveis de óleo, água e pressão dos pneumáticos e limpeza da viatura;

Assegura, com execução, o abastecimento de combustível em viatura que lhe seja distribuída, caso, na data de início do processo negocial, 29 de julho de 2015, não exista trabalhador afeto à execução de tal função e o trabalhador com a categoria profissional de motorista de serviço público nunca se tenha formalmente recusado a realizar tal atividade;

Realiza, por referência a cada dia de trabalho, o registo em impresso próprio dos quilómetros percorridos (com passageiros e em vazio) e dos quilómetros registados no momento de cada abastecimento;

Realiza, por referência a cada dia de trabalho, os registos dos tempos de trabalho de acordo com a legislação em vigor;

Em caso de avaria ou acidente, adota as providências adequadas de acordo com o definido pela empresa e recolhe todos os elementos necessários para a correta apreciação da situação por parte das entidades competentes. Logo que possível, dá conhecimento aos respetivos superiores hierárquicos de quaisquer outras anomalias na execução dos serviços;

Presta assistência aos passageiros;

Cumpre com a política da qualidade, ambiente e segurança da empresa.

Designação profissional:

Motorista de serviço público.

Conteúdo funcional:

Conduz veículos automóveis pesados de passageiros e quaisquer outros veículos para o qual esteja habilitado;

Vela, em geral, pelo correto estado de conservação e funcionamento dos veículos e equipamentos com os quais o mesmo esteja equipado (designadamente, aparelho tacógrafo, máquina de cobrança, sinalética, equipamentos de segurança);

Garante a guarda, durante o período de execução da atividade, de todos os documentos legais necessários à prestação de serviços de transporte, onde se incluem os documentos das viaturas e dos serviços a realizar;

Procede à verificação direta da manutenção dos níveis de óleo, água e pressão dos pneumáticos e limpeza da viatura;

Assegura, com execução, o abastecimento de combustível em viatura que lhe seja distribuída, caso, na data de início do processo negocial, 29 de julho de 2015, não exista trabalhador afeto à execução de tal função e o trabalhador com a categoria profissional de motorista de serviço público nunca se tenha formalmente recusado a realizar tal atividade;

Realiza, por referência a cada dia de trabalho, o registo em impresso próprio dos quilómetros percorridos (com passageiros e em vazio) e dos quilómetros registados no momento de cada abastecimento;

Realiza, por referência a cada dia de trabalho, os registos dos tempos de trabalho de acordo com a legislação em vigor;

Efetua a emissão, carregamento e cobrança de títulos de transporte e verifica a validade de outros títulos de transporte de que os passageiros se encontrem munidos;

Presta contas, de acordo com o procedimento definido pela empresa, dos valores das cobranças recebidas, exibindo os títulos de transporte manuais que lhe estejam confiados;

Em caso de avaria ou acidente, adota as providências adequadas de acordo com o definido pela empresa e recolhe todos os elementos necessários para a correta apreciação da situação por parte das entidades competentes. Logo que possível, dá conhecimento aos respetivos superiores hierárquicos de quaisquer outras anomalias na execução dos serviços;

Presta assistência aos passageiros, nomeadamente, dando informações, quando solicitado, quanto aos percursos, horários e ligações;

Receciona, confere, manuseia, acondiciona e entrega os despachos e bagagens que lhe forem confiados, bem como os documentos que aos mesmos respeitem;

Orienta e acondiciona a bagagem dos passageiros, procedendo à cobrança de eventuais excessos;

Cumpre com a política da qualidade, ambiente e segurança da empresa.

Designação profissional:

Responsável de departamento.

Conteúdo funcional:

Estuda, organiza, dirige, coordena e gere, nos limites dos poderes que lhe estão conferidos, as atividades da empresa ou de um ou vários dos seus departamentos;

Cumpre com a política da qualidade, ambiente e segurança da empresa.

Designação profissional:

Responsável de secção.

Conteúdo funcional:

Chefia uma secção ou grupo de trabalhadores;

Executa, em regime de subordinação, todas as funções cometidas ao responsável de serviço;

Cumpre com a política da qualidade, ambiente e segurança da empresa.

Designação profissional:

Responsável de serviço.

Conteúdo funcional:

Estuda, organiza, dirige e coordena, sob orientação do seu superior hierárquico, num ou vários dos departamentos da empresa, todas as atividades que lhe são próprias;

Exerce, dentro do serviço que dirige e nos limites da sua competência, funções de direção, orientação e fiscalização do pessoal sob as suas ordens e de planeamento das atividades do serviço, segundo orientações e fins definidos;

Cumpre com a política da qualidade, ambiente e segurança da empresa.

Designação profissional:

Técnico administrativo.

Conteúdo funcional:

Redige e elabora os documentos e informação que lhe sejam solicitados, dando-lhes o seguimento apropriado;

Receciona e examina o correio recebido, separa-o, classifica-o, regista-o, e compila os dados que lhe são necessários para preparar as respostas;

Elabora e ordena ou prepara os documentos relativos a encomenda, distribuição e regularização das compras e vendas;

Recebe pedidos de informação e transmite-os aos serviços competentes; põe em caixa os pagamentos de contas e entrega recibos; controla as receitas e despesas registando-as em impresso próprio, assim como outras operações contabilísticas;

Prepara e trata os documentos de suporte à informação de gestão;

Recolhe candidaturas apresentadas para preenchimento de vagas e informa os candidatos das condições de admissão. Efetua registos de pessoal e preenche formulários próprios;

Trata do arquivo da empresa;

Conduz viaturas automóveis sempre que necessário e desde que legalmente habilitado;

Cumpre com a política da qualidade, ambiente e segurança da empresa.

Designação profissional:

Técnico de armazém.

Conteúdo funcional:

Coordena as operações de entrada e saída de mercadorias e materiais;

Confere as mercadorias e materiais rececionados aferindo da sua concordância com as notas de encomenda, guias de remessa, faturas, recibos e outros documentos. Anota todas as não conformidades verificadas na sequência da conferência, dando conhecimento das mesmas ao superior hierárquico;

Assegura a arrumação e organização do armazém, velando pela conservação das mercadorias e ou materiais, e controlando as existências;

Elabora o inventário do armazém;

Conduz viaturas automóveis sempre que necessário e desde que legalmente habilitado;

Cumpre com a política da qualidade, ambiente e segurança da empresa.

Designação profissional:

Técnico de bilheteira e despachos.

Conteúdo funcional:

Efetua a venda de títulos de transporte, realizando, quando necessário, a marcação de lugares nos autocarros;

Controla a existência de títulos em quantidade suficiente, evitando desta forma a rutura de stocks, e alerta para as necessidades de encomenda;

Procede diariamente à entrega dos valores e documentos referentes às transações efetuadas;

Presta informações aos clientes e ao público em geral, diretamente ou através de sistemas próprios;

Verifica e assegura, quando for caso disso, as boas condições de utilização e funcionamento dos equipamentos e serviços da empresa, na sua área de intervenção, em temos de segurança, conforto e qualidade;

Alerta o superior hierárquico em caso de anomalia no serviço ou na rede;

Atende pedidos e reclamações dos clientes e remete-as superiormente;

Efetua a receção de mercadorias e procede ao seu despacho ou entrega ao cliente, realizando a cobrança das quantias respetivas; assegura, com execução, a entrega e a receção das mercadorias no e do autocarro, controlando e verificando o movimento das partidas e chegadas, bem como o respetivo expediente;

Efetua a conferência de mercadorias ou despachos fazendo ainda a sua pesagem, quando necessário, zelando pela conservação e armazenamento das mesmas;

Elabora mapas e controla todos os fluxos associados aos despachos efetuados e recebidos;

Cumpre com a política da qualidade, ambiente e segurança da empresa.

Designação profissional:

Técnico de bilhética.

Conteúdo funcional:

Gere os sistemas de bilhética, implementa, supervisiona e assegura o funcionamento adequado do sistema de informação de bilhética;

Forma e acompanha os utilizadores no aproveitamento do(s) sistema(s) de bilhética;

Implementa as tabelas de bordo de bilhética;

Integra os sistemas de bilhética existentes, tendo em conta as reais necessidades, ganhos potenciais e custos associados;

Assegura o seguimento da manutenção do(s) sistema(s) de bilhética existente;

Cumpre com a política da qualidade, ambiente e segurança da empresa.

Designação profissional:

Técnico comercial.

Conteúdo funcional:

Dinamiza, angaria e gere a carteira de clientes dos serviços comerciais de transporte, podendo promover campanhas promocionais nos serviços de alugueres, conceber novos produtos, melhorando a comunicação com os clientes;

Elabora propostas comerciais de resposta a pedidos de consultas de clientes, e acompanha as mesmas;

Assegura a produção de informação de gestão comercial interna, e acompanha os indicadores de gestão respetivos;

Participa na interface entre os serviços comerciais e os serviços de exploração, nomeadamente no reporting das anomalias detetadas e medidas corretivas a implementar;

Gere, em articulação com o serviço administrativo e financeiro, a faturação e recebimentos dos alugueres, desenvolvendo as ações necessárias à boa cobrança dos créditos sobre os clientes;

Gere as reclamações/sugestões efetuadas com referência ao sector comercial;

Conduz viaturas automóveis sempre que necessário e desde que legalmente habilitado;

Cumpre com a política da qualidade, ambiente e segurança da empresa.

Designação profissional:

Técnico de cobrança.

Conteúdo funcional:

Efetua contactos, telefónicos, presenciais ou por qualquer outra via, com os clientes ou os trabalhadores da empresa para recebimento dos valores em dívida;

Efetua o recebimento dos valores pagos pelos clientes ou trabalhadores, os quais, depois, entrega à empresa, designadamente mediante depósito;

Efetua os pagamentos que lhe sejam indicados pela empresa;

Cumpre com a política da qualidade, ambiente e segurança da empresa.

Designação profissional:

Técnico de formação.

Conteúdo funcional:

Ministra a formação teórica e prática na empresa;

Assegura o aperfeiçoamento profissional dos trabalhadores formandos;

Colabora na programação dos cursos de formação e seu desenvolvimento, bem como nas matérias a ministrar aos formandos;

Cumpre com a política da qualidade, ambiente e segurança da empresa.

Designação profissional:

Técnico de informática.

Conteúdo funcional:

Efetua a instalação, atualização e manutenção de hardware e software ao nível de toda a empresa;

Presta apoio aos utilizadores por iniciativa própria ou sempre que solicitado;

Diagnostica, em caso de anomalia, o mau funcionamento dos sistemas informáticos, localizando as avarias de equipamento e de software;

Identifica e corrige os erros detetados servindo-se de mensagens transmitidas pelos computadores e utilizando um ficheiro de erros próprios de cada software reportados e corrigidos pelo construtor;

Instala, sempre que necessário, novas versões dos sistemas de operação ou outros;

Recolhe todas as informações disponíveis sobre as avarias que são detetadas e regista-as;

Assegura a reparação das avarias assinaladas e efetua os ensaios respeitantes aos procedimentos de retoma da operação e salvaguarda do software;

Elabora relatórios assinalando as causas de cada avaria, assim como a duração de cada reparação e os procedimentos adotados;

Assegura o funcionamento e o controlo dos computadores e dos respetivos periféricos para registar, armazenar em memória, transmitir e tratar dados para posterior divulgação;

Efetua as operações relativas às cópias de segurança aplicando as normas e os métodos estabelecidos;

Instala, monta e manda reparar em tempo útil o hardware;

Cumpre com a política da qualidade, ambiente e segurança da empresa.

Designação profissional:

Técnico de lubrificação.

Conteúdo funcional:

Procede à lubrificação dos veículos automóveis e à mudança de óleo do motor, caixa de velocidades e diferencial e atesta os mesmos com os óleos indicados;

Cumpre com a política da qualidade, ambiente e segurança da empresa.

Designação profissional:

Técnico de manutenção.

Conteúdo funcional:

Efetua a manutenção e reparação dos veículos e outros equipamentos afetos ao exercício da atividade, em todas as áreas de intervenção, cumprindo os planos de manutenção e as indicações transmitidas;

Executa as ordens de trabalho diariamente transmitidas e regista os consumos de tempo e materiais verificados naquela execução, bem como quaisquer outros dados que lhe sejam solicitados;

Realiza medidas de avaliação do funcionamento dos veículos e outros equipamentos e diagnostica avarias;

Assegura assistência técnica às viaturas, quer nas instalações da empresa, quer no exterior, sempre que solicitada;

Conduz viaturas automóveis sempre que necessário e desde que legalmente habilitado;

Cumpre com a política da qualidade, ambiente e segurança da empresa.

Designação profissional:

Técnico de movimento.

Conteúdo funcional:

Colabora na preparação das escalas de serviço;

Assegura a eficiência dos transportes, providencia na distribuição dos meios humanos e materiais de acordo com as necessidades de tráfego de passageiros e bagagens;

Providencia pelo cumprimento do serviço programado, coordenando as partidas e chegadas e analisando as causas dos atrasos, elabora relatórios sobre as ocorrências do movimento geral, podendo por vezes proceder a venda e a revisão de títulos de transporte e a fiscalização da carga transportada. Assegura a existência a bordo dos veículos da documentação legalmente necessária ao exercício da atividade;

Mantém atualizados mapas de movimento de veículos, podendo elaborar registos e verificar a sua exatidão no que respeita a combustíveis;

Coordena a informação ao público na estação;

Procede ao registo e movimento diário do expediente da própria estação e orienta e dirige esse movimento;

Coordena e acompanha o movimento das estações, controla e informa sobre reclamações (perda, estado de conservação e sua validade, desvio, etc.), bem como outras reclamações de utentes do serviço; dirige o movimento em feiras, festas ou mercados sempre que se justifique;

Cumpre com a política da qualidade, ambiente e segurança da empresa.

Designação profissional:

Técnico de pneus.

Conteúdo funcional.

Procede à montagem e desmontagem de pneumáticos e à sua reparação;

Analisa e assegura que as viaturas cumprem com requisitos legais, ao nível dos pneumáticos (pressão, piso, etc..), intervindo sempre que necessário;

Verifica e controla o estado e as condições de uso dos pneumáticos;

Conduz viaturas automóveis sempre que necessário e desde que legalmente habilitado;

Cumpre com a política da qualidade, ambiente e segurança da empresa.

Designação profissional:

Técnico de portaria, segurança e limpeza.

Conteúdo funcional:

Vigia a entrada e saída do pessoal ou visitantes das instalações, controla as entradas e saídas e recebe correspondência;

Procede à limpeza das instalações, móveis e utensílios, bem como do interior e exterior das viaturas;

Conduz viaturas automóveis sempre que necessário e desde que legalmente habilitado;

Cumpre com a política da qualidade, ambiente e segurança da empresa.

Designação profissional:

Técnico de tesouraria.

Conteúdo funcional:

Dirige a tesouraria, tendo a responsabilidade dos valores de caixa que lhe estão confiados;

Verifica as diversas caixas e confere as respetivas existências;

Prepara os fundos para serem depositados nos Bancos e toma as disposições necessárias para os levantamentos;

Verifica periodicamente se o montante e valores em caixa coincidem com os documentos contabilísticos;

Pode autorizar, mediante indicação do superior hierárquico, certas despesas e executar outras tarefas relacionadas com operações financeiras;

Tem a seu cargo as operações de caixa e o registo de movimento relativo a transações de gestão da empresa;

Recebe numerário e outros valores verificando a sua correspondência com os respetivos documentos;

Prepara os sobrescritos segundo as folhas de pagamento e os fundos destinados a serem depositados e toma as disposições necessárias para os levantamentos;

Cumpre com a política da qualidade, ambiente e segurança da empresa.

Designação profissional:

Trabalhador não especializado.

Conteúdo funcional:

Executa tarefas não específicas, abrangendo as diversas áreas da empresa;

Cumpre com a política da qualidade, ambiente e segurança da empresa.

Designação profissional:

Telefonista.

Conteúdo funcional:

Presta serviço de atendimento telefónico, transmitindo aos telefones internos as chamadas recebidas;

Estabelece ligações internas ou para o exterior, podendo rececionar pessoas, coisas ou documentos dando-lhe o respetivo encaminhamento;

Presta as informações que, com referência à atividade da empresa, lhe sejam telefonicamente solicitadas;

Cumpre com a política da qualidade, ambiente e segurança da empresa.

Designação profissional:

Vigilante de crianças.

Conteúdo funcional:

Zela pela segurança de crianças aquando da realização de transporte coletivo de crianças, designadamente de e para os respetivos estabelecimentos de ensino;

Assegura que, a cada criança, corresponde um lugar sentado e que as mesmas colocam adequadamente os cintos de segurança (quando aplicável), assim como acompanha-as no atravessamento de via pública, utilizando colete retro-reflector e raqueta de sinalização;

Cumpre com a política da qualidade, ambiente e segurança da empresa.

ANEXO II

Período de permanência e acesso

Área administrativa	
Categorias profissionais	Tempo de permanência
Responsável de departamento	Avaliação
Responsável de serviço	
Técnico comercial III	Avaliação
Técnico de informática III	
Técnico administrativo III	
Responsável de secção II	Avaliação
Contabilista II	
Técnico comercial II	
Técnico de tesouraria II	
Técnico de informática II	
Técnico administrativo II	
Responsável de secção I	+ 3 anos
Contabilista I	
Técnico comercial i	
Técnico de tesouraria I	
Técnico de informática I	
Técnico administrativo I	
Estagiário	1 ano

Área manutenção	
Categorias profissionais	Tempo de permanência
Responsável de departamento	Avaliação
Responsável de serviço	
Técnico de manutenção V	Avaliação
Técnico de manutenção IV	Avaliação
Técnico de manutenção III	Avaliação
Responsável de secção II	Avaliação
Técnico de manutenção II	
Responsável de secção I	+ 3 anos
Técnico de armazém I	
Técnico de manutenção I	
Estagiário	1 ano

Área movimento	
Categorias profissionais	Tempo de permanência
Responsável de departamento	Avaliação
Responsável de serviço	
Técnico de bilhética III	Avaliação
Responsável de secção II	Avaliação
Técnico de movimento II	
Técnico de bilhética II	
Técnico de bilheteira e despachos II	
Técnico movimento I	+ 3 anos
Responsável de secção I	
Técnico de bilhética I	
Técnico de bilheteira e despachos I	
Estagiário	1 ano

ANEXO III

Cláusulas de expressão pecuniária

Cláusula 51.ª

(Retribuição do trabalho)

Área administrativa

	CCT ANTROP - ÁREA ADMINISTARTIVA - JANEIRO 2022								
	REMUNERAÇÃO BASE POR NÍVEL								
	0	0-A	1	2	3	4	5	6	7
Categoria Profissional	**Admissão**	**18 meses**	**3 anos**	**6 anos**	**9 anos**	**12 anos**	**15 anos**	**18 anos**	**23 anos**
Responsável de Departamento	911,42 €	918,67 €	925,92 €	940,42 €	954,92 €	969,42 €	983,92 €	998,42 €	1 012,92 €
Responsável de Serviço	826,71 €	833,96 €	841,21 €	855,71 €	870,21 €	884,71 €	899,21 €	913,71 €	928,21 €
Contabilista II	826,71 €	833,96 €	841,21 €	855,71 €	870,21 €	884,71 €	899,21 €	913,71 €	928,21 €
Contabilista I	761,30 €	768,55 €							
Assistente de Direção ou Secretária de Direção	761,30 €	768,55 €	775,80 €	790,30 €	804,80 €	819,30 €	833,80 €	848,30 €	862,80 €
Responsável de Secção II	761,30 €	768,55 €	775,80 €	790,30 €	804,80 €	819,30 €	833,80 €	848,30 €	862,80 €
Responsável de Secção I	723,78 €	731,03 €							
Técnico de Informática III	826,71 €	833,96 €	841,21 €	855,71 €	870,21 €	884,71 €	899,21 €	913,71 €	928,21 €
Técnico de Informática II	761,30 €	768,55 €	775,80 €	790,30 €	804,80 €	819,30 €	833,80 €	848,30 €	862,80 €
Técnico de Informática I	718,41 €	725,66 €							
Técnico de Tesouraria II	826,71 €	833,96 €	841,21 €	855,71 €	870,21 €	884,71 €	899,21 €	913,71 €	928,21 €
Técnico de Tesouraria I	718,41 €	725,66 €							
Técnico Comercial III	761,30 €	768,55 €	775,80 €	790,30 €	804,80 €	819,30 €	833,80 €	848,30 €	862,80 €
Técnico Comercial II	723,78 €	731,03 €	738,28 €	752,78 €	767,28 €	781,78 €	796,28 €	810,78 €	825,28 €
Técnico Comercial I	718,41 €	725,66 €							
Técnico de Formação	718,41 €	725,66 €	732,91 €	747,41 €	761,91 €	776,41 €	790,91 €	805,41 €	819,91 €
Técnico Administrativo III	729,14 €	736,39 €	743,64 €	758,14 €	772,64 €	787,14 €	801,64 €	816,14 €	830,64 €
Técnico Administrativo II	723,78 €	731,03 €	738,28 €	752,78 €	767,28 €	781,78 €	796,28 €	810,78 €	825,28 €
Técnico Administrativo I	705,00 €	712,25 €							
Técnico de Cobranças	705,00 €	712,25 €	719,50 €	734,00 €	748,50 €	763,00 €	777,50 €	792,00 €	806,50 €
Telefonista	705,00 €	712,25 €	719,50 €	734,00 €	748,50 €	763,00 €	777,50 €	792,00 €	806,50 €
Trabalhador Não Especializado	705,00 €	712,25 €	719,50 €	734,00 €	748,50 €	763,00 €	777,50 €	792,00 €	806,50 €
Estagiário	705,00 €								

	CCT ANTROP - ÁREA ADMINISTARTIVA - JULHO 2022								
	REMUNERAÇÃO BASE POR NÍVEL								
	0	0-A	1	2	3	4	5	6	7
Categoria Profissional	**Admissão**	**18 meses**	**3 anos**	**6 anos**	**9 anos**	**12 anos**	**15 anos**	**848,30318**	**23 anos**
Responsável de Departamento	941,40 €	948,88 €	956,37 €	971,35 €	986,33 €	1 001,30 €	1 016,28 €	1 031,26 €	1 046,23 €
Responsável de Serviço	853,90 €	861,39 €	868,88 €	883,86 €	898,84 €	913,81 €	928,79 €	943,77 €	958,74 €
Contabilista II	853,90 €	861,39 €	868,88 €	883,86 €	898,84 €	913,81 €	928,79 €	943,77 €	958,74 €
Contabilista I	786,34 €	793,83 €							
Assistente de Direção ou Secretária de Direção	786,34 €	793,83 €	801,32 €	816,30 €	831,27 €	846,25 €	861,23 €	876,20 €	891,18 €
Responsável de Secção II	786,34 €	793,83 €	801,32 €	816,30 €	831,27 €	846,25 €	861,23 €	876,20 €	891,18 €
Responsável de Secção I	747,58 €	755,07 €							
Técnico de Informática III	853,90 €	861,39 €	868,88 €	883,86 €	898,84 €	913,81 €	928,79 €	943,77 €	958,74 €
Técnico de Informática II	786,34 €	793,83 €	801,32 €	816,30 €	831,27 €	846,25 €	861,23 €	876,20 €	891,18 €
Técnico de Informática I	742,04 €	749,53 €							
Técnico de Tesouraria II	853,90 €	861,39 €	868,88 €	883,86 €	898,84 €	913,81 €	928,79 €	943,77 €	958,74 €
Técnico de Tesouraria I	742,04 €	749,53 €							
Técnico Comercial III	786,34 €	793,83 €	801,32 €	816,30 €	831,27 €	846,25 €	861,23 €	876,20 €	891,18 €
Técnico Comercial II	747,58 €	755,07 €	762,56 €	777,54 €	792,52 €	807,49 €	822,47 €	837,45 €	852,42 €
Técnico Comercial I	742,04 €	749,53 €							
Técnico de Formação	742,04 €	749,53 €	757,02 €	772,00 €	786,97 €	801,95 €	816,93 €	831,90 €	846,88 €
Técnico Administrativo III	753,12 €	760,61 €	768,09 €	783,07 €	798,05 €	813,02 €	828,00 €	842,98 €	857,96 €
Técnico Administrativo II	747,58 €	755,07 €	762,56 €	777,54 €	792,52 €	807,49 €	822,47 €	837,45 €	852,42 €
Técnico Administrativo I	728,19 €	735,68 €							
Técnico de Cobranças	728,19 €	735,68 €	743,16 €	758,14 €	773,12 €	788,10 €	803,07 €	818,05 €	833,03 €
Telefonista	728,19 €	735,68 €	743,16 €	758,14 €	773,12 €	788,10 €	803,07 €	818,05 €	833,03 €
Trabalhador Não Especializado	728,19 €	735,68 €	743,16 €	758,14 €	773,12 €	788,10 €	803,07 €	818,05 €	833,03 €
Estagiário	728,19 €								

Área manutenção

	CCT ANTROP - ÁREA DE MANUTENÇÃO - JANEIRO 2022								
	REMUNERAÇÃO BASE POR NÍVEL								
	0	0-A	1	2	3	4	5	6	7
Categoria Profissional	**Admissão**	**18 meses**	**3 anos**	**6 anos**	**9 anos**	**12 anos**	**15 anos**	**18 anos**	**23 anos**
Responsável de Departamento	911,42 €	918,67 €	925,92 €	940,42 €	954,92 €	969,42 €	983,92 €	998,42 €	1 012,92 €
Responsável de Serviço	826,71 €	833,96 €	841,21 €	855,71 €	870,21 €	884,71 €	899,21 €	913,71 €	928,21 €
Responsável de Secção II	777,39 €	784,64 €	791,89 €	806,39 €	820,89 €	835,39 €	849,89 €	864,39 €	878,89 €
Responsável de Secção I	734,50 €	741,75 €							
Técnico de Manutenção V	777,39 €	784,64 €	791,89 €	806,39 €	820,89 €	835,39 €	849,89 €	864,39 €	878,89 €
Técnico de Manutenção IV	750,58 €	757,83 €	765,08 €	779,58 €	794,08 €	808,58 €	823,08 €	837,58 €	852,08 €
Técnico de Manutenção III	734,50 €	741,75 €	749,00 €	763,50 €	778,00 €	792,50 €	807,00 €	821,50 €	836,00 €
Técnico de Manutenção II	705,00 €	712,25 €	719,50 €	734,00 €	748,50 €	763,00 €	777,50 €	792,00 €	806,50 €
Técnico de Manutenção I	705,00 €	712,25 €							
Técnico de Armazém II	718,41 €	725,66 €	732,91 €	747,41 €	761,91 €	776,41 €	790,91 €	805,41 €	819,91 €
Técnico de Armazém I	705,00 €	712,25 €							
Técnico de Pneus	705,00 €	712,25 €	719,50 €	734,00 €	748,50 €	763,00 €	777,50 €	792,00 €	806,50 €
Técnico de Lubrificação	705,00 €	712,25 €	719,50 €	734,00 €	748,50 €	763,00 €	777,50 €	792,00 €	806,50 €
Trabalhador Não Especializado	705,00 €	712,25 €	719,50 €	734,00 €	748,50 €	763,00 €	777,50 €	792,00 €	806,50 €
Estagiário	705,00 €								

	CCT ANTROP - ÁREA DE MANUTENÇÃO - JULHO 2022								
	REMUNERAÇÃO BASE POR NÍVEL								
	0	0-A	1	2	3	4	5	6	7
Categoria Profissional	**Admissão**	**18 meses**	**3 anos**	**6 anos**	**9 anos**	**12 anos**	**15 anos**	**18 anos**	**23 anos**
Responsável de Departamento	941,40 €	948,88 €	956,37 €	971,35 €	986,33 €	1 001,30 €	1 016,28 €	1 031,26 €	1 046,23 €
Responsável de Serviço	853,90 €	861,39 €	868,88 €	883,86 €	898,84 €	913,81 €	928,79 €	943,77 €	958,74 €
Responsável de Secção II	802,96 €	810,45 €	817,94 €	832,91 €	847,89 €	862,87 €	877,85 €	892,82 €	907,80 €
Responsável de Secção I	758,66 €	766,15 €							
Técnico de Manutenção V	802,96 €	810,45 €	817,94 €	832,91 €	847,89 €	862,87 €	877,85 €	892,82 €	907,80 €
Técnico de Manutenção IV	775,27 €	782,76 €	790,24 €	805,22 €	820,20 €	835,17 €	850,15 €	865,13 €	880,11 €
Técnico de Manutenção III	758,66 €	766,15 €	773,64 €	788,61 €	803,59 €	818,57 €	833,54 €	848,52 €	863,50 €
Técnico de Manutenção II	728,19 €	735,68 €	743,16 €	758,14 €	773,12 €	788,10 €	803,07 €	864,39 €	833,03 €
Técnico de Manutenção I	728,19 €	735,68 €							
Técnico de Armazém II	742,04 €	749,53 €	757,02 €	772,00 €	786,97 €	801,95 €	816,93 €	831,90 €	846,88 €
Técnico de Armazém I	728,19 €	735,68 €							
Técnico de Pneus	728,19 €	735,68 €	743,16 €	758,14 €	773,12 €	788,10 €	803,07 €	818,05 €	833,03 €
Técnico de Lubrificação	728,19 €	735,68 €	743,16 €	758,14 €	773,12 €	788,10 €	803,07 €	818,05 €	833,03 €
Trabalhador Não Especializado	728,19 €	735,68 €	743,16 €	758,14 €	773,12 €	788,10 €	803,07 €	818,05 €	833,03 €
Estagiário	728,19 €								

Área movimento

	CCT ANTROP - ÁREA DE MOVIMENTO - JANEIRO 2022								
	REMUNERAÇÃO BASE POR NÍVEL								
	0	0-A	1	2	3	4	5	6	7
Categoria Profissional	**Admissão**	**18 Meses**	**3 anos**	**6 anos**	**9 anos**	**12 anos**	**15 anos**	**18 anos**	**23 anos**
Responsável de Departamento	911,42 €	918,67 €	925,92 €	940,42 €	954,92 €	969,42 €	983,92 €	998,42 €	1 012,92 €
Responsável de Serviço	826,71 €	833,96 €	841,21 €	855,71 €	870,21 €	884,71 €	899,21 €	913,71 €	928,21 €
Responsável de Secção II	772,03 €	779,28 €	786,53 €	801,03 €	815,53 €	830,03 €	844,53 €	859,03 €	873,53 €
Responsável de Secção I	734,50 €	741,75 €							
Técnico de Movimento II	772,03 €	779,28 €	786,53 €	801,03 €	815,53 €	830,03 €	844,53 €	859,03 €	873,53 €
Técnico de Movimento I	734,50 €	741,75 €							
Técnico de Bilhética III	772,03 €	779,28 €	786,53 €	801,03 €	815,53 €	830,03 €	844,53 €	859,03 €	873,53 €
Técnico de Bilhética II	734,50 €	741,75 €	749,00 €	763,50 €	778,00 €	792,50 €	807,00 €	821,50 €	836,00 €
Técnico de Bilhética I	718,41 €	725,66 €							
Fiscal	718,41 €	725,66 €	732,91 €	747,41 €	761,91 €	776,41 €	790,91 €	805,41 €	819,91 €
Técnico de Bilheteira e Despachos II	705,00 €	712,25 €	719,50 €	734,00 €	748,50 €	763,00 €	777,50 €	792,00 €	806,50 €
Técnico de Bilheteira e Despachos I	705,00 €	712,25 €							
Motorista de Pesados	705,00 €	712,25 €	719,50 €	734,00 €	748,50 €	763,00 €	777,50 €	792,00 €	806,50 €
Assistente de Bordo	705,00 €	712,25 €	719,50 €	734,00 €	748,50 €	763,00 €	777,50 €	792,00 €	806,50 €
Motorista de Ligeiros	705,00 €	712,25 €	719,50 €	734,00 €	748,50 €	763,00 €	777,50 €	792,00 €	806,50 €
Técnico de Portaria, Segurança e Limpeza	705,00 €	712,25 €	719,50 €	734,00 €	748,50 €	763,00 €	777,50 €	792,00 €	806,50 €
Vigilante de Crianças	705,00 €	712,25 €	719,50 €	734,00 €	748,50 €	763,00 €	777,50 €	792,00 €	806,50 €
Trabalhador Não Especializado	705,00 €	712,25 €	719,50 €	734,00 €	748,50 €	763,00 €	777,50 €	792,00 €	806,50 €
Estagiário	705,00 €								

	CCT ANTROP - ÁREA DE MOVIMENTO - JULHO 2022								
	REMUNERAÇÃO BASE POR NÍVEL								
	0	0-A	1	2	3	4	5	6	7
Categoria Profissional	**Admissão**	**18 Meses**	**3 anos**	**6 anos**	**9 anos**	**12 anos**	**15 anos**	**18 anos**	**23 anos**
Responsável de Departamento	941,40 €	948,88 €	956,37 €	971,35 €	986,33 €	1 001,30 €	1016,28 €	1031,26 €	1046,23 €
Responsável de Serviço	853,90 €	861,39 €	868,88 €	883,86 €	898,84 €	913,81 €	928,79 €	943,77 €	958,74 €
Responsável de Secção II	797,42 €	804,91 €	812,39 €	827,37 €	842,35 €	857,33 €	872,30 €	887,28 €	902,26 €
Responsável de Secção I	758,66 €	766,15 €							
Técnico de Movimento II	797,42 €	804,91 €	812,39 €	827,37 €	842,35 €	857,33 €	872,30 €	887,28 €	902,26 €
Técnico de Movimento I	758,66 €	766,15 €							
Técnico de Bilhética III	797,42 €	804,91 €	812,39 €	827,37 €	842,35 €	857,33 €	872,30 €	887,28 €	902,26 €
Técnico de Bilhética II	758,66 €	766,15 €	773,64 €	788,61 €	803,59 €	818,57 €	833,54 €	848,52 €	863,50 €
Técnico de Bilhética I	742,04 €	749,53 €							
Fiscal	742,04 €	749,53 €	757,02 €	772,00 €	786,97 €	801,95 €	816,93 €	831,90 €	846,88 €
Técnico de Bilheteira e Despachos II	728,19 €	735,68 €	743,16 €	758,14 €	773,12 €	788,10 €	803,07 €	818,05 €	833,03 €
Técnico de Bilheteira e Despachos I	728,19 €	735,68 €							
Motorista de Pesados	728,19 €	735,68 €	743,16 €	758,14 €	773,12 €	788,10 €	803,07 €	818,05 €	833,03 €
Assistente de Bordo	728,19 €	735,68 €	743,16 €	758,14 €	773,12 €	788,10 €	803,07 €	818,05 €	833,03 €
Motorista de Ligeiros	728,19 €	735,68 €	743,16 €	758,14 €	773,12 €	788,10 €	803,07 €	818,05 €	833,03 €
Técnico de Portaria, Segurança e Limpeza	728,19 €	735,68 €	743,16 €	758,14 €	773,12 €	788,10 €	803,07 €	818,05 €	833,03 €
Vigilante de Crianças	728,19 €	735,68 €	743,16 €	758,14 €	773,12 €	788,10 €	803,07 €	818,05 €	833,03 €
Trabalhador Não Especializado	728,19 €	735,68 €	743,16 €	758,14 €	773,12 €	788,10 €	803,07 €	818,05 €	833,03 €
Estagiário	728,19 €								

CCT ANTROP - MOTORISTAS DE SERVIÇO PÚBLICO - 2022							
Nível	Antiguidade	01/01/2022		01/07/2022		01/10/2022	
		Remuneração Base	A.Único	Remuneração Base	A.Único	Remuneração Base	A.Único
0	admissão	760,00 €	20%	785,00 €	20%	942,00 €	Não Aplicável
0-A	18 meses	767,87 €	20%	793,13 €	20%	951,76 €	Não Aplicável
1	3 anos	775,74 €	20%	801,26 €	20%	961,51 €	Não Aplicável
2	6 anos	791,49 €	20%	817,52 €	20%	981,03 €	Não Aplicável
3	9 anos	807,23 €	20%	833,78 €	20%	1 000,54 €	Não Aplicável
4	12 anos	822,97 €	20%	850,04 €	20%	1 020,05 €	Não Aplicável
5	15 anos	838,71 €	20%	866,30 €	20%	1 039,56 €	Não Aplicável
6	18 anos	854,46 €	20%	882,56 €	20%	1 059,08 €	Não Aplicável
7	23 anos	880,70 €	20%	909,67 €	20%	1 091,60 €	Não Aplicável

Área movimento

Motorista de serviço comercial

Nível	Antiguidade	1 de janeiro de 2022	1 de julho de 2022
		Remuneração base	Remuneração base
0	Admissão	760,00 €	785,00 €
0-A	18 meses	767,87 €	793,13 €
1	3 anos	775,74 €	801,26 €
2	6 anos	791,49 €	817,52 €
3	9 anos	807,23 €	833,78 €
4	12 anos	822,97 €	850,04 €
5	15 anos	838,71 €	866,30 €
6	18 anos	854,46 €	882,56 €
7	23 anos	880,70 €	909,67 €

Cláusula 58.ª

(Abono para falhas)

1- Valor do abono para falhas - 18,50 €.

Cláusula 60.ª

(Subsídio de alimentação)

2- Subsídio de alimentação - 5,50 €.

Cláusula 61.ª

(Refeições deslocadas e refeições penalizadas)

7- Primeira refeição deslocada nacional - 10,00 €.
Primeira refeição penalizada - 5,80 €.
Segunda refeição deslocada nacional - 7,00 €.
Segunda refeição penalizada - 2,20 €.

8- Trabalhadores que terminem o serviço depois da 1h00 ou o iniciem antes das 6h00 - 1,40 €.

Trabalhadores que prestarem o mínimo de três horas de trabalho entre as 0h00 e as 5h00 - 2,55 €.

9- Pequeno-almoço - 1,45 €.

10- Refeição deslocada estrangeiro - 15,00 €.

Cláusula 62.ª

(Alojamento e deslocações no Continente)

1.b) Ajuda de custo diária nacional completa (serviços iniciados antes das 14h30) - 55,00 €.

Ajuda de custo diária nacional parcial (serviços iniciados depois das 14h30 horas) - 45,00 €.

Ajuda de custo diária nacional parcial (serviços terminados até às 21h00) - 23,00 €.

Ajuda de custo diária nacional parcial (serviços terminados após as 21h00) - 30,00 €.

2- 1.ª refeição dia - 10,00 €.
2.ª refeição dia - 7,00 €.
Dormida - 25,00 €.

Cláusula 63.ª

(Deslocações ao estrangeiro - Alojamento e refeições)

2- Ajuda de custo diária estrangeiro completa (serviços iniciados antes das 14h30) - 75,00 €.

Ajuda de custo diária estrangeiro parcial (serviços iniciados depois das 14h30) - 60,00 €.

Ajuda de custo diária estrangeiro parcial (serviços terminados até às 21h00) - 33,00 €.

Ajuda de custo diária estrangeiro parcial (serviços terminados após as 21h00) - 48,50 €.

3- 1.ª refeição dia - 15,00 €.
2.ª refeição dia - 15,00 €.
Dormida - 26,50 €.

Cálculo das cláusulas de expressão pecuniária

		Níveis								
		0	0-A	1	2	3	4	5	6	7
Retribuição Base (Janeiro a Junho 2022)		**760,00**	**767,87**	**775,74**	**791,48**	**807,23**	**822,97**	**838,71**	**854,46**	**880,70**
Valores Hora *	**Fórmula**									
Cláusula 17ª (Sub. de Serviço Público)	(RB)/173,33*20%	0,88	0,89	0,90	0,91	0,93	0,95	0,97	0,99	1,02
Cláusula 43ª (Perda de Remuneração)	RB/240	3,17	3,20	3,23	3,30	3,36	3,43	3,49	3,56	3,67
Cláusula 47ª (Trabalho suplementar em dia útil 50% (1ª hora)	(RB)/173,33*1,5	6,58	6,65	6,71	6,85	6,99	7,12	7,26	7,39	7,62
Cláusula 47ª (Trabalho suplementar em dia útil 75% (a partir da 2ª hora)	(RB)/173,33*1,75	7,67	7,75	7,83	7,99	8,15	8,31	8,47	8,63	8,89
Cláusula 48ª nº1 (Trabalho em dias de descanso e feriados) - 1ªs 8 horas	(RB)/240*2	6,33	6,40	6,46	6,60	6,73	6,86	6,99	7,12	7,34
Cláusula 48ª nº4 (Trabalho em dias de descanso e feriados) a partir da 9ª hora	(RB)/240*3	9,50	9,60	9,70	9,89	10,09	10,29	10,48	10,68	11,01
Cláusula 49ª (Pausa técnica dia útil 50%)	(RB)/173,33*1,5	6,58	6,65	6,71	6,85	6,99	7,12	7,26	7,39	7,62
Cláusula 49ª (Pausa técnica dia útil 75%)	(RB)/173,33*1,75	7,67	7,75	7,83	7,99	8,15	8,31	8,47	8,63	8,89
Cláusula 49ª (Pausa técnica dias de descanso e feriados - 1ªs 8 horas)	(RB)/240*2	6,33	6,40	6,46	6,60	6,73	6,86	6,99	7,12	7,34
Cláusula 49ª (Pausa técnica dias de descanso e feriados a partir da 9ª hora)	(RB)/240*3	9,50	9,60	9,70	9,89	10,09	10,29	10,48	10,68	11,01
Cláusula 53ª (Trabalho Noturno)	(RB)/173,33*25%	1,10	1,11	1,12	1,14	1,16	1,19	1,21	1,23	1,27

* Valores Expressos em Euros

		Níveis								
		0	0-A	1	2	3	4	5	6	7
Retribuição Base (Julho a Setembro 2022)		**785,00**	**793,13**	**801,26**	**817,52**	**833,78**	**850,04**	**866,30**	**882,56**	**909,67**
Valores Hora *	**Fórmula**									
Cláusula 17ª (Sub. de Serviço Público)	(RB)/173,33* 20%	0,91	0,92	0,92	0,94	0,96	0,98	1,00	1,02	1,05
Cláusula 43ª (Perda de Remuneração)	RB/240	3,27	3,30	3,34	3,41	3,47	3,54	3,61	3,68	3,79
Cláusula 47ª (Trabalho suplementar em dia útil 50% (1ª hora)	(RB)/173,33*1,5	6,79	6,86	6,93	7,07	7,22	7,36	7,50	7,64	7,87
Cláusula 47ª (Trabalho suplementar em dia útil 75% (a partir da 2ª hora)	(RB)/173,33* 1,75	7,93	8,01	8,09	8,25	8,42	8,58	8,75	8,91	9,18
Cláusula 48ª nº1 (Trabalho em dias de descanso e feriados) - 1ªs 8 horas	(RB)/240* 2	6,54	6,61	6,68	6,81	6,95	7,08	7,22	7,35	7,58
Cláusula 48ª nº4 (Trabalho em dias de descanso e feriados) a partir da 9ª hora	(RB)/240* 3	9,81	9,91	10,02	10,22	10,42	10,63	10,83	11,03	11,37
Cláusula 49ª (Pausa técnica dia útil 50%)	(RB)/173,33 *1,5	6,79	6,86	6,93	7,07	7,22	7,36	7,50	7,64	7,87
Cláusula 49ª (Pausa técnica dia útil 75%)	(RB)/173,33* 1,75	7,93	8,01	8,09	8,25	8,42	8,58	8,75	8,91	9,18
Cláusula 49ª (Pausa técnica dias de descanso e feriados - 1ªs 8 horas)	(RB)/240* 2	6,54	6,61	6,68	6,81	6,95	7,08	7,22	7,35	7,58
Cláusula 49ª (Pausa técnica dias de descanso e feriados a partir da 9ª hora)	(RB)/240* 3	9,81	9,91	10,02	10,22	10,42	10,63	10,83	11,03	11,37
Cláusula 53ª (Trabalho Noturno)	(RB)/173,33* 25%	1,13	1,14	1,16	1,18	1,20	1,23	1,25	1,27	1,31

* Valores Expressos em Euros

		Níveis								
		0	0-A	1	2	3	4	5	6	7
Retribuição Base (Outubro a Dezembro 2022)		**942,00**	**951,76**	**961,51**	**981,03**	**1000,54**	**1020,05**	**1039,56**	**1059,08**	**1091,60**
Valores Hora *	**Fórmula**									
Cláusula 17ª (Sub. de Serviço Público)	(RB)/173,33*20%	1,09	1,10	1,11	1,13	1,15	1,18	1,20	1,22	1,26
Cláusula 43ª (Perda de Remuneração)	RB/240	3,93	3,97	4,01	4,09	4,17	4,25	4,33	4,41	4,55
Cláusula 47ª (Trabalho suplementar em dia útil 50% (1ª hora)	(RB)/173,33*1,5	8,15	8,24	8,32	8,49	8,66	8,83	9,00	9,17	9,45
Cláusula 47ª (Trabalho suplementar em dia útil 75% (a partir da 2ª hora)	(RB)/173,33*1,75	9,51	9,61	9,71	9,90	10,10	10,30	10,50	10,69	11,02
Cláusula 48ª nº1 (Trabalho em dias de descanso e feriados) - 1ªs 8 horas	(RB)/240*2	7,85	7,93	8,01	8,18	8,34	8,50	8,66	8,83	9,10
Cláusula 48ª nº4 (Trabalho em dias de descanso e feriados) a partir da 9ª hora	(RB)/240*3	11,78	11,90	12,02	12,26	12,51	12,75	12,99	13,24	13,65
Cláusula 49ª (Pausa técnica dia útil 50%)	(RB)/173,33*1,5	8,15	8,24	8,32	8,49	8,66	8,83	9,00	9,17	9,45
Cláusula 49ª (Pausa técnica dia útil 75%)	(RB)/173,33*1,75	9,51	9,61	9,71	9,90	10,10	10,30	10,50	10,69	11,02
Cláusula 49ª (Pausa técnica dias de descanso e feriados - 1ªs 8 horas)	(RB)/240*2	7,85	7,93	8,01	8,18	8,34	8,50	8,66	8,83	9,10
Cláusula 49ª (Pausa técnica dias de descanso e feriados a partir da 9ª hora)	(RB)/240*3	11,78	11,90	12,02	12,26	12,51	12,75	12,99	13,24	13,65
Cláusula 53ª (Trabalho Noturno)	(RB)/173,33*25%	1,36	1,37	1,39	1,41	1,44	1,47	1,50	1,53	1,57

* Valores Expressos em Euros

Cláusula interpretativa

Na interpretação das cláusulas que a seguir se elencam, devem ser considerados os seguintes esclarecimentos interpretativos por tal corresponder à vontade das partes e ao espírito negocial que presidiu a esta negociação:

i) Cláusula 5.ª número1 *c)* - Período experimental - O período experimental para os trabalhadores com a categoria profissional de motorista de serviço público tem a duração total equivalente ao somatório dos 90 dias com todos os dias ocorridos durante estes 90 dias em que tenham lugar atividades de natureza formativa, os quais, no total, perfazem o somatório de 105 dias;

ii) Cláusula 19.ª - Local de trabalho - A redação do número 3 não visa potenciar que o local de início do trabalho seja objeto de alteração diária. Pretende-se permitir a possibilidade de tal alteração sempre que se verifique necessidade operacional por parte da empresa, salvaguardando, em qualquer caso, o previsto nos números 3 e 4 desta cláusula. Constituem exemplos do que antecede, designadamente, necessidade de substituição de trabalhador, definitiva ou temporária, reorganização dos serviços;

iii) Cláusula 23.ª - Tempo de intervalo - Do regime regra definido na presente cláusula em matéria de tempo de intervalo excetuam-se todas as situações em que a natureza do serviço ou o interesse dos trabalhadores requeiram outro regime de intermitência desde que haja acordo escrito entre as partes;

iv) Cláusula 28.ª - Pausa técnica - O conceito de pausa técnica previsto nesta cláusula equivale, para todos os efeitos, ao conceito de tempo de disponibilidade consagrado pelo Decreto-Lei n.º 237/2007, de 19 de junho. Deste modo, não poderá haver lugar à aplicação simultânea de tempo de disponibilidade e de pausa técnica; Por outro lado, da aplicação do conceito de pausa técnica não poderá resultar a obrigação de um trabalhador permanecer ao serviço por período superior a oito horas diárias. Para o cômputo das oito horas diárias considera-se o tempo de trabalho e as pausas técnicas;

v) Cláusula 28.ª - Pausa técnica - Número 8 - Todo o trabalhador que conduza em equipa mantém o direito à remuneração nos termos previstos no CCT. Para efeito do cálculo da remuneração nesta situação considerar-se-á o disposto nas cláusulas 62.ª e 63.ª, consoante a condução em equipa se verifique, respetivamente, em território nacional e no estrangeiro;

vi) Cláusula 35.ª - Tempo de descanso semanal - Em regra, todos os trabalhadores têm direito a dois dias de descanso semanal. Só assim não será se, no dia 29 de julho de 2015, as empresas empregadoras organizarem os horários de trabalho tendo por base a distribuição das quarenta horas semanais por cinco dias e meio. Neste caso, os trabalhadores têm direito a meio dia de descanso semanal complementar;

vii) Cláusulas 56.ª e 57.ª - Remuneração e subsídio de férias e subsídio de Natal - Resultou o mesmo da negociação entre as partes. Assim, a solução consagrada na cláusula 56.ª, mais restritiva por comparação com a atual redação do Código do Trabalho, teve como contraponto a solução consagrada na cláusula 57.ª, mais abrangente tendo em conta o mesmo diploma legal;

viii) Cláusulas 60.ª e 61.ª - Subsídio de alimentação e refeições deslocadas e refeições penalizadas - No caso previsto de as empresas pretenderem pagar o subsídio de refeição através de vale de refeição devem publicitar tal intenção, por escrito, a todos os trabalhadores. Os trabalhadores dispõem do prazo de 15 dias para informarem, também por escrito, a empresa empregadora que pretendem continuar a receber o subsídio de refeição em numerário. Após o decurso do prazo de 15 dias, e na ausência de manifestação contrária dentro deste prazo, podem as empresas passar a pagar o subsídio de alimentação através de vale de refeição;

ix) As alterações introduzidas na redação destas cláusulas não tiveram por objetivo alterar os critérios em vigor em ma-

téria de atribuição das refeições deslocadas e das refeições penalizadas, os quais, por isso, se mantêm na íntegra. O objetivo foi, apenas, determinar o fim da acumulação destas refeições com o subsídio de alimentação. Assim, agora é atribuído um valor único a título ou de subsídio de alimentação, ou de primeira refeição deslocada ou de primeira refeição penalizada;

x) Por outro lado, da aplicação dos valores únicos definidos não pode resultar que aos trabalhadores passe a ser pago um valor inferior ao que atualmente é pago e que resulta da soma do subsídio de refeição com a refeição penalizada ou deslocada. Por isso, as empresas que pagam já valores superiores aos definidos no presente CCT terão que manter em aplicação esses valores superiores, não os podendo reduzir;

xi) Cláusula 75.ª - Formação profissional - Por custos administrativos entende-se todas as taxas e emolumentos pagos com a obtenção dos títulos referidos, assim como de todos os documentos igualmente necessários a tal fim;

xii) Conteúdo funcional categoria profissional de motorista de serviço público - Atualmente, verifica-se a atribuição de gratificação por parte das agências de viagem aos trabalhadores motoristas pelo manuseamento das bagagens dos passageiros. Esta atribuição não é prejudicado pelo alargamento funcional desta categoria profissional, mantendo-se o direito à gratificação sempre que a mesma seja atribuída pela agência de viagem.

Porto, aos vinte e três dias do mês de junho do ano de dois mil e vinte e dois.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes de Portugal - STTAMP:

Boaventura Luís Pereira Neto, na qualidade de mandatário.

Carlos Rui Moreira da Silva, na qualidade de mandatário.

Constantino Alexandre de Sousa Rocha, na qualidade de mandatário.

Pela Associação Nacional de Transportes de Passageiros - ANTROP:

Luís Manuel Delicado Cabaço Martins, na qualidade de presidente do conselho diretivo.

Sónia Bela Duarte Ferreira, na qualidade de vice-presidente do conselho diretivo.

Depositado em 25 de julho de 2022, a fl. 1 do livro n.º 13, com o n.º 177/2022, 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 Comercial, Industrial e de Serviços de Bragança - ACISB e outras e a FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços - Alteração salarial e outras

O presente CCT altera o CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 30, de 15 de agosto de 2020, e posterior alteração publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 36, de 29 de setembro de 2021.

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência e denúncia

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

1- A presente convenção colectiva de trabalho adiante designada CCT abrange, por um lado, as empresas de comércio a retalho e ou prestação de serviços, designadamente dos CAE 45401, 46 e 47, 9602, 9603 filiadas na Associação Comercial, Industrial e de Serviços de Bragança - ACISB, na Associação Comercial e Industrial de Mirandela e Associação Comercial, Industrial e Serviços de Macedo de Cavaleiros e, por outro, os trabalhadores representados pela FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços, qualquer que seja o seu local de trabalho.

2- O presente CCT abrange todo o distrito de Bragança, e as tabelas de remuneração mínimas mensais e demais cláusulas de natureza pecuniária vigoram entre 1 de janeiro de 2022 a 31 de dezembro de 2022.

3- (…)

4- (…)

5- Este CCT abrange 521 empresas e 1123 trabalhadores.

Cláusula 2.ª

Vigência e denúncia

1- O presente CCT entra em vigor a partir do quinto dia posterior ao da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

2- A tabela salarial e as cláusulas com expressão pecuniária têm um período de vigência máxima de 12 meses e produzem efeitos a 1 de janeiro de cada ano, podendo ser revista, por iniciativa de qualquer das partes, a partir de 1 de outubro. O restante clausulado tem um período de vigência de 24 meses após a sua publicação e até ser substituído por um novo.

3- A tabela salarial que resultar da revisão efectuada nos termos do número anterior, produz efeitos a partir de 1 de janeiro de cada ano.

4- (…)
5- (…)
6- (…)
7- (…)
8- (…)
9- (…)
(…)

CAPÍTULO II

Admissão e carreira profissional

(…)

Cláusula 5.ª

Condições de admissão

1- (…)
2- (…)
3- (…)
4- (…)
5- Os trabalhadores de serviços pessoais - Penteado e estética:

a) Só poderão ser admitidos na profissão indivíduos que satisfaçam os requisitos estabelecidos para o exercício da profissão;

b) A admissão ou promoção para cargos de chefia devem ter sempre em conta prioritariamente os trabalhadores da empresa, que necessariamente terão preferência para preenchimento dos referidos cargos,

c) Não é obrigatória a posse de título profissional para o exercício da profissão de posticeiro;

d) O exercício em exclusivo das actividades de apoio aos profissionais de penteado e de estética, designadamente de lavagem de cabeça, de manutenção da higiene global do estabelecimento, de preparação das condições de utilização dos espaços, equipamentos e produtos e de facturação, não está condicionado à posse de um título profissional.

6- Trabalhadores de agências funerárias

A idade mínima de admissão destes trabalhadores é de 18 anos. As habilitações mínimas legais.

(…)

Cláusula 8.ª

Estágio e acesso

1- (…)
2- (…)
3- (…)
4- (…)
5- (…)
6- (…)
7- (…)
8- (…)
9- (…)

10- Após três anos de permanência na categoria de empregado de agência funerária de 3.ª, o trabalhador ascenderá à categoria de empregado de agência funerária de 2.ª

11- Após três anos de permanência na categoria de empregado de agência funerária de 2.ª, o trabalhador ascenderá à categoria de empregado de agência funerária de 1.ª

12- Os trabalhadores de serviços pessoais (penteado e estética) os estagiários após seis meses ascenderão à respectiva categoria profissional para a qual estagiarem.

13- O tempo de permanência nas restantes categorias será de três anos, após os quais os trabalhadores ascendem à categoria superior.

14- (*Anterior número 10.*)

CAPÍTULO IV

Prestação de trabalho

Cláusula 15.ª

Horário de trabalho

(…)

7- O trabalho prestado no período de sábado à tarde dará direito, para os trabalhadores que pratiquem o seu período normal de trabalho semanal de segunda a sábado até às 13h00, para além da remuneração, a um subsídio de 17,00 € por cada sábado de tarde de trabalho prestado.

(...)

CAPÍTULO V

Retribuição do trabalho

(...)

Cláusula 21.ª

Subsídio de alimentação

As empresas obrigam-se a comparticipar com um subsídio de alimentação de montante nunca inferior a 5,30 € em numerário ou senha por cada dia completo de trabalho.

(...)

ANEXO I

Descrição de funções

(…)

Profissionais do comércio/serviços

(…)

Cabeleireiro/barbeiro - É o profissional que procede à lavagem e ao corte de cabelo, executa penteados e trabalhos técnicos de coloração, descoloração, permanente e desfrisa-

gem, aplica cabeleiras e postiços em indivíduos de ambos os sexos e procede ao corte de barba com navalha.

Encarregado de agência funerária - É o trabalhador que coordena as tarefas dos trabalhadores de modo a garantir o eficiente funcionamento da agência funerária.

Empregado de agência funerária - É o trabalhador que organiza funerais e transladações, para o que elabora os processos respectivos, contacto com a família do falecido e informa-se do funeral pretendido, obtém informações sobre o defunto para a publicação de avisos funerários, a obtenção de alvarás ou transladações ou outros documentos necessários, auxilia na escola da urna, da sepultura e de flores e na organização do serviço religioso. Pode providenciar para que o corpo seja embalsamado, Na falta de empregados de agências funerárias ajudantes, executa as tarefas deste. Por vezes colabora no acto de lavar e vestir o cadáver.

Esteticista-cosmetologista (M/F) - É o profissional que executa cuidados estéticos do rosto, do corpo, das mãos e dos pés.

Manicura-pedicura (M/F) - É o profissional que procede ao embelezamento de unhas e executa cuidados estéticos de limpeza e nutrição da pele, remoção superficial e espessamentos e massagem das mãos e dos pés.

Massagista de estética (M/F) - É o profissional que executa massagens de estética por processos manuais e procede a cuidados estéticos dos pêlos.

ANEXO II

Tabela salarial

(1 de janeiro a 31 de dezembro de 2022)

Nível	Categorias profissionais	Remunerações
A	Administrativo Director de serviços Secretário-geral Contabilista técnico oficial de contas Programador	820,00
B	Chefe de secção	755,00
C	Secretário de direcção Subchefe de secção	750,00
D	Assistente administrativa I Caixa	735,00
E	Assistente administrativa II Recepcionista/telefonista Cobrador	720,00
F	Assistente administrativa iii	715,00
G	Contínuo Porteiro Estagiário administrativo 2.º ano Trabalhador de limpeza Paquete até 17 anos	705,00
A	Comércio Gerente comercial Chefe de vendas Chefe de compras Encarregado de loja	805,00
B	Caixeiro encarregado Oficial de carnes principal Encarregado de agência funerária	753,00
C	Caixeiro chefe de secção Inspector de vendas Encarregado de armazém Operador principal Massagista de estética de 1.ª Esteticista-cosmetologista de de 1.ª	743,00
D	Primeiro caixeiro Prospector de vendas Operador especializado Fiel de armazém Vendedor ou caixeiro-viajante Expositor ou decorador Primeiro oficial de carnes Empregado de agência funerária de 1.ª Cabeleireiro /barbeiro de 1.ª Manicura-pedicura de 1.ª Massagista de estética 2.ª Esteticista-cosmetologista de 2.ª	735,00
E	Segundo caixeiro Operador de 1.ª Segundo oficial de carnes Empregado de agência funerária de 2.ª Cabeleireiro/barbeiro de 2.ª Manicura-pedicura de 2.ª Massagista de estética 3.ª Esteticista- cosmetologista de 3.ª	725,00
F	Terceiro caixeiro Operador de 2.ª Distribuidor Empregado de agência funerária de 3.ª Cabeleireiro/barbeiro de 3.ª Manicura-pedicura de 3.ª	715,00
G	Servente Embalador Caixeiro ajudante até 2.º ano	705,00

Nota: As demais matérias não objecto da proposta de revisão, mantêm-se com a redacção em vigor.

Bragança, 8 de abril de 2022.

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

Marisa Rosário Talhas Macedo Ribeiro, na qualidade de mandatária.

Luis Pinto Figueiredo, na qualidade de mandatário.

Pela Associação Comercial, Industrial e de Serviços de Bragança - ACISB:

Maria João Gonçalves Rodrigues, na qualidade de mandatária.

Patrício Teixeira Afonso, na qualidade de mandatário.

Pela Associação Comercial, Industrial e Serviços de Macedo de Cavaleiros (ACISMC):

Paulo Jorge da Cruz Moreira, na qualidade de presidente da direção.

Pedro Luís Rodrigues Fragoso, na qualidade de vice-presidente da direção.

Paulo Jorge Fernandes Pinto, na qualidade de tesoureiro da direção.

Pela Associação Comercial e Industrial de Mirandela (ACIM):

Vítor José dos Santos Borges, na qualidade de presidente da direção.

Ricardo Jorge Pires Gonçalves, na qualidade de tesoureiro da direção.

Declaração

Informação da lista de sindicatos filiados na FEPCES:

– CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal;
– Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Minho;
– Sindicato dos Trabalhadores Aduaneiros em Despachantes e Empresas;
– Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas, Profissões Similares e Actividades Diversas;
– Sindicato dos Empregados de Escritório, Comércio e Serviços da Horta.

Depositado em 25 de julho de 2022, a fl. 1 do livro n.º 13, com o n.º 175/2022, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Acordo coletivo entre a Associação de Regantes e Beneficiários do Vale do Sorraia e outras e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB - Revisão global

Cláusula prévia

Âmbito da revisão

A presente revisão altera a convenção publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), 1.ª série, n.º 29, de 8 de agosto de 2021.

CAPÍTULO I

Âmbito pessoal, geográfico, sectorial, vigência, denúncia e revisão

Cláusula 1.ª

Âmbito e área de aplicação

1- O presente acordo coletivo de trabalho - ACT aplica-se em todo o território nacional, obrigando, por um lado, as associações de regantes e beneficiários outorgantes que exerçam a atividade da gestão, conservação e exploração de aproveitamentos e infraestruturas hidroagrícolas e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço, qualquer que seja a sua categoria profissional, que sejam ou venham a ser representados pelo sindicato outorgante, o o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB.

2- Para cumprimento do disposto na alínea *g)* do número 1 do artigo 492.º do Código do Trabalho, refere-se que serão abrangidos pela presente convenção 19 empregadores e 1444 trabalhadores.

Cláusula 2.ª

Vigência

1- A presente convenção entra em vigor no 5.º dia posterior ao da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, e terá uma vigência de dois anos, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

2- A tabela salarial constante no anexo III e cláusulas de expressão pecuniária vigoram pelo período de um ano e produzem efeitos de 1 de janeiro a 31 de dezembro de 2022.

Cláusula 3.ª

Denúncia e revisão

Aplica-se os artigos 485.º a 503.º do Código do Trabalho:

1- A denúncia pode ser feita por qualquer das partes com a antecedência de, pelo menos, três meses em relação ao termo do prazo de vigência ou de renovação e deve ser acompanhada de proposta negocial.

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

3- A parte que recebe a denúncia deve responder por escrito no decurso dos 30 dias imediatos contados a partir da data da receção daquela.

4- A resposta incluirá a contraproposta de revisão para todas as cláusulas que a parte que responde não aceita.

5- As negociações iniciar-se-ão dentro dos 30 dias imediatos a contar do prazo fixado no número 3.

6- No caso de não haver denúncia a convenção renova-se sucessivamente por períodos de um ano.

7- Havendo denúncia, as partes comprometem-se a iniciar o processo negocial utilizando as fases processuais que entenderem incluindo a arbitragem voluntária.

8- Enquanto não entrar em vigor um novo texto de revisão, mantém-se vigente o texto em vigor.

CAPÍTULO II

Admissão e carreira profissional

Cláusula 4.ª

Condições gerais de admissão

1- Sem prejuízo de outras condições mínimas que resultem da lei ou disposto no anexo I deste ACT, entende-se como condições gerais de admissão:

a) Idade mínima não inferior a 16 anos;

b) Escolaridade obrigatória;

c) Ter aptidão física e profissional indispensável ao exercício das funções a desempenhar.

2- No provimento de vagas ou de novos lugares deverá ser dada, em igualdade de condições, preferência aos trabalhadores já ao serviço e que possuam as qualificações necessárias ao desempenho da função a exercer.

Cláusula 5.ª

Classificação profissional

Os trabalhadores abrangidos pelo presente ACT serão classificados pela entidade patronal segundo as funções efetivamente desempenhadas e de acordo com o disposto no anexo II.

Cláusula 6.ª

Carreiras profissionais

As carreiras profissionais dos trabalhadores abrangidos pelo presente ACT encontram-se regulamentadas no anexo I.

Cláusula 7.ª

Período experimental

1- A admissão de trabalhadores poderá ser feita a título experimental, com os deveres e direitos decorrentes dos artigos 111.º a 114.º do Código do Trabalho, em especial, por um período de 90 dias para a generalidade dos trabalhadores, 180 dias para os trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou que possuam uma especial qualificação, bem como os que desempenhem funções de confiança e de 240 dias para os trabalhadores que exerçam cargos de direção ou quadro superior.

Cláusula 8.ª

Admissão para efeitos de substituição

1- A admissão de qualquer trabalhador para substituir temporariamente outros considera-se feita a título provisório.

2- O contrato deve ser celebrado pelo período correspondente à duração previsível do impedimento do trabalhador a substituir.

3- A categoria ou escalão profissional e a retribuição do trabalhador substituto não poderão ser inferiores à categoria ou escalão profissional do substituído, não podendo, contudo, ser exigidas pelo substituto regalias ou direitos pessoais do substituído.

Cláusula 9.ª

Quadro de pessoal

As associações de regantes e beneficiários obrigam-se, nos termos legais e deste ACT, a remeter cópia do quadro de pessoal para o SETAAB, bem como a tê-lo afixado em local próprio e visível.

CAPÍTULO III

Direitos, deveres e garantias das partes

Cláusula 10.ª

Deveres gerais das partes

Aplica-se o artigo 126.º do Código do Trabalho:

1- O empregador e o trabalhador devem proceder de boa-fé no exercício dos seus direitos e no cumprimento das respetivas obrigações.

2- Na execução do contrato de trabalho, as partes devem colaborar na obtenção da maior produtividade, bem como na promoção humana, profissional e social do trabalhador.

Cláusula 11.ª

Deveres do empregador

Aplica-se o artigo127.º do Código do Trabalho:

1- 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 instrumento de regulamentação coletiva de trabalho;

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.

2- Na organização da atividade, o empregador deve observar o princípio geral da adaptação do trabalho à pessoa, com vista nomeadamente a atenuar o trabalho monótono ou

cadenciado em função do tipo de atividade, e as exigências em matéria de segurança e saúde, designadamente no que se refere a pausas durante o tempo de trabalho.

3- O empregador deve proporcionar ao trabalhador condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal.

4- O empregador deve, sempre que celebre contratos de trabalho, comunicar, ao serviço com competência inspetiva do ministério responsável pela área laboral, a adesão a fundo de compensação do trabalho ou a mecanismo equivalente.

5- alteração do elemento referido no número anterior deve ser comunicada no prazo de 30 dias.

6- Cumprir as leis e direitos inerentes às funções sindicais.

7- Prestar ao SETAAB todas as informações e esclarecimentos que este solicite quanto ao cumprimento deste ACT.

Cláusula 12.ª

Deveres do trabalhador

Aplicando-se o art. 128.º do Código do Trabalho:

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 instrumento de regulamentação coletiva de trabalho.

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 13.ª

Garantias do trabalhador

Aplica-se o artigo 129.º do Código do Trabalho:

1- 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 neste ACT e no Código de Trabalho;

e) Mudar o trabalhador para categoria inferior, salvo nos casos previstos neste ACT e no Código de Trabalho;

f) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo nos casos previstos neste ACT e no Código de Trabalho, ou ainda quando haja acordo;

g) Ceder trabalhador para utilização de terceiro, salvo nos casos previstos neste ACT e no Código de Trabalho;

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.

Cláusula 14.ª

Prestação de serviços não compreendidos no objeto do contrato

A entidade patronal pode, quando o interesse da associação o exigir, encarregar temporariamente o trabalhador de serviços não compreendidos no objeto do contrato, desde que tal mudança não implique diminuição da retribuição nem modificação substancial da posição do trabalhador.

CAPÍTULO IV

Livre exercício dos direitos e atividade sindical

Cláusula 15.ª

Exercício dos direitos sindicais

O exercício da atividade sindical e respetivos direitos dos trabalhadores, seus delegados sindicais e dirigentes regular-se-ão pela legislação vigente.

CAPÍTULO V

Local de trabalho, transferências e deslocações em serviço

Cláusula 16.ª

Local de trabalho

1- O local de trabalho deve ser definido pelo empregador no ato de admissão de cada trabalhador, de acordo com o disposto no artigo 193.º do Código do Trabalho.

2- Na falta desta definição, o local de trabalho será o que resulte da natureza do serviço ou circunstâncias do contrato individual de trabalho de cada trabalhador.

Cláusula 17.ª

Transferências do trabalhador para outro local de trabalho

Aplicam-se os artigos 194.º a 196.º do Código do Trabalho:

1- A entidade patronal, salvo estipulação em contrário, só pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho se essa transferência não causar prejuízo sério ao trabalhador ou se resultar da mudança, total ou parcial, do estabelecimento onde aquele presta serviço.

2- No caso previsto no número anterior, o trabalhador, querendo rescindir o contrato, tem direito à indemnização fixada na lei, salvo se a associação provar que da mudança não resulta prejuízo sério para o trabalhador.

3- A entidade patronal custeará as despesas feitas pelo trabalhador diretamente impostas pela transferência, conforme previsto na legislação vigente.

Cláusula 18.ª

Deslocações em serviço

1- Quando os trabalhadores tenham que se deslocar em serviço dentro da área de trabalho, deverá aos mesmos ser assegurado:

a) O transporte desde a sede da associação ou local acordado entre as partes, até ao local onde prestem o trabalho; ou

b) Um subsídio de deslocação, nos termos da alínea *a)* do ponto seguinte.

2- Quando os trabalhadores tenham de se deslocar em serviço para fora da área de trabalho, terão direito ao transporte ou, na sua falta, a um subsídio de deslocação, nos seguintes termos:

a) A 25 % do preço da gasolina sem chumbo/98 por cada quilómetro percorrido, quando transportado em viatura própria, até ao limite legal de isenção do Imposto sobre Rendimentos das Pessoas Singulares (IRS) e do Regime Contributivo da Segurança Social;

b) Alimentação e alojamento no valor de:

– Pequeno-almoço ..... 2,80 €;
– Almoço ou jantar ..... 9,50 €;
– Ceia ..... 7,60 €;
– Alojamento com pequeno-almoço ..... 32,20 €;
– As partes podem acordar o pagamento das despesas mediante a apresentação dos respetivos documentos comprovativos;

c) A remuneração correspondente a horas extraordinárias, sempre que a duração média do trabalho mensal, incluído o tempo gasto nos trajetos e espera, na ida e no regresso exceda o horário de trabalho.

CAPÍTULO VI

Duração do trabalho

Cláusula 19.ª

Período normal de trabalho

1- O período normal de trabalho para os trabalhadores abrangidos por este ACT e associados no sindicato outorgante, não pode ser superior a quarenta horas por semana, distribuídas de segunda-feira a sexta-feira, nem pode ser superior ao estabelecido nos CCT - Contratos coletivos de trabalho da agricultura, outorgados pelo SETAAB em cada região.

2- Para os trabalhadores com funções administrativas e técnicas não pode ser superior a trinta e cinco horas semanais distribuídas de segunda-feira a sexta-feira.

3- Os restantes trabalhadores não referidos no número anterior passam a usufruir de uma redução de uma hora complementar por semana, durante um período de quatro meses consecutivos, a acordar diretamente com a associação e a definir com 30 dias de antecedência a partir do 1.º mês do referido período, para além do consagrado na cláusula 20.ª relativamente ao horário especial de trabalho.

Cláusula 20.ª

Horário especial de trabalho

1- Os períodos normais de trabalho fixados na cláusula anterior podem ser alargados até ao limite de duas horas diárias de segunda-feira a sexta-feira ou até cinco horas ao sábado.

2- O alargamento não pode exceder quatro meses em cada ano civil.

3- O alargamento referido no número anterior pode ser efetuado num único período, ou em dois, desde que separados entre si pelo intervalo mínimo de um mês.

4- Sem prejuízo do disposto no número 1 desta cláusula a duração média do período normal de trabalho semanal não poderá exceder quarenta e oito horas, num período de referência de quatro meses.

5- Para cumprimento do estabelecido nos números 1 e 2 da cláusula anterior, em termos médios anuais, proceder-se-á da forma seguinte:

a) Redução diária de horário igual ao alargamento praticado por igual período;

b) Fixação do período ou períodos de ausência total ou parcial do trabalho, sem considerar, para efeito desta contagem as ausências previstas na cláusula 30.ª bem como as tolerâncias de ponto concedidas pela associação.

6- A compensação deverá, tanto quanto possível, processar-se de acordo com os interesses do trabalhador.

7- O início deste regime será obrigatoriamente comunicado, aos trabalhadores por ele abrangidos, e aos sindicatos que os representam, com uma antecedência mínima de oito dias.

8- Quando a deslocação dos trabalhadores que laborem em

HET (horário especial de trabalho) não esteja assegurada por transportes coletivos, as associações garantirão os adequados transportes.

9- Durante o período de HET (horário especial de trabalho) prestado nos termos desta cláusula, as associações de regantes e beneficiários só deverão recorrer à prestação de trabalho suplementar dos trabalhadores abrangidos por motivos de força maior ou quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos para a associação, devidamente fundamentados.

10- Durante o período de alargamento do horário será pago aos trabalhadores abrangidos um subsídio de base mensal de 32,70 €.

Cláusula 21.ª

Isenção de horário de trabalho

1- Condições de isenção de horário de trabalho:

a) Por acordo escrito, pode ser isento de horário de trabalho o trabalhador que se encontre numa das situações previstas no artigo 218.º do Código do Trabalho.

2- Modalidades e efeitos de isenção de horário de trabalho:

a) As partes podem acordar numa das modalidades de isenção de horário de trabalho previstas no artigo 219.º do Código do Trabalho.

Cláusula 22.ª

Trabalho suplementar

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

2- O trabalho suplementar só pode ser prestado nos casos e termos previstos na lei, nomeadamente nos artigos 226.º a 231.º do Código do Trabalho.

Cláusula 23.ª

Trabalho por turnos

1- Sempre que as necessidades de serviço o determinarem, os horários de trabalho poderão ser organizados em regime de turnos, nos termos dos artigos 220.º a 222.º do Código do Trabalho.

2- Apenas é considerado trabalho em regime de turnos o prestado em turnos de rotação contínua, ou descontínua, em que o trabalhador está sujeito às correspondentes variações de horário de trabalho.

3- A duração do trabalho de cada turno não pode ultrapassar os limites máximos dos períodos normais de trabalho fixados de harmonia com o disposto na cláusula 19.ª deste ACT.

4- Os trabalhadores só poderão mudar de turno após o período de descanso semanal.

Cláusula 24.ª

Trabalho noturno

1- Considera-se noturno o trabalho prestado no período que decorre entre as 20h00 de um dia e as 7h00 do dia seguinte.

2- Aplica-se o Código do Trabalho nos seguintes casos:

a) Artigo 224.º - Duração do trabalho de trabalhador noturno;

b) Artigo 225.º - Proteção de trabalhador noturno.

CAPÍTULO VII

Suspensão da prestação do trabalho

SECÇÃO I

Descanso semanal

Cláusula 25.ª

Descanso semanal

1- Considera-se dia de descanso semanal obrigatório o domingo, sendo o sábado dia de descanso complementar.

2- Só excecionalmente e nos termos previstos na lei, nomeadamente no artigo 232.º do Código do Trabalho, poderá deixar de coincidir com os dias referidos no número anterior o descanso semanal dos trabalhadores.

3- Para os guardas de portas de água poderá o descanso semanal complementar ser alterado para outro dia da semana, sempre que o trabalhador e a associação nisso acordem expressamente.

SECÇÃO II

Feriados

Cláusula 26.ª

Feriados

1- São feriados obrigatórios os dias

– 1 de janeiro;
– Sexta-Feira Santa;
– Domingo de Páscoa;
– 25 de abril;
– 1 de maio;
– Dia de Corpo de Deus;
– 10 de junho;
– 15 de agosto;
– 5 de outubro;
– 1 de novembro;
– 1 de dezembro;
– 25 de dezembro;

conforme previsto no artigo 234.º do Código do Trabalho.

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

3- Poderão ainda ser observados como feriados a terça-feira de Carnaval e o feriado municipal.

4- 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.

SECÇÃO III

Férias

Cláusula 27.ª

Direito a férias

Aplica-se o artigo 237.º do Código do Trabalho:

1- O trabalhador tem direito, em cada ano civil, a um período de férias retribuídas, que se vence em 1 de janeiro.

2- O direito a férias, em regra, reporta-se ao trabalho prestado no ano civil anterior, mas não está condicionado à assiduidade ou efetividade de serviço.

3- O direito a férias é irrenunciável e o seu gozo não pode ser substituído, ainda que com o acordo do trabalhador, por qualquer compensação, económica ou outra, sem prejuízo do disposto no número 4 da cláusula seguinte.

4- O direito a férias deve ser exercido de modo a proporcionar ao trabalhador a recuperação física e psíquica, condições de disponibilidade pessoal, integração na vida familiar e participação social e cultural.

Cláusula 28.ª

Duração do período de férias

1- O período anual de férias tem a duração mínima de 22 dias úteis.

2- Para efeitos de férias, são úteis os dias da semana de segunda-feira a sexta-feira, com exceção de feriados.

3- Caso os dias de descanso do trabalhador coincidam com dias úteis, são considerados para efeitos do cálculo dos dias de férias, em substituição daqueles, os sábados e os domingos que não sejam feriados.

4- O trabalhador pode renunciar ao gozo de dias de férias que excedam 20 dias úteis, ou a correspondente proporção no caso de férias no ano de admissão, sem redução da retribuição e do subsídio relativos ao período de férias vencido, que cumulam com a retribuição do trabalho prestado nesses dias.

Cláusula 29.ª

Outras situações sobre férias

1- Os trabalhadores que optem por gozar pelo menos metade das férias no período compreendido entre novembro e fevereiro terão direito ao acréscimo de mais um dia de férias, sem acréscimo de retribuição do respetivo subsídio.

2- Aplica-se o Código do Trabalho nos seguintes casos:

a) Artigo 239.º - Casos especiais de duração do período de férias;

b) Artigo 240.º - Ano do gozo das férias;

c) Artigo 241.º - Marcação do período de férias;

d) Artigo 242.º - Encerramento para férias;

e) Artigo 243.º - Alteração do período de férias por motivo relativo à empresa;

f) Artigo 244.º - Alteração do período de férias por motivo relativo ao trabalhador;

g) Artigo 245.º - Efeitos da cessação do contrato de trabalho no direito a férias;

h) Artigo 246.º - Violação do direito a férias;

i) Artigo 247.º - Exercício de outra atividade durante as férias.

SECÇÃO IV

Faltas

Cláusula 30.ª

Definição de falta

Aplica-se o artigo 248.º do Código do Trabalho:

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 serão adicionados para determinação da falta.

3- Caso a duração do período normal de trabalho diário não seja uniforme, considera-se a duração média para efeito do disposto no número anterior.

Cláusula 31.ª

Tipos de falta

Aplica-se o artigo 249.º do Código do Trabalho:

1- A falta pode ser justificada ou injustificada.

2- São consideradas faltas justificadas as ausências que se verifiquem pelos motivos e nas condições a seguir indicadas, desde que o trabalhador faça prova dos factos invocados para a justificação:

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

b) A motivada por falecimento de cônjuge, parente ou afim, nos termos do artigo 251.º do Código do Trabalho:

– Até cinco dias consecutivos, por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou de parente ou afim o 1.º grau na linha reta;

– Até dois dias consecutivos, por falecimento de outro parente ou afim na linha reta ou no 2.º grau da linha colateral.

– Aplica-se o disposto na alínea *a)* do número anterior em caso de falecimento de pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador, nos termos previstos em legislação específica.

c) A motivada pela prestação de provas em estabelecimento de ensino, nos termos previstos no artigo 91 do Código do Trabalho;

d) A motivada por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja 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 necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a filho, a neto ou a membro do agregado familiar do trabalhador, nos termos previstos nos

artigos 49.º, 50.º e 252.º do Código do Trabalho, respetivamente;

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 filho menor;

g) A de trabalhador eleito para estrutura de representação coletiva dos trabalhadores, nos termos do artigo 409.º do Código do Trabalho;

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

i) A autorizada ou aprovada pelo empregador;

j) A que por lei seja como tal considerada.

3- É considerada injustificada qualquer falta não prevista no número anterior.

Cláusula 32.ª

Outras situações sobre faltas

Aplica-se o Código do Trabalho nos seguintes casos:

a) Artigo 250.º - Imperatividade do regime de faltas;

b) Artigo 251.º - Faltas por motivo de falecimento de cônjuge, parente ou afim;

c) Artigo 252.º - Falta para assistência a membro do agregado familiar;

d) Artigo 253.º - Comunicação de ausência;

e) Artigo 254.º - Prova de motivo justificativo de falta;

f) Artigo 255.º - Efeitos de falta justificada;

g) Artigo 256.º - Efeitos de falta injustificada;

h) Artigo 257.º - Substituição da perda de retribuição por motivo de falta.

SECÇÃO V

Licença sem retribuição

Cláusula 33.ª

Concessão e efeitos da licença sem retribuição

1- O empregador pode conceder ao trabalhador, a pedido deste, licença sem retribuição, por período determinado, nos termos do artigo 317.º do Código do Trabalho.

2- O empregador deve conceder ou recusar o pedido de licença sem retribuição apresentado pelo trabalhador no prazo de dez dias, considerando-se que a ausência de resposta equivale à concessão de licença nos termos em que foi requerida.

3- Poderá ser contratado pelo empregador um substituto para o trabalhador na situação de licença sem retribuição, nos termos previstos para o contrato a termo.

4- O trabalhador tem direito a licença sem retribuição de duração superior a 60 dias para frequência de curso de formação ministrado sob responsabilidade de instituição de ensino ou de formação profissional, ou no âmbito de programa específico aprovado por autoridade competente e executado sob o seu controlo pedagógico, ou para frequência de curso ministrado em estabelecimento de ensino.

5- Em situação prevista no número anterior, o empregador pode recusar a concessão de licença:

a) Quando, nos 24 meses anteriores, tenha sido proporcionada ao trabalhador formação profissional adequada ou licença para o mesmo fim;

b) Em caso de trabalhador com antiguidade inferior a três anos;

c) Quando o trabalhador não tenha requerido a licença com a antecedência mínima de 90 dias em relação à data do seu início;

d) Quando se trate de microempresa ou de pequena empresa e não seja possível a substituição adequada do trabalhador, caso necessário;

e) Em caso de trabalhador incluído em nível de qualificação de direção, chefia, quadro ou pessoal qualificado, quando não seja possível a sua substituição durante o período da licença, sem prejuízo sério para o funcionamento da empresa.

4- A licença determina a suspensão do contrato de trabalho, com os efeitos previstos no artigo 295.º do Código do Trabalho.

CAPÍTULO VIII

Remuneração do trabalho

Cláusula 34.ª

Princípio geral

1- As remunerações certas e mínimas garantidas aos trabalhadores abrangidos pelo presente ACT são as que constam no anexo III.

2- Sempre que um trabalhador aufira uma retribuição mista, isto é, constituída por uma parte certa e uma parte variável, ser-lhe-á assegurada, independentemente desta, a retribuição certa prevista neste ACT.

3- A retribuição mista referida no número anterior deverá ser considerada para todos os efeitos previstos neste ACT.

4- Não é permitida qualquer forma de retribuição diferente das expressas nas normas referidas no presente ACT, tendente a reduzir os mínimos nele estabelecidos.

5- Todos os trabalhadores com as categorias constantes no anexo II têm direito a um sistema de progressão automática com base numa grelha composta por 5 escalões, conforme consta no anexo III. Essa progressão será efetuada sempre que o trabalhador não seja promovido ao nível superior e obedece às seguintes regras:

a) A evolução nos escalões é feita automaticamente de 3 em 3 anos.

b) Em caso de promoção a nova categoria, o trabalhador passará a ser retribuído pelo escalão correspondente a essa categoria, cujo valor seja igual ou imediatamente superior ao do nível que auferia, à data da promoção.

Cláusula 35.ª

Remuneração horária

Aplica-se o artigo 271.º do Código do Trabalho:

O valor de remuneração horária é determinado pela seguinte fórmula:

(*Rm* x 12):(52 x *n*)

Sendo *Rm* o valor da retribuição mensal e *n o* período normal de trabalho semanal a que o trabalhador estiver obrigado.

Cláusula 36.ª

Remunerações dos trabalhadores que exerçam funções de diferentes categorias

Sempre que um trabalhador exerça, com carácter de regularidade, funções inerentes a diversas categorias, ser-lhe-á atribuída a remuneração correspondente à mais elevada, conforme o número 4 do artigo 120.º do Código do Trabalho.

Cláusula 37.ª

Substituições temporárias

Sempre que o trabalhador substitua outro de categoria e retribuição superiores e funções diferentes, passará a receber a retribuição correspondente à da categoria do substituído durante o tempo que a substituição durar, conforme o número 4 do artigo 120.º do Código do Trabalho.

Cláusula 38.ª

Retribuição especial para os trabalhadores isentos de horário de trabalho

Os trabalhadores isentos de horário de trabalho têm o direito a uma remuneração especial igual a 20 % da retribuição mensal.

Cláusula 39.ª

Remuneração de trabalho suplementar

Aplica-se o art. 268.º do Código do Trabalho:

1- O trabalho suplementar é pago pelo valor da retribuição horária com os seguintes acréscimos:

a) 25 % pela primeira hora ou fração desta e 37,5 % por hora ou fração subsequente, em dia útil;

b) 50 % por cada hora ou fração, em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, ou em feriado.

2- É exigível o pagamento de trabalho suplementar cuja prestação tenha sido prévia e expressamente determinada, ou realizada de modo a não ser previsível a oposição do empregador.

Cláusula 40.ª

Subsídio de turno

1- A prestação de trabalho em regime de turno confere direito aos seguintes complementos de retribuição, calculados com base na remuneração mensal normal:

a) 20 % em regime de dois turnos em que apenas um seja totalmente ou parcialmente noturno;

b) 25 % em regime de três turnos ou de dois turnos total ou parcialmente noturno.

2- O complemento de retribuição previsto no número anterior inclui o acréscimo de retribuição pelo trabalho noturno.

Cláusula 41.ª

Remuneração do trabalho noturno

A retribuição do trabalho noturno será superior em 25 % à retribuição a que dá direito o trabalho equivalente prestado durante o dia, conforme o número 1 do artigo 266.º do Código do Trabalho.

Cláusula 42.ª

Subsídio de férias

1- A retribuição correspondente ao período de férias não pode ser inferior à que os trabalhadores receberiam se estivessem em serviço e deve ser paga antes do início daquele período, conforme artigo 264.º do Código do Trabalho.

2- Além da retribuição mencionada no número anterior, os trabalhadores abrangidos pelo presente ACT têm o direito a um subsídio de férias de montante igual ao dessa retribuição.

Cláusula 43.ª

Subsídio de Natal

Aplica-se o artigo 263.º do Código do Trabalho:

1- O trabalhador tem direito a subsídio de Natal de valor igual a um mês de retribuição, que deve ser pago até 15 de dezembro de cada ano.

2- Em caso de suspensão da prestação de trabalho por impedimento prolongado, o trabalhador terá direito, no ano em que a suspensão tiver início, a um subsídio de Natal proporcional ao tempo de trabalho prestado nesse ano.

3- No ano de admissão, o trabalhador terá direito a um subsídio de Natal proporcional ao tempo de trabalho prestado nesse ano.

4- Cessando por qualquer forma o contrato de trabalho, nomeadamente por morte do trabalhador, antes da época do pagamento do subsídio de Natal, aplica-se o disposto no número 2 desta cláusula.

5- Para trabalhadores remunerados pela tabela constante no anexo III deste ACT, o subsídio de Natal é proporcionalmente incluído no montante do salário diário.

Cláusula 44.ª

Diuturnidades

1- Os trabalhadores que estejam a prestar serviço com carácter de permanência e em regime de tempo completo têm direito a uma diuturnidade de 36,00 €, a cinco anos de serviço, até ao limite de cinco diuturnidades.

2- Para a atribuição das diuturnidades será levado em conta todo o tempo de serviço prestado, desde o início da exploração das obras, independentemente do organismo responsável pelas mesmas, bem como o tempo de serviço prestado anteriormente em associações de regantes e beneficiários.

3- As diuturnidades acrescem à retribuição de base certa.

Cláusula 45.ª

Subsídio de refeição

1- Os trabalhadores abrangidos pelo presente ACT terão direito, por cada dia de trabalho efetivamente prestado, a um

subsídio de refeição no valor de 6,00 €.

2- Não haverá lugar ao subsídio de refeição, designadamente nas seguintes situações de faltas e licenças:

a) Férias;

b) Doença;

c) Casamento;

d) Nojo (falecimento);

e) Assistência a familiares;

f) Faltas injustificadas;

g) No exercício do direito à greve;

h) Por aplicação de suspensão preventiva e no cumprimento de penas disciplinares.

3- O valor do subsídio referido no número 1 não será ainda considerado para cálculo dos subsídios de férias e de Natal.

Cláusula 46.ª

Abono para falhas

1- Aos trabalhadores com responsabilidade efetiva de caixa será atribuído um abono mensal para falhas no valor de 31,00 €.

2- Sempre que os trabalhadores referidos no número anterior sejam substituídos no desempenho das respetivas funções, por período igual ou superior a 15 dias, o abono para falhas reverterá para o substituto na proporção do tempo de substituição.

CAPÍTULO IX

Disciplina

Cláusula 47.ª

Poder disciplinar

1- A entidade patronal tem poder disciplinar sobre os trabalhadores que se encontrem ao seu serviço, observando o disposto na legislação vigente, nomeadamente os referidos no ponto 3 da presente cláusula.

2- A entidade patronal exerce o poder disciplinar ou através do ou dos superiores hierárquicos dos trabalhadores.

3- Aplica-se o Código do Trabalho nos seguintes casos:

a) Artigo 328.º - Sanções disciplinares;

b) Artigo 329.º - Procedimento disciplinar e prescrição;

c) Artigo 330.º - Critério de decisão e aplicação da sanção disciplinar;

d) Artigo 331.º - Sanções abusivas;

e) Artigo 332.º - Registo de sanções disciplinares.

CAPÍTULO X

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 48.ª

Disposições gerais sobre cessação de contrato de trabalho

Aplica-se o Código do Trabalho nos seguintes casos:

a) Artigo 338.º - Proibição de despedimento sem justa causa;

b) Artigo 340.º - Modalidade de cessação do contrato de trabalho:

1) Caducidade;

2) Revogação;

3) Despedimento por facto imputável ao trabalhador;

4) Despedimento coletivo

5) Despedimento por extinção de posto de trabalho;

6) Despedimento por inadaptação;

7) Resolução pelo trabalhador;

8) Denúncia pelo trabalhador.

c) Artigo 341.º - Documentos a entregar ao trabalhador;

d) Artigo 342.º - Devolução de instrumentos de trabalho.

Cláusula 49.ª

Outras disposições sobre cessação de contrato de trabalho

Aplica-se o Código do Trabalho nos seguintes casos:

a) Artigos 343.º a 348.º - Caducidade de contrato de trabalho;

b) Revogação de contrato de trabalho:

1) Artigo 349.º - Cessação de contrato de trabalho por acordo;

2) Artigo 350.º - Cessação do acordo de revogação.

c) Despedimento por iniciativa do empregador:

1) Artigos 351.º a 380.º - Modalidades de despedimento:

1.1) Despedimento por facto imputável ao trabalhador;

1.2) Despedimento coletivo;

1.3) Despedimento por extinção de posto de trabalho;

1.4) Despedimento por inadaptação.

2) Artigos 381.º a 393.º - Ilicitude de despedimento;

a) Cessação de contrato de trabalho por iniciativa do trabalhador:

1) Artigos 394.º a 399.º - Resolução de contrato de trabalho pelo trabalhador;

2) Artigos 400.º a 403.º - Denúncia de contrato de trabalho pelo trabalhador.

CAPÍTULO XI

Segurança, higiene e saúde no trabalho

Cláusula 50.ª

Princípios gerais

1- As entidades patronais cumprirão e farão cumprir o estipulado na legislação vigente sobre segurança, higiene e saúde no trabalho, nomeadamente o estipulado sobre estas matérias e ainda não revogadas do anterior Código do Trabalho aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de agosto, e Lei n.º 35/2004, de 29 de julho, que a regulamenta.

2- Nas empresas com 50 ou mais trabalhadores ao seu serviço ou que, embora com menos de 50 trabalhadores, apresentem riscos excecionais de acidente ou de doença ou taxa elevada de frequência ou gravidade de acidentes terá de existir uma comissão de segurança, higiene e saúde no trabalho, paritária, nos termos da legislação vigente, nomeadamente a referida no número 1 desta cláusula.

Cláusula 51.ª

Comissão de segurança, higiene e saúde no trabalho

1- Nos termos do número 2 da cláusula anterior, é criada em cada empresa uma comissão de segurança, higiene e saúde no trabalho, de composição paritária.

2- As comissões de segurança, higiene e saúde no trabalho elaborarão os seus próprios estatutos.

3- As comissões de segurança, higiene e saúde no trabalho são compostas por vogais, sendo representantes dos trabalhadores os eleitos nos termos da cláusula seguinte, cabendo a cada empresa designar um número idêntico de representantes.

Cláusula 52.ª

Representantes dos trabalhadores na comissão de segurança, higiene e saúde no trabalho

1- Os representantes dos trabalhadores para a comissão de segurança, higiene e saúde no trabalho são eleitos pelos trabalhadores, por voto direto e secreto, segundo o princípio da representação pelo método de *Hondt*.

2- Só podem concorrer listas apresentadas pelas organizações sindicais que tenham trabalhadores representados na empresa ou listas que apresentam subscritas, no mínimo, por 20 % dos trabalhadores da empresa, não podendo nenhum trabalhador subscrever ou fazer parte de mais de uma lista.

3- Cada lista deverá indicar um número de candidatos efetivos igual ao dos lugares elegíveis e igual ao número de candidatos suplentes.

4- Os representantes dos trabalhadores não poderão exceder:

a) Empresas com menos de 61 trabalhadores - 1 representante;

b) Empresas de 61 a 150 trabalhadores - 2 representantes;

c) Empresas de 151 a 300 trabalhadores - 3 representantes;

d) Empresas de 301 a 500 trabalhadores - 4 representantes;

e) Empresas de 501 a 1000 trabalhadores - 5 representantes;

f) Empresas de 1001 a 1500 trabalhadores - 6 representantes;

g) Empresas com mais de 1500 trabalhadores - 7 representantes.

5- O mandato dos representantes dos trabalhadores é de três anos.

6- A substituição dos representantes só é admitida no caso de renúncia ou impedimento definitivo, cabendo a mesma aos candidatos efetivos e suplentes, pela ordem indicada na respetiva lista.

7- Os representantes dos trabalhadores a que se referem os números anteriores dispõem para o exercício das suas funções de um crédito de cinco horas por mês.

8- O crédito de horas referido no número anterior não é acumulável com créditos de horas de que o trabalhador beneficie por integrar outras estruturas representativas dos trabalhadores.

Cláusula 53.ª

Organização das atividades de segurança, higiene e saúde no trabalho

1- Para a realização das obrigações definidas na legislação vigente, as empresas devem garantir a organização das atividades de segurança, higiene e saúde no trabalho.

2- Para efeitos do disposto no número anterior, estas atividades poderão ser desenvolvidas por um ou mais trabalhadores, por um único serviço ou serviços distintos, internos ou externos à empresa ou ao estabelecimento, bem como na parte relativa à higiene e segurança, pela própria empresa, se tiver preparação adequada, tendo em conta a natureza das atividades, a dimensão da empresa, estabelecimento ou serviço e o tipo de riscos profissionais e respetiva prevenção existente e verifique ser inviável a adoção de outra forma de organização das atividades.

3- As empresas designarão ou contratarão os trabalhadores suficientes e com a qualificação adequada, de modo a assegurar as referidas atividades.

4- Os trabalhadores designados devem exercer as funções específicas com zelo e não podem ser prejudicados pelo exercício destas atividades, pelo que a entidade patronal deve, nomeadamente, proporcionar-lhes o tempo necessário e a informação e meios adequados ao exercício daquelas funções.

Cláusula 54.ª

Comunicações dos trabalhadores

Sem prejuízo de outras notificações previstas em legislação especial, a associação deve comunicar à ACT - Autoridade para as Condições do Trabalho, nas vinte quatro horas seguintes à ocorrência, os casos de acidentes mortais ou que evidenciem uma situação particularmente grave.

Cláusula 55.ª

Formação dos trabalhadores

1- Os trabalhadores devem receber uma formação adequada e suficiente no domínio da segurança, higiene e saúde no trabalho, tendo em conta as respetivas funções e o posto de trabalho.

2- As empresas devem ainda proporcionar condições para que os representantes dos trabalhadores em cada empresa, estabelecimento ou serviço que desempenhem funções específicas no domínio da segurança, higiene e saúde no local de trabalho possam receber uma formação adequada, concedendo para tanto, se necessários, licença com retribuição ou sem retribuição nos casos em que seja atribuído a esses trabalhadores, por outra entidade, subsídio específico.

3- Para efeitos do disposto nos números 1 e 2, a empresa e as respetivas associações representativas podem solicitar o apoio das autoridades competentes quando careçam dos meios e condições necessários à realização da formação, bem como às organizações representativas os trabalhadores, no que se refere à formação dos respetivos representantes.

4- A formação dos trabalhadores da empresa sobre segurança, higiene e saúde no trabalho prevista nos números an-

teriores deve ser assegurada aos trabalhadores ou seus representantes de modo que não possa resultar qualquer prejuízo para os mesmos.

Cláusula 56.ª

Obrigações das entidades empregadoras

1- A entidade patronal é obrigada a assegurar aos trabalhadores condições de segurança, higiene e saúde em todos os aspetos relacionados com o trabalho.

2- Para efeitos do disposto no número anterior, a entidade patronal deve aplicar as medidas necessárias, tendo em conta os seguintes princípios de prevenção:

a) Proceder, na conceção das instalações, dos locais e dos processos de trabalho, à identificação dos riscos previsíveis, combatendo-os na sua origem, anulando-os ou limitando os seus efeitos, de forma a garantir um nível eficaz de proteção;

b) Integrar no conjunto das atividades da empresa, estabelecimento ou serviço, e a todos os níveis, a avaliação dos riscos para segurança e saúde dos trabalhadores, com a adoção de convenientes medidas de prevenção;

c) Assegurar que as exposições aos agentes químicos, físicos e biológicos nos locais de trabalho não constituam risco para a saúde dos trabalhadores ou, em caso de impossibilidade, devido a fatores externos não controláveis pela associação, procurar minimizar esses riscos dotando os trabalhadores dos meios adequados;

d) Planificar a prevenção na empresa, estabelecimento ou serviço num sistema coerente, que tenha em conta a componente técnica, a organização do trabalho, as relações sociais e os fatores materiais inerentes ao trabalhado;

e) Ter em conta, na organização dos meios, não só os trabalhadores como também terceiros suscetíveis de ser abrangidos pelos riscos e a realização dos trabalhos, quer nas instalações quer no exterior;

f) Dar prioridade à proteção coletiva em relação às medidas de proteção individual;

g) Organizar o trabalho, procurando, designadamente, eliminar os efeitos nocivos do trabalho monótono e do trabalho cadenciado sobre a saúde dos trabalhadores;

h) Assegurar a vigilância adequada da saúde dos trabalhadores em função dos riscos a que se encontram expostos no local de trabalho;

i) Estabelecer, em matéria de primeiros socorros, de combate a incêndios e de evacuação de trabalhadores, responsáveis pela sua aplicação;

j) Permitir unicamente a trabalhadores com aptidão e formação adequadas, e apenas quando e durante o tempo necessários, o acesso a zonas de risco grave;

k) Adotar medidas e dar instruções que permitam aos trabalhadores, em caso de perigo grave e iminente que não possam retomar a atividade enquanto persistir esse perigo, salvo em casos excecionais e desde que assegurada a proteção adequada.

3- Na aplicação das medidas de prevenção, a entidade patronal deve mobilizar os meios necessários, nomeadamente nos domínios da prevenção técnica, da formação e da informação, os serviços adequados, internos ou exteriores à empresa, estabelecimento ou serviço, bem como o equipamento de proteção que se torne necessário utilizar, tendo em conta, em qualquer caso, a evolução da técnica.

4- Quando várias empresas, estabelecimentos ou serviços desenvolverem simultaneamente atividades com os respetivos trabalhadores no mesmo local de trabalho, devem as entidades patronais, tendo em conta a natureza das atividades que cada um desenvolve, cooperar no sentido da proteção da segurança e da saúde, sendo as obrigações asseguradas pelas seguintes entidades:

a) A empresa utilizadora, no caso de trabalhadores em regime de trabalho temporário ou de cedência de mão-de-obra;

b) A empresa em cujas instalações outros trabalhadores prestam serviços a título de trabalho por conta própria, independentemente ou ao abrigo de contratos de prestação de serviços;

c) Nos restantes casos, a empresa adjudicatária da obra ou do serviço, para o que deve assegurar a coordenação às demais empresas através da organização das atividades previstas na cláusula 53.ª, sem prejuízo das obrigações de cada entidade patronal relativamente aos respetivos trabalhadores.

5- As prescrições legais ou convencionadas de segurança, higiene e saúde no trabalho estabelecidas para serem aplicadas na empresa, no estabelecimento ou serviço devem ser observadas pela própria entidade patronal.

6- Para efeitos do disposto na presente cláusula, e com as devidas adaptações, o trabalhador independente é equiparado à empresa.

7- As empresas assegurarão a todos os trabalhadores que no desempenho das suas funções tenham de estar sujeitos a temperaturas excessivamente altas ou baixas o fornecimento de vestuário e acessórios adequados, para além de serem obrigatoriamente sujeitos a inspeção médica rigorosa, a expensas da entidade patronal, pelo menos de seis em seis meses.

8- As empresas, sempre que os trabalhadores procedam regularmente ao levantamento de pesos superiores a 59 kg, obrigam-se a reconverter as suas tarefas, salvo se passarem a ser desempenhadas por meios mecânicos, não podendo, no entanto, daí resultar qualquer prejuízo para os direitos do trabalhador que as vinha executando.

Cláusula 57.ª

Obrigações dos trabalhadores

1- Constituem obrigações dos trabalhadores:

a) Cumprir as prescrições de segurança, higiene e saúde no trabalho, estabelecidas nas disposições legais ou convencionais aplicáveis e as instruções determinadas com esse fim pela entidade patronal;

b) Zelar pela segurança e saúde, bem como pela segurança e saúde de outras pessoas que possam ser afetadas pelas suas ações ou missões no trabalho;

c) Utilizar corretamente e segundo as instruções transmitidas pela entidade patronal, máquinas, aparelhos, instrumentos, substâncias perigosas e outros equipamentos e meios

postos à sua disposição, designadamente os equipamentos de proteção coletiva e individual, bem como cumprir os procedimentos de trabalho estabelecidos;

d) Cooperar, na empresa, estabelecimento ou serviço, para a melhoria do sistema de segurança, higiene e saúde no trabalho;

e) Comunicar imediatamente ao superior hierárquico ou, não sendo possível, aos trabalhadores a que se refere a cláusula 80.ª as avarias e deficiências por si detetadas que se afigurem suscetíveis de originar perigo grave e iminente, assim como qualquer defeito verificado nos sistemas de proteção;

f) Em caso de perigo grave e iminente, não sendo possível estabelecer contacto imediato com o superior hierárquico ou com os trabalhadores que desempenhem funções específicas no domínio da segurança, higiene e saúde no local de trabalho, adotar as medidas e instruções estabelecidas para tal situação.

2- Os trabalhadores não podem ser prejudicados em virtude de se terem afastado do seu posto de trabalho ou de uma área perigosa em caso de perigo grave e imediato que não possa ser evitado, nem por terem adotado medidas para a sua própria segurança ou de outrem, a não ser que tenham agido com dolo ou negligência grave.

3- As medidas e atividades de segurança, higiene e saúde no trabalho não implicam encargos financeiros para os trabalhadores, sem prejuízo da responsabilidade disciplinar e civil emergente do incumprimento culposo das respetivas obrigações.

Cláusula 58.ª

Encarregado de segurança e suas competências na falta de comissões de segurança, higiene e saúde no trabalho

1- Em todas as empresas abrangidas por este ACT, um dos trabalhadores tratará das questões relativas à segurança, higiene e saúde no local de trabalho e será designado por encarregado de segurança.

2- Ao encarregado de segurança compete:

a) Colaborar com as comissões de segurança e higiene no trabalho;

b) Elaborar relatórios sobre cada acidente de trabalho ocorrido, mencionando expressamente as causas reais ou prováveis e sugerindo as providências necessárias para evitar a repetição;

c) Apresentar à comissão de segurança e higiene no trabalho, no fim de cada trimestre, relatórios sobre condições gerais de segurança, higiene e saúde na empresa, estabelecimento ou serviço;

d) Submeter à aprovação das comissões de segurança e higiene no trabalho, em janeiro, relatório anual circunstanciado da atividade desenvolvida durante o ano anterior sobre segurança, higiene e saúde no local de trabalho, anotando as deficiências que ainda carecem de ser eliminadas;

e) Quando, em face do número de trabalhadores, não houver lugar a existência da comissão de segurança e higiene no trabalho, as atribuições que a esta se conferem por este ACT são transferidas para o encarregado de segurança, o qual será assistido por um representante de trabalhadores, que será eleito nos termos da cláusula 52.ª deste ACT, ao qual fica competindo especificamente desempenhar as funções atribuídas às comissões de segurança e higiene no trabalho.

3- As cópias dos relatórios previstos nesta cláusula estarão permanentemente à disposição dos agentes da ACT - Autoridade para as Condições do Trabalho que estabeleçam tratamento mais favorável que o presente ACT.

CAPÍTULO XII

Condições particulares de trabalho

Cláusula 59.ª

Parentalidade

A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes, pelo que para além do estipulado no presente ACT, para a generalidade dos trabalhadores por ele abrangidos, são assegurados a estes na condição de maternidade e paternidade os direitos constantes na legislação vigente, nomeadamente o estipulado nas Leis n.os 7/2009, de 12 de fevereiro e n.º 90/2019, de 4 de setembro, nos artigos 33.º e seguintes, em qualquer caso, da garantia do lugar, promoção e progressão ou do período de férias, nomeadamente:

Cláusula 60.ª

Proteção na parentalidade

Aplica-se o Código do Trabalho, artigo 35.º:

1- A proteção na parentalidade concretiza-se através da atribuição dos seguintes direitos:

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

b) Licença por interrupção de gravidez;

c) Licença parental, em qualquer das modalidades;

d) Licença por adoção;

e) Licença parental complementar em qualquer das modalidades;

f) Dispensa da prestação de trabalho por parte de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, por motivo de proteção da sua segurança e saúde, e respetivo acompanhante, nas deslocações interilhas das Regiões Autónomas;

g) Dispensa para consulta pré-natal;

h) Dispensa para avaliação para adoção;

i) Dispensa para amamentação ou aleitação;

j) Faltas para assistência a filho;

k) Faltas para assistência a neto;

l) Licença para assistência a filho;

m) Licença para assistência a filho com deficiência ou doença crónica ou doença oncológica;

n) Trabalho a tempo parcial de trabalhador com responsabilidades familiares;

o) Horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares;

p) Dispensa de prestação de trabalho em regime de adaptabilidade;

q) Dispensa de prestação de trabalho suplementar;

r) Dispensa de prestação de trabalho no período noturno.

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

Cláusula 61.ª

Conceitos em matéria de proteção da parentalidade

Aplica-se o Código do Trabalho, artigo 36.º:

1- No âmbito do regime de proteção da parentalidade, entende-se por:

a) Trabalhadora grávida, a trabalhadora em estado de gestação que informe o empregador do seu estado, por escrito, com apresentação de atestado médico;

b) Trabalhadora puérpera, a trabalhadora parturiente e durante um período de 120 dias subsequentes ao parto que informe o empregador do seu estado, por escrito, com apresentação de atestado médico ou certidão de nascimento do filho;

c) Trabalhadora lactante, a trabalhadora que amamenta o filho e informe o empregador do seu estado, por escrito, com apresentação de atestado médico.

2- O regime de proteção da parentalidade é ainda aplicável desde que o empregador tenha conhecimento da situação ou do facto relevante.

3- Aplica-se o Código do Trabalho nos seguintes casos:

a) Artigo 37.º - Licença em situação de risco clínico durante a gravidez;

b) Artigo 38.º - Licença por interrupção da gravidez;

c) Artigo 39.º - Modalidades de licença parental.

Cláusula 62.ª

Licença parental inicial

Aplica-se o Código do Trabalho, artigo 40.º:

1- A mãe e o pai trabalhadores têm direito, por nascimento de filho, a licença parental inicial de 120 ou 150 dias consecutivos, cujo gozo podem partilhar após o parto, sem prejuízo dos direitos da mãe a que se refere o número seguinte.

2- A licença referida no número anterior é acrescida em 30 dias, no caso de cada um dos progenitores gozar, em exclusivo, um período de 30 dias consecutivos, ou dois períodos de 15 dias consecutivos, após o período de gozo obrigatório pela mãe a que se refere o número 2 da cláusula seguinte.

3- No caso de nascimentos múltiplos, o período de licença previsto nos números anteriores é acrescido de 30 dias por cada gémeo além do primeiro.

4- Em caso de partilha do gozo da licença, a mãe e o pai informam os respetivos empregadores, até sete dias após o parto, do início e termo dos períodos a gozar por cada um, entregando para o efeito, declaração conjunta.

5- Em situação de internamento hospitalar da criança imediatamente após o período recomendado de internamento pós-parto, devido a necessidade de cuidados médicos especiais para a criança, a licença referida no número 1 é acrescida do período de internamento, até ao limite máximo de 30 dias, sem prejuízo do disposto nos números 3 e 4.

6- Nas situações previstas no número 5 em que o parto ocorra até às 33 semanas inclusive, a licença referida no número 1 é acrescida de todo o período de internamento.

7- Sem prejuízo do disposto no número 6, nas situações em que o parto ocorra até às 33 semanas inclusive a licença referida no número 1 é acrescida em 30 dias.

8- Em caso de partilha do gozo da licença, a mãe e o pai informam os respetivos empregadores, até sete dias após o parto, após o termo do período do internamento referido nos números 5 e 6 ou do período de 30 dias estabelecido no número 7, do início e termo dos períodos a gozar por cada um, entregando, para o efeito, declaração conjunta ou, quando aplicável, declaração do outro progenitor da qual conste que o mesmo exerce atividade profissional.

9- Caso a licença parental não seja partilhada pela mãe e pelo pai, e sem prejuízo dos direitos da mãe a que se refere o artigo seguinte, o progenitor que gozar a licença informa o respetivo empregador, até sete dias após o parto, da duração da licença e do início do respetivo período, juntando declaração do outro progenitor da qual conste que o mesmo exerce atividade profissional e que não goza a licença parental inicial.

10- Na falta da declaração referida nos números 4 e 5 a licença é gozada pela mãe.

11- Em caso de internamento hospitalar da criança ou do progenitor que estiver a gozar a licença prevista nos números 1, 2 ou 3 durante o período após o parto, o período de licença suspende-se, a pedido do progenitor, pelo tempo de duração do internamento.

12- A suspensão da licença no caso previsto no número anterior é feita mediante comunicação ao empregador, acompanhada de declaração emitida pelo estabelecimento hospitalar.

13- O acréscimo da licença previsto nos números 5, 6 e 7 e a suspensão da licença prevista no números 12 são feitos mediante comunicação ao empregador, acompanhada de declaração emitida pelo estabelecimento hospitalar.

14- A situação da suspensão da licença em caso de internamento hospitalar da criança, prevista no números 12, não se aplica às situações nem durante os períodos previstos nos números 5 e 6.

Cláusula 63.ª

Períodos de licença parental exclusiva da mãe

Aplica-se o Código do Trabalho, artigo 41.º:

1- A mãe pode gozar até 30 dias da licença parental inicial antes do parto.

2- É obrigatório o gozo, por parte da mãe, de seis semanas de licença a seguir ao parto.

3- A trabalhadora que pretenda gozar parte da licença antes do parto deve informar desse propósito o empregador e apresentar atestado médico que indique a data previsível do parto, prestando essa informação com a antecedência de 10 dias ou, em caso de urgência comprovada pelo médico, logo que possível.

Cláusula 64.ª

Licença parental inicial a gozar por um progenitor em caso de impossibilidade do outro

Aplica-se o Código do Trabalho, artigo 42.º:

1- O pai ou a mãe tem direito a licença, com a duração referida nos números 1, 3, 4, 5, 6 ou 7 da cláusula 79.ª, ou do período remanescente da licença, nos casos seguintes:

a) Incapacidade física ou psíquica do progenitor que estiver a gozar a licença, enquanto esta se mantiver;

b) Morte do progenitor que estiver a gozar a licença.

2- Apenas há lugar à duração total da licença referida no número 3 da cláusula 62.ª caso se verifiquem as condições aí previstas, à data dos factos referidos no número anterior.

3- Em caso de morte ou incapacidade física ou psíquica da mãe, a licença parental inicial a gozar pelo pai tem a duração mínima de 30 dias.

4- Em caso de morte ou incapacidade física ou psíquica de mãe não trabalhadora nos 120 dias a seguir ao parto, o pai tem direito a licença nos termos do número 1, com a necessária adaptação, ou do número anterior.

5- Para efeito do disposto nos números anteriores, o pai informa o empregador, logo que possível e, consoante a situação, apresenta atestado médico comprovativo ou certidão de óbito e, sendo caso disso, declara o período de licença já gozado pela mãe.

6- Constitui contraordenação muito grave a violação do disposto nos números 1 a 4.

Cláusula 65.ª

Licença parental exclusiva do pai

Aplica-se o Código do Trabalho, artigo 43.º:

1- É obrigatório o gozo pelo pai de uma licença parental de 20 dias úteis, seguidos ou interpolados, nas seis semanas seguintes ao nascimento do filho, cinco dos quais gozados de modo consecutivo imediatamente a seguir a este.

2- Após o gozo da licença prevista no número anterior, o pai tem ainda direito a 5 dias úteis de licença, seguidos ou interpolados, desde que gozados em simultâneo com o gozo da licença parental inicial por parte da mãe.

3- No caso de nascimentos múltiplos, à licença prevista nos números anteriores acrescem dois dias por cada gémeo além do primeiro.

4- Para efeitos do disposto nos números anteriores, o trabalhador deve avisar o empregador com a antecedência possível que, no caso previsto no número 2, não deve ser inferior a cinco dias.

Cláusula 66.ª

Outros direitos da parentalidade

1- Os trabalhadores têm outros direitos para o exercício da parentalidade, maternidade e paternidade, os quais se encontram estipulados no Código do Trabalho, nos seus seguintes artigos:

a) Artigo 44.º - Licença por adoção;

b) Artigo 45.º - Dispensa para avaliação para a adoção;

c) Artigo 46.º - Dispensa para consulta pré-natal;

d) Artigo 47.º - Dispensa para amamentação ou aleitação;

e) Artigo 48.º - Procedimento de dispensa para amamentação ou aleitação;

f) Artigo 49.º - Falta para assistência a filho;

g) Artigo 50.º - Falta para assistência a neto;

h) Artigo 51.º - Licença parental complementar;

i) Artigo 52.º - Licença para assistência a filho;

j) Artigo 53.º - Licença para assistência a filho com deficiência ou doença crónica;

k) Artigo 54.º- Redução do tempo de trabalho para assistência a filho menor com deficiência ou doença crónica;

l) Artigo 55.º - Trabalho a tempo parcial de trabalhador com responsabilidades familiares;

m) Artigo 56.º - Horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares;

n) Artigo 57.º - Autorização de trabalho a tempo parcial ou em regime de horário flexível;

o) Artigo 58.º - Dispensa de algumas formas de organização do tempo de trabalho;

p) Artigo 59.º - Dispensa de prestação de trabalho suplementar;

q) Artigo 60.º - Dispensa de prestação de trabalho no período noturno;

r) Artigo 61.º - Formação para reinserção profissional;

s) Artigo 62.º - Proteção da segurança e saúde de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante;

t) Artigo 63.º - Proteção em caso de despedimento;

u) Artigo 64.º - Extensão de direitos atribuídos a progenitores;

v) Artigo 65.º - Regime de licenças, faltas e dispensas.

2- Conforme estabelecido no artigo 65.º do Código do Trabalho, não determinam perda de quaisquer direitos, salvo quanto à retribuição, e são consideradas como prestação efetiva de trabalho as ausências ao trabalho resultantes de:

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

b) Licença para deslocação a unidade hospitalar localizada fora da ilha de residência para realização de 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 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 do acompanhante da mulher grávida, que se encontre numa das ilhas das regiões autónomas sem unidade hospitalar, nas deslocações desta à unidade hospitalar onde decorrerá o parto;

m) A dispensa para consulta de PMA ou pré-natal, amamentação ou aleitação não determina perda de quaisquer direitos e é considerada como prestação efetiva de trabalho.

3- A dispensa para consulta pré-natal, amamentação ou aleitação não determina perda de quaisquer direitos e é con-

siderada como prestação efetiva de trabalho.

4- As licenças por situação de risco clínico durante a gravidez, por interrupção de gravidez, por adoção e licença parental em qualquer modalidade:

a) Suspendem o gozo das férias, devendo os dias remanescentes ser gozados após o seu termo, mesmo que tal se verifique no ano seguinte;

b) Não prejudicam o tempo já decorrido de estágio ou ação ou curso de formação, devendo o trabalhador cumprir apenas o período em falta para o completar;

c) Adiam a prestação de prova para progressão na carreira profissional, a qual deve ter lugar após o termo da licença.

5- A licença parental e a licença parental complementar, em quaisquer das suas modalidades, por adoção, para assistência a filho e para assistência a filho com deficiência, doença crónica ou doença oncológica:

a) Suspendem-se por doença do trabalhador, se este informar o empregador e apresentar atestado médico comprovativo, e prosseguem logo após a cessação desse impedimento;

b) Não podem ser suspensas por conveniência do empregador;

c) Não prejudicam o direito do trabalhador a aceder à informação periódica emitida pelo empregador para o conjunto dos trabalhadores;

d) Terminam com a cessação da situação que originou a respetiva licença que deve ser comunicada ao empregador no prazo de cinco dias.

6- A licença para assistência a filho ou para assistência a filho com deficiência, doença crónica ou doença oncológica suspende os direitos, deveres e garantias das partes na medida em que pressuponham a efetiva prestação de trabalho, designadamente a retribuição, mas não prejudica os benefícios complementares de assistência médica e medicamentosa a que o trabalhador tenha direito.

7- No termo de qualquer situação de licença, faltas, dispensa ou regime de trabalho especial, o trabalhador tem direito a retomar a atividade contratada, devendo, no caso previsto na alínea *d)* do número anterior, retomá-la na primeira vaga que ocorrer na empresa ou, se esta entretanto se não verificar, no termo do período previsto para a licença.

Cláusula 67.ª

Trabalho de menores

Aplica-se o Código do Trabalho, artigos 66.º a 83.º

Cláusula 68.ª

Trabalhador com capacidade de trabalho reduzida

Aplica-se o Código do Trabalho, artigo 84.º

Cláusula 69.ª

Trabalhador com deficiência ou doença crónica

Aplica-se o Código do Trabalho, artigos 85.º a 88.º

Cláusula 70.ª

Trabalhador-estudante

Aplica-se o Código do Trabalho, artigos 89.º a 96.º:

1- Noção de trabalhador-estudante:

a) Considera-se trabalhador-estudante o trabalhador que frequenta qualquer nível de educação escolar, bem como curso de pós-graduação, mestrado ou doutoramento em instituição de ensino, ou ainda curso de formação profissional ou programa de ocupação temporária de jovens com duração igual ou superior a seis meses;

b) A manutenção do estatuto de trabalhador-estudante depende de aproveitamento escolar no ano letivo anterior.

2- Organização do tempo de trabalho de trabalhador-estudante:

a) O horário de trabalho de trabalhador-estudante deve, sempre que possível, ser ajustado de modo a permitir a frequência das aulas e a deslocação para o estabelecimento de ensino;

b) Quando não seja possível a aplicação do disposto no número anterior, o trabalhador-estudante tem direito a dispensa de trabalho para frequência de aulas, se assim o exigir o horário escolar, sem perda de direitos e que conta como prestação efetiva de trabalho;

c) A dispensa de trabalho para frequência de aulas pode ser utilizada de uma só vez ou fraccionadamente, à escolha do trabalhador-estudante, e tem a seguinte duração máxima, dependendo do período normal de trabalho semanal:

– Três horas semanais para período igual ou superior a vinte horas e inferior a trinta horas;

– Quatro horas semanais para período igual ou superior a trinta horas e inferior a trinta e quatro horas;

– Cinco horas semanais para período igual ou superior a trinta e quatro horas e inferior a trinta e oito horas;

– Seis horas semanais para período igual ou superior a trinta e oito horas.

d) O trabalhador-estudante cujo período de trabalho seja impossível ajustar, de acordo com os números anteriores, ao regime de turnos a que está afeto tem preferência na ocupação de posto de trabalho compatível com a sua qualificação profissional e com a frequência de aulas;

e) Caso o horário de trabalho ajustado ou a dispensa de trabalho para frequência de aulas comprometa manifestamente o funcionamento da empresa, nomeadamente por causa do número de trabalhadores-estudantes existente, o empregador promove um acordo com o trabalhador interessado e a comissão de trabalhadores ou, na sua falta, a comissão intersindical, comissões sindicais ou delegados sindicais, sobre a medida em que o interesse daquele pode ser satisfeito ou, na falta de acordo, decide fundamentadamente, informando o trabalhador por escrito;

f) O trabalhador-estudante não é obrigado a prestar trabalho suplementar, exceto por motivo de força maior, nem trabalho em regime de adaptabilidade, banco de horas ou horário concentrado quando o mesmo coincida com o horário escolar ou com prova de avaliação;

g) Ao trabalhador-estudante que preste trabalho em regime de adaptabilidade, banco de horas ou horário concentrado é assegurado um dia por mês de dispensa, sem perda de direitos, contando como prestação efetiva de trabalho;

h) O trabalhador-estudante que preste trabalho suplementar tem direito a descanso compensatório com duração de

metade do número de horas prestadas.

3- Os trabalhadores-estudantes têm outros direitos, os quais se encontram estipulados no Código do Trabalho nos seus seguintes artigos:

a) Artigo 91.º - Faltas para prestação de provas de avaliação;

b) Artigo 92.º - Férias e licenças de trabalhador-estudante;

c) Artigo 93.º - Promoção profissional de trabalhador-estudante;

d) Artigo 94.º - Concessão do estatuto de trabalhador-estudante;

e) Artigo 95.º - Cessação e renovação de direitos;

f) Artigo 96.º - Procedimento para exercício de direitos de trabalhador-estudante.

CAPÍTULO XIII

Formação profissional

Cláusula 71.ª

Objetivos

Aplica-se o Código do Trabalho, 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 72.ª

Formação contínua

Aplica-se o Código do Trabalho, 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 73.ª

Crédito de horas e subsídio para formação contínua

Aplica-se o Código do Trabalho, artigo 132.º:

1- As horas de formação previstas no n.º 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 cumulação 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 74.ª

Conteúdo da formação contínua

Aplica-se o Código do Trabalho, 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 75.ª

Efeito da cessação do contrato de trabalho no direito a formação

Aplica-se o Código do Trabalho, 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 76.ª

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 impacte 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 ACT e acionar em tempo útil a consulta prévia e participação dos agentes sociais intervenientes neste sector.

Cláusula 77.ª

Comissão paritária

A interpretação dos casos duvidosos e a integração dos casos omissos que o presente ACT suscitar serão da competência de uma comissão paritária, integrada por três representantes do sindicato subscritor do presente ACT e três representantes das associações de regantes e beneficiários outorgantes também do presente ACT.

Cláusula 78.ª

Constituição

1- Durante os 30 dias seguintes à entrada em vigor deste ACT, será criada uma comissão paritária, nos termos da cláusula anterior.

2- Os representantes das associações de regantes e beneficiários e do Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB junto da comissão paritária poderão fazer-se acompanhar dos assessores que julgarem necessários, aos quais não terão direito a voto.

3- A comissão paritária funcionará enquanto estiver em vigor o presente ACT, podendo os seus membros ser substituídos pela parte que os nomear em qualquer altura, mediante previa comunicação à outra parte.

Cláusula 79.ª

Competência

Compete à comissão paritária:

a) Interpretar as cláusulas do presente ACT;

b) Interpretar e deliberar sobre os casos omissos no presente ACT;

c) Proceder à definição e enquadramento de novas profissões;

d) Deliberar sobre dúvidas emergentes da aplicação do presente ACT;

e) Deliberar sobre o local, calendário e convocação das reuniões.

Cláusula 80.ª

Funcionamento

1- A comissão paritária considera-se constituída e apta para funcionar logo que os nomes dos vogais sejam comunicados, por escrito e no prazo previsto no número 1 da cláusula 78.ª, à outra parte e ao MTSS.

2- A comissão paritária funcionará a pedido de qualquer das representações e só poderá deliberar desde que esteja presente a maioria dos membros representantes de cada parte.

3- As deliberações tomadas por unanimidade serão depositadas e publicadas nos, mesmos termos das convenções coletivas e consideram-se para todos os efeitos como regulamentação do presente ACT.

4- A pedido da comissão, poderá participar nas reuniões, sem direito a voto, um representante da ACT - Autoridade para as Condições do Trabalho e ou do MTSS.

CAPÍTULO XV

Sistema de mediação laboral

Cláusula 81.ª

Princípios gerais

Sem prejuízo do disposto no capítulo anterior, relativa à comissão paritária, as partes aceitam, quando o considerem adequado, utilizar o sistema de mediação laboral em momento prévio a qualquer outro meio de resolução de conflitos, para qualquer litígio laboral decorrente do presente ACT ou

em relação ao mesmo, desde que não estejam em causa direitos indisponíveis ou não resultem de acidentes de trabalho.

CAPÍTULO XVI

Direito à informação e consulta

Cláusula 82.ª

Princípios gerais

1- As entidades empregadoras outorgantes do presente ACT asseguram aos representantes dos trabalhadores ao seu serviço - delegados sindicais do sindicato outorgante deste ACT 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 Código do Trabalho, nomeadamente nos seus artigos 460.º a 467.º

2- As empresas e o sindicato outorgantes deste ACT acordarão durante a vigência deste a metodologia para a criação da instância de informação e consulta.

CAPÍTULO XVII

Disposições finais

Cláusula 83.ª

Manutenção de regalias adquiridas

1- A presente convenção revoga todos os instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho de âmbito regional e ou nacional aplicáveis aos trabalhadores ao serviço de associações de regantes e beneficiários pelo presente ACT abrangidos.

2- Da aplicação da presente convenção não poderão resultar quaisquer prejuízos para os trabalhadores, designadamente baixa de categoria ou classe, bem como diminuição da retribuição ou de outras regalias de carácter regular ou permanente que estejam a ser praticadas nas associações de regantes e beneficiários, à data da entrada em vigor deste ACT.

Cláusula 84.ª

Declaração da maior favorabilidade

A presente convenção estabelece um regime globalmente mais favorável do que os anteriores instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho.

Cláusula 85.ª

Salvaguarda de direitos salariais

1- É garantido obrigatoriamente a todos os trabalhadores, desde que associados no sindicato outorgante, o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB, cujo salário real em 31 de dezembro de 2021 era superior ao correspondente aos escalões A, B, C, D e E da sua categoria na tabela de remunerações mínimas, referida no anexo III, então em vigor, um aumento mínimo obrigatório de 2 % sobre o salário real praticado em 31 de dezembro de 2021.

2- O resultado da aplicação da percentagem referida no número anterior da presente cláusula é arredondado para o meio euro imediatamente superior.

Cláusula 86.ª

Integração nos novos escalões

1- As associações de regantes e beneficiários deverão integrar, num prazo máximo de 30 dias após a aplicação do presente ACT, todos os trabalhadores ao seu serviço de acordo com os índices da sua respetiva carreira e categoria, previstos no anexo III, e no escalão mais próximo ao do salário real que auferem.

2- Se o trabalhador for integrado num escalão, cuja remuneração correspondente for inferior ao salário real que aufere na associação, o trabalhador continuará a receber o seu salário efetivo e não o correspondente ao escalão onde foi integrado, até que, posterior progressão o coloque no escalão imediatamente superior ao do seu salário efetivo.

3- O tempo de contagem de permanência no escalão em que cada trabalhador for integrado, e para efeitos de nova progressão, reporta-se a 1 de janeiro de 2001.

4- Os boletins de vencimento correspondentes ao mês seguinte ao da integração do trabalhador, deverão já conter a referência do nível e escalão em que o trabalhador for integrado, bem como a categoria e o salário realmente auferido.

5- Para efeitos da integração dos trabalhadores nos escalões do anexo III, não serão contabilizados os rendimentos que respeitem às diuturnidades.

6- Durante o período de integração, as associações de regantes e beneficiários, poderão integrar trabalhadores nos diversos escalões da categoria de especialista da respetiva carreira, sem prejuízo do disposto nos números anteriores da presente cláusula.

7- A integração dos trabalhadores nos novos escalões, nos termos desta cláusula, não é considerada como uma promoção na carreira, qualquer que seja a categoria em que o trabalhador seja integrado.

ANEXO I

Carreiras profissionais: Condições e progressão

1- A admissão à carreira ocorre conforme estabelecido na tabela seguinte.

2- A progressão na classe ocorre automaticamente por prestação de bom e efetivo serviço e após completar período definido na tabela.

3- A promoção a principal e a especialista ocorre mediante proposta fundamentada em mérito e competência profissional e após completar período definido na tabela.

4- As condições mínimas de admissão para o exercício das profissões constantes na tabela são experiência profissional adequada e habilitações legais.

5- A todas as denominações das profissões constantes da tabela ao género masculino se aplica o correspondente no feminino.

Carreira profissional	Aprendizagem/ estágio			Progressão					
		Automática				Proposta			
	Orientação	Duração		Estagiário	3.ª classe	2.ª classe	1.ª classe	Principal	Especialista
Técnico superior	--	--		--	-- Admissão precedida de estágio	--	5 anos	5 anos	5 anos
Engenheiro técnico agrário									
Engenheiro técnico									
Agente técnico agrícola									
Técnico									
Topógrafo/operador de SIG									
Desenhador									
Encarregado de barragem com central elétrica	--	--		--	--	--	--	Admissão	5 anos
Operador de máquinas				Admissão	--	2 anos	3 anos	5 anos	5 anos
Motorista de ligeiros/pesados									
Fiscal		1 ano							
Auxiliar técnico de rega e conservação									
Operador de estação elevatória						--	--		
Fiel de armazém									
Cantoneiro de rega e conservação								--	
Guarda e Guarda de porta de água									
Encarregado de barragem	Por superior hierárquico e/ ou formação profissional	3 anos (1 ano se > 18 anos)	Deve ser considerado o período de frequência nos cursos profissionais	Admissão	--	--	--	5 anos	5 anos
Eletricista						3 anos	3 anos		
Trabalhadores de conservação e manutenção (mecânico, serralheiro civil, serralheiro mecânico, carpinteiro e pedreiro)									
Assistente administrativo		2 anos (1 ano se > 21 anos)		Admissão					
Chefe dos serviços administrativos	--	--		Classe única					
Encarregado geral de máquinas									
Encarregado geral de construção civil									
Encarregado eletricista de central									
Trabalhador auxiliar									
Trabalhador de limpeza									

ANEXO II

Definição de funções

Categorias	Conteúdo funcional
Técnico superior	Funções consultivas, de estudo, planeamento, programação, avaliação e aplicação de métodos e processos de natureza técnica e ou científica, que fundamentam e preparam a decisão. Elaboração, autonomamente ou em grupo, de pareceres e projetos, com diversos graus de complexidade, e execução de outras atividades de apoio geral ou especializado nas áreas de atuação comuns, instrumentais e operativas dos órgãos e serviços. Funções exercidas com responsabilidade e autonomia técnica, ainda que com enquadramento superior qualificado. Representação do órgão ou serviço em assuntos da sua especialidade, tomando opções de índole técnica, enquadradas por diretivas ou orientações superiores.
Engenheiro técnico agrário	
Engenheiro técnico	
Agente técnico agrícola	Funções de chefia técnica e administrativa em uma subunidade orgânica ou equipa de suporte, por cujos resultados é responsável. Realização das atividades de programação e organização do trabalho do pessoal que coordena, segundo orientações e diretivas superiores. Execução de trabalhos de natureza técnica e administrativa de maior complexidade. Funções exercidas com relativo grau de autonomia e responsabilidade.
Chefe dos serviços administrativos	
Técnico	Funções de natureza executiva, de aplicação de métodos e processos, com base em diretivas bem definidas e instruções gerais, de grau médio de complexidade, nas áreas de atuação comuns e instrumentais e nos vários domínios de atuação dos órgãos e serviços.
Auxiliar técnico de rega e conservação	
Topógrafo Operador de SIG	
Desenhador	
Assistente administrativo	
Caixa	Administrativo com responsabilidade pelas operações de caixa.
Telefonista	Administrativo com responsabilidade pelos serviços de comunicações.
Encarregado geral de máquinas	Funções de chefia do pessoal. Coordenação geral de todas as tarefas realizadas pelo pessoal afeto aos sectores de atividade sob sua supervisão.
Encarregado geral de construção civil	
Fiscal	
Encarregado de barragem	Funções de coordenação do pessoal afeto ao seu sector de atividade, por cujos resultados é responsável. Realização das tarefas de programação, organização e controlo dos trabalhos a executar pelo pessoal sob sua coordenação. Substituição do encarregado geral nas suas ausências e impedimentos.
Encarregado de barragem com central elétrica	
Encarregado eletricista de central	
Operador de estação elevatória	

Cantoneiro de rega e conservação	Funções de natureza executiva, de carácter manual ou mecânico, enquadradas em diretivas gerais bem definidas e com graus de complexidade variáveis. Execução de tarefas de apoio elementares, indispensáveis ao funcionamento dos órgãos e serviços, podendo comportar esforço físico. Responsabilidade pelos equipamentos sob sua guarda e pela sua correta utilização, procedendo, quando necessário, à manutenção e reparação dos mesmos.
Ajudante de encarregado de barragem	
Fiel de armazém	
Guarda	
Guarda de portas de água	
Eletricista	
Mecânico	
Pedreiro	
Carpinteiro	
Serralheiro civil	
Serralheiro mecânico	
Motorista de pesados/ligeiros	
Operador de máquinas	
Trabalhador auxiliar	
Trabalhador de limpeza	
Estagiário	Trabalhador que, sem prejuízo do princípio de salário igual para trabalho igual, se habilita, por um período máximo de 3 anos, o qual inclui o período experimental, para o exercício de uma profissão.

A todas as denominações das profissões constantes da tabela ao género masculino se aplica o correspondente no feminino.

ANEXO III

Tabela salarial e progressão horizontal

Níveis	Categorias profissionais e enquadramentos	Escalões de remunerações mínimas				
		A	B	C	D	E
0	Engenheiro técnico agrário especialista Engenheiro técnico especialista Técnico superior Técnico especialista	1 120,00 €	1 133,00 €	1 146,50 €	1 161,00 €	1 173,50 €
I	Engenheiro técnico agrário principal Engenheiro técnico principal Técnico principal	1 038,00 €	1 054,00 €	1 065,50 €	1 078,50 €	1 093,50 €
II	Agente técnico agrícola especialista Assistente administrativo especialista Chefe de serviços administrativos Engenheiro técnico agrário de 1.ª classe Engenheiro técnico de 1.ª classe Técnico 1.ª classe Topógrafo/operador de SIG especialista	931,50 €	944,00 €	958,00 €	971,00 €	985,50 €
III	Assistente administrativo principal Desenhador especialista Encarregado eletricista de central Engenheiro técnico agrário de 2.ª classe Engenheiro técnico de 2.ª classe Técnico de 2.ª classe	891,00 €	905,50 €	918,50 €	932,50 €	946,00 €

Níveis	Categorias profissionais e enquadramentos	Escalões de remunerações mínimas				
		A	B	C	D	E
IV	Agente técnico agrícola principal Assistente administrativo de 1.ª classe Desenhador principal Topógrafo/operador de SIG principal	812,00 €	824,50 €	838,00 €	850,00 €	864,00 €
V	Agente técnico agrícola de 1.ª classe Auxiliar técnico de rega e conservação especialista Carpinteiro especialista Operador de máquinas especialista Eletricista especialista ncarregado de barragem c/central elétrica especialista Encarregado geral de máquinas/encarregado geral de construção civil Fiel de armazém especialista Fiscal especialista Mecânico especialista Motorista pesados/ligeiros especialista Pedreiro especialista Serralheiro civil especialista Serralheiro mecânico especialista Topógrafo/operador de SIG de 1.ª classe	774,50 €	787,00 €	799,50 €	813,00 €	825,50 €
VI	Agente técnico agrícola de 2.ª classe Assistente administrativo de 2.ª classe Auxiliar técnico de rega e conservação principal Carpinteiro principal Operador de máquinas principal Desenhador de 1.ª classe Eletricista principal Encarregado de barragem com central eléctrica principal Fiel de armazém principal Fiscal principal Mecânico principal Motorista pesados/ligeiros principal Pedreiro principal Serralheiro civil principal Serralheiro mecânico principal Topógrafo/Operador de SIG de 2.ª classe	724,50 €	739,50 €	751,50 €	765,50 €	777,50 €
VII	Assistente administrativo de 3.ª classe Auxiliar técnico de rega e conservação de 1.ª classe Carpinteiro de 1.ª classe Operador de máquinas de 1.ª classe Desenhador de 2.ª classe Eletricista de 1.ª classe Encarregado de barragem especialista Mecânico de 1.ª classe Motorista pesados/ligeiros de 1.ª classe Operador de estação elevatória especialista Pedreiro de 1.ª classe Serralheiro civil de 1.ª classe Serralheiro mecânico de 1.ª classe			705,00 €	716,50 €	731,50 €
VIII	Auxiliar técnico de rega e conservação de 2.ª classe Cantoneiro de rega e conservação especialista Encarregado de barragem Fiscal de 1.ª classe Guarda especialista Guarda de porta de água especialista Operador de estação elevatória principal				705,00 €	706,50 €

Níveis	Categorias profissionais e enquadramentos	Escalões de remunerações mínimas				
		A	B	C	D	E
IX	Cantoneiro de rega e conservação Carpinteiro de 2.ª classe Operador de máquinas de 2.ª classe Eletricista de 2.ª classe Fiel de armazém Fiscal de 2.ª classe Guarda Guarda de porta de água Mecânico de 2.ª classe Motorista pesados/ligeiros de 2.ª classe Operador de estação elevatória Pedreiro de 2.ª classe Serralheiro civil de 2.ª classe Serralheiro mecânico de 2.ª classe Auxiliar administrativo Ajudante de encarregado de barragem Trabalhador auxiliar Trabalhador de limpeza Estagiário					705,00 €

Se houver alteração da retribuição mínima mensal garantida, as retribuições abaixo do valor fixado serão atualizadas automaticamente em função do novo valor que se venha a estabelecer.

A todas as denominações das profissões constantes da tabela ao género masculino se aplica o correspondente no feminino.

Coruche, 12 de maio de 2022.

Pela Associação de Regantes e Beneficiários do Vale do Sorraia:

Eng.º José Gonçalves Ferreira Barahona Nuncio, mandatário.

Pela Associação de Beneficiários da Obra de Fomento Hidroagrícola do Baixo Mondego:

Eng.º José Gonçalves Ferreira Barahona Nuncio, mandatário.

Pela Associação de Beneficiários do Vale do Sado:

Eng.º José Gonçalves Ferreira Barahona Nuncio, mandatário.

Pela Associação de Beneficiários do Caia:

Eng.º José Gonçalves Ferreira Barahona Nuncio, mandatário.

Pela Associação de Beneficiários da Barragem dos Minutos:

Eng.º José Gonçalves Ferreira Barahona Nuncio, mandatário.

Pela Associação de Regantes e Beneficiários de Idanha-a-Nova:

Eng.º José Gonçalves Ferreira Barahona Nuncio, mandatário.

Pela Associação de Beneficiários do Divor:

Eng.º José Gonçalves Ferreira Barahona Nuncio, mandatário.

Pela Associação de Beneficiários da Obra da Vigia:

Eng.º José Gonçalves Ferreira Barahona Nuncio, mandatário.

Pela Associação de Beneficiários da Obra de Rega de Odivelas:

Eng.º José Gonçalves Ferreira Barahona Nuncio, mandatário.

Pela Associação de Beneficiários da Lezíria Grande de Vila Franca de Xira:

Eng.º José Gonçalves Ferreira Barahona Nuncio, mandatário.

Pela Associação de Beneficiários do Lucefecit:

Eng.º José Gonçalves Ferreira Barahona Nuncio, mandatário.

Pela Associação de Regantes e Beneficiários de Campilhas e Alto Sado:

Eng.º José Gonçalves Ferreira Barahona Nuncio, mandatário.

Pela Associação de Beneficiários do Plano de Rega do Sotavento do Algarve:

Eng.º José Gonçalves Ferreira Barahona Nuncio, mandatário.

Pela Associação de Regantes e Beneficiários do Alvor:

Eng.º José Gonçalves Ferreira Barahona Nuncio, mandatário.

Pela Associação de Beneficiários do Roxo:

Eng.º José Gonçalves Ferreira Barahona Nuncio, mandatário.

Pela Associação de Regantes e Beneficiários do Vale do Lis:

Eng.º José Gonçalves Ferreira Barahona Nuncio, mandatário.

Pela Associação de Beneficiários da Cela:

Eng.º José Gonçalves Ferreira Barahona Nuncio, mandatário.

Pela Associação de Beneficiários de Alvega:

Eng.º José Gonçalves Ferreira Barahona Nuncio, mandatário.

Pela Associação de Regantes e Beneficiários da Veiga de Chaves:

Eng.º José Gonçalves Ferreira Barahona Nuncio, mandatário.

Pelo Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB:

Joaquim Manuel Freire Venâncio, mandatário.

Depositado em 26 de julho de 2022, a fl. 1 do livro n.º 13, com o n.º 179/2022, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Acordo coletivo entre a Rodoviária D'Entre Douro e Minho, SA e outras e a Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações - FECTRANS e outros

TÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.ª

Âmbito de atividade e geográfico

O presente acordo coletivo de trabalho, adiante designado por acordo, aplica-se ao setor do transporte rodoviário de passageiros em todo o território português.

Cláusula 2.ª

Âmbito pessoal

1- O presente acordo aplica-se, por um lado, às seguintes sociedades comerciais:

a) Rodoviária D'Entre Douro e Minho, SA;

b) MinhoBus, Transportes do Minho, Sociedade Unipessoal, L.da;

c) Transdev Norte, SA;

d) Caima Transportes, SA;

e) Auto Viação Aveirense, SA;

f) Rodoviária da Beira Litoral, SA;

g) ETAC - Empresa de Transportes António Cunha, SA;

h) Rodoviária da Beira Interior, SA;

i) Transdev Interior, SA;

j) MoviCovilhã - Sociedade de Transportes, Unipessoal L.da;

k) Transdev Tâmega e Sousa, Mobilidade e Transporte Público, Unipessoal L.da;

l) Transdev Expressos, Unipessoal L.da;

m) Conjuntamente designadas por empresas e, por outro, aos trabalhadores ao seu serviço filiados nos sindicatos outorgantes, doravante designados por sindicatos.

2- Para efeitos do disposto na lei, o presente acordo abrange 12 empregadores e estima-se que sejam abrangidos cerca de 1800 (mil e oitocentos trabalhadores) trabalhadores, os quais se integram nas categorias e profissões constantes do anexo I.

3- Aos trabalhadores que tenham passado à situação de reforma, quando se encontravam ao serviço das empresas, aplicam-se as cláusulas deste acordo que expressamente o consignem.

Cláusula 3.ª

Vigência, denúncia e revisão

1- O presente acordo entra em vigor, em todo o território português, no dia 1 de agosto de 2022.

2- O período de vigência deste acordo é de 60 meses e o da tabela salarial de 12 meses.

3- A denúncia deve ser feita com a antecedência mínima de seis meses sobre o termo do prazo de vigência do acordo e acompanhada de uma proposta negocial global escrita e fundamentada, devendo a outra parte responder, também fundamentadamente e por escrito, nos trinta dias imediatos, contados da data da sua receção.

4- As negociações iniciam-se nos quinze dias seguintes à receção da resposta à proposta, salvo se as partes acordarem prazo diferente.

5- Se o processo negocial for interrompido por falta de acordo quanto à revisão total ou parcial do presente acordo, a respetiva vigência e a resolução deste conflito seguem os termos da lei.

6- A tabela salarial, bem como as suas revisões, terão eficácia sempre a partir de 1 de janeiro de cada ano, independentemente da data em que ocorra a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, salvo acordo das partes em sentido contrário.

TÍTULO II

Formação do contrato de trabalho

Cláusula 4.ª

(Condições de admissão)

1- Só pode ser admitido a prestar trabalho a pessoa singular que tenha completado a idade mínima de admissão, tenha concluído a escolaridade obrigatória e disponha de capacidades físicas e psíquicas adequadas ao posto de trabalho.

2- A idade mínima de admissão para prestar trabalho é de 16 anos.

Cláusula 5.ª

Período experimental

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

a) 90 dias para os trabalhadores com a categoria profissional de motorista de serviço público, acrescido do período de tempo despendido com a formação inicial ministrada, para os trabalhadores com a categoria profissional de motorista de serviço público;

b) 90 dias para os trabalhadores com as restantes categorias profissionais.

2- 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.

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

Cláusula 6.ª

Categorias profissionais

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

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

Cláusula 7.ª

Regulamento de carreira

Será elaborado, por acordo, um regulamento de carreira, o qual produzirá os seus efeitos a partir do dia 1 de janeiro de 2023, e fará parte integrante do presente ACT.

TÍTULO III

Direitos e deveres das partes

Cláusula 8.ª

Deveres da empresa

São deveres da empresa:

a) Cumprir rigorosamente as disposições do presente acordo coletivo, bem como prestar às associações sindicais outorgantes ou aos trabalhadores, nestas filiados, todas as informações e esclarecimentos que estes solicitem quanto ao seu cumprimento;

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

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

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

e) Não deslocar qualquer trabalhador para serviços que não sejam exclusivamente os da sua profissão ou não estejam de acordo com o seu nível hierárquico, salvo os casos previstos na lei e no presente acordo coletivo;

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

g) Celebrar contrato de seguro de acidente de trabalho para todos os trabalhadores, no país e no estrangeiro, de acordo com a retribuição auferida. O contrato de seguro abrangerá o trabalhador durante o período de trabalho e nas deslocações de ida e regresso do trabalho;

h) Proporcionar aos trabalhadores a necessária formação, atualização e aperfeiçoamento profissionais e facilitar horários aos trabalhadores-estudantes;

i) Dispensar os trabalhadores pelo tempo necessário ao exercício das funções sindicais e funções em organismos do Estado, assistência social ou outros a ela inerentes, nos termos previstos na Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, que aprovou o Código do Trabalho,

j) Facilitar todo o tempo necessário aos trabalhadores que desempenhem serviço como bombeiros voluntários, em caso de emergência, nos termos previstos na Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, que aprovou o Código do Trabalho;

k) Facultar ao trabalhador, quando ele o solicite por escrito, a consulta do seu processo individual, do qual devem constar, para além de outros elementos, a categoria profissional e acessos, retribuições auferidas, faltas dadas ao trabalho e sua natureza, períodos de férias gozadas, sanções disciplinares aplicadas e louvores atribuídos;

l) Garantir aos trabalhadores com horário fixo que tenham, a título excecional, e por motivos imperiosos de serviço, que iniciar ou terminar o serviço fora do horário de

trabalho habitualmente praticado, as condições necessárias, em matéria de deslocação, que lhes permitam o cumprimento desses horários;

m) Proporcionar aos trabalhadores, nas instalações da empresa e desde que estas não coincidam com a residência da entidade empregadora, local apropriado para tomarem as suas refeições, desde que não exista refeitório;

n) Entregar aos trabalhadores que efetuam cobranças em movimento, aquando da sua admissão, a quantia adequada para efeito de poder entregar aos utentes os necessários trocos, decorrentes da venda de títulos de transporte. Esta quantia é, obrigatoriamente, objeto de restituição aquando da cessação do contrato de trabalho ou em caso da sua suspensão por período igual ou superior a sessenta dias, ficando, desde já, autorizada a sua compensação com os créditos salariais vencidos na data da respetiva cessação;

o) Manter os seus trabalhadores informados sobre as questões que aos mesmos dizem respeito e sobre a situação da empresa no seu mercado;

p) Contribuir para a boa gestão da empresa, garantindo a sua sustentabilidade.

Cláusula 9.ª

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 atividade profissional, de acordo com o presente acordo coletivo;

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

d) Informar com verdade, isenção e espírito de justiça a respeito dos seus subordinados ou sobre quaisquer factos de serviço que lhe sejam solicitados pela empresa, desde que no âmbito da sua definição de funções;

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, regular e 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. 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 do contrato de trabalho, das normas que o regem e dos regulamentos internos ou ordens de serviço, que não sejam contrários às disposições do presente acordo coletivo e aos seus direitos e garantias. Na elaboração dos regulamentos internos devem ser ouvidas as estruturas de representação dos trabalhadores nos termos previstos no Código do Trabalho;

j) Efetuar a entrega das folhas de registo dos aparelhos tacógrafos, bem como efetuar a descarga do cartão de tacógrafo digital, de acordo com o legalmente definido.

Cláusula 10.ª

Garantias dos trabalhadores

É vedado à empresa:

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 atue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele e/ou dos seus companheiros;

d) Diminuir-lhe a retribuição;

e) Baixar-lhe a categoria;

f) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, fora das condições previstas no presente acordo coletivo;

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

h) Fazer cessar, a qualquer título, o contrato de trabalho 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 atividades alheias às que correspondem às suas aptidões e classe ou categoria profissional, salvo nos casos de força maior em que haja acordo escrito do trabalhador;

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

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

l) Efetuar sem o consentimento escrito do trabalhador qualquer desconto na sua retribuição, nomeadamente por danos causados por acidente ou avaria nas viaturas ou máquinas com que trabalha, salvo quando tais descontos forem legal ou judicialmente estabelecidos;

m) Ofender a honra e dignidade dos trabalhadores;

n) Sem prejuízo do disposto no número 2 da cláusula 6.ª, proceder à criação de novas classes ou categorias profissionais e respetivas definições de funções sem a aprovação da comissão paritária.

TÍTULO IV

Local de trabalho

Cláusula 11.ª

Local de trabalho

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

2- O local de trabalho pode ser alterado para outro que não diste mais de 2 km da residência do trabalhador ou para outro dentro da mesma localidade, se tal transferência resultar de mudança ou encerramento, total ou parcial, do estabelecimento onde o trabalhador presta o serviço.

3- O local de início do serviço pode ser alterado para outro(s) desde que a distância entre esse(s) local(ais) e a residência do trabalhador informada à empresa no momento da admissão seja igual ou inferior à distância entre o local de trabalho contratado e a referida residência.

4- Caso da aplicação do previsto no número anterior resulte um acréscimo de custo com a deslocação, devidamente comprovado por meio de documento, tem o trabalhador direito a ser ressarcido de tais custos.

5- O local de início e termo de cada período de trabalho deve, em cada dia, ser o mesmo. Quando assim não suceda, o período de tempo necessário à deslocação entre o local de termo e o local de início é considerado tempo de trabalho.

Cláusula 12.ª

Transferência do local de trabalho

1- O trabalhador poderá ser transferido, definitiva ou temporariamente, para outro local de trabalho sempre que dê o seu acordo, por escrito, em documento do qual constem os termos dessa transferência.

2- O trabalhador poderá ainda ser transferido, definitiva ou temporariamente, nos termos do definido na Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, que aprovou o Código do Trabalho.

TÍTULO V

Duração e organização do tempo de Trabalho

Cláusula 13.ª

Tempo de trabalho

Para efeitos do presente acordo, considera-se tempo de trabalho qualquer período de tempo em que o trabalhador esteja afeto, de acordo com o determinado pela entidade empregadora, à execução das funções correspondentes à sua categoria profissional.

Cláusula 14.ª

Tempo de descanso

1- Para efeitos do presente acordo, considera-se tempo de descanso qualquer período, durante a jornada de trabalho ou entre jornadas de trabalho, em que o trabalhador não esteja afeto à realização de qualquer atividade, podendo dispor livremente do seu tempo.

2- O tempo de descanso pode ser tempo de intervalo, tempo de descanso diário e tempo de descanso semanal.

Cláusula 15.ª

Tempo de intervalo trabalhadores horário móvel

1- Para todos os trabalhadores com horário móvel, o período normal de trabalho diário deve ser interrompido por um intervalo de duração não inferior a uma hora e não superior a três horas.

2- A partir de 1 de janeiro de 2023, este intervalo terá uma duração máxima de duas horas e quarenta e cinco minutos.

3- A partir de 1 de Janeiro de 2024, este intervalo terá uma duração máxima de duas horas e trinta minutos.

4- Caso a duração máxima de tempo de intervalo não seja gozada no primeiro intervalo pode ser dado um segundo intervalo até perfazer o limite máximo definido nos números anteriores.

5- O primeiro dos períodos de intervalo referidos no número anterior é o intervalo destinado à tomada de refeição e tem, obrigatoriamente, que ser gozado ao fim de, no mínimo, 3 horas de trabalho e, no máximo, até às 5 horas de trabalho consecutivo após o início do período normal de trabalho.

6- Excecionalmente, o horário de trabalho pode prever a prestação até ao limite de seis horas consecutivas caso tal seja necessário para assegurar a conclusão do serviço em execução, nomeadamente, nos serviços expressos e ocasionais.

Cláusula 16.ª

Tempo de intervalo demais trabalhadores

1- Para todos os demais trabalhadores não sujeitos a horário móvel, o período normal de trabalho diário deve ser interrompido por um intervalo de duração não inferior a uma hora e não superior a duas horas, salvo se for celebrado entre as partes acordo escrito em sentido diverso.

2- Por acordo escrito entre as partes, pode ser prevista a prestação de um único período de trabalho diário, de forma contínua, com a duração máxima de sete horas, não havendo lugar à compensação do período de tempo em falta por referência à duração do período normal de trabalho diário. Durante o período de trabalho diário deve ser prevista uma pausa de quinze minutos, a qual se considera incluída naquele período.

Cláusula 17.ª

Tempo de descanso diário

1- O tempo de descanso diário entre duas jornadas de trabalho não pode ser inferior a 11 horas.

2- Aos trabalhadores com horário móvel, quando abrangidos pelo âmbito de aplicação do disposto na legislação aplicável, nomeadamente o Regulamento (CE) n.º 561/2006 e as normas que o complementem, serão observados os tempos de descanso neles definidos.

Cláusula 18.ª

Período normal de trabalho

O período normal de trabalho é de quarenta horas semanais, distribuídas em cinco dias, não podendo ser superior a oito horas diárias, sem prejuízo de outros de menor duração em vigor na presente data.

Cláusula 19.ª

Horário de trabalho

1- Entende-se por horário de trabalho a definição das horas de início e termo do período normal de trabalho, bem como os intervalos de descanso.

2- Compete à empresa estabelecer o horário de trabalho dos trabalhadores ao seu serviço dentro dos condicionalismos legais do presente acordo.

3- Poderão ser praticados os seguintes tipos de horário de trabalho:

a) Horário fixo;

b) Horário móvel.

4- Estão sujeitos ao horário móvel todos os trabalhadores com as categorias profissionais afetas ao setor do movimento.

5- A alteração do tipo de horário de trabalho depende do acordo do trabalhador.

6- Todos os trabalhadores com a categoria profissional de motorista de serviço público deverão proceder ao registo dos tempos de trabalho e dos tempos de descanso em tacógrafo analógico ou digital, ou qualquer outro meio de registo legalmente admissível.

7- Os trabalhadores com horário móvel terão de ter conhecimento da hora do início do trabalho posterior ao período de descanso, diário ou semanal, com a maior antecedência possível, garantindo-se, que, no mínimo, tal ocorra até às 18h00 do termo do dia anterior. O horário de trabalho previsional para a semana seguinte, o qual pode ser objeto de alteração, deve ser enviado aos trabalhadores até ao final do dia de sexta-feira.

8- Se, por motivos de serviço, houver alteração da hora do início de trabalho acima referido, é da responsabilidade da empresa a informação prévia ao trabalhador de tal alteração.

Cláusula 20.ª

Outros trabalhos

Na organização do horário de trabalho definido para os trabalhadores com horário móvel deverá considerar-se o período total mínimo de quinze minutos para a execução de tarefas complementares à tarefa principal de condução, sendo que, pelo menos dez desses minutos deverão ser previstos no início da jornada de trabalho.

Cláusula 21.ª

Pausa técnica

1- Entende-se por pausa técnica qualquer período, que não seja intervalo de descanso, descanso diário ou descanso semanal, cuja duração previsível seja previamente conhecida pelo trabalhador, em que este não esteja obrigado a permanecer no local de trabalho, embora se mantenha adstrito à realização da atividade profissional em caso de necessidade, bem como, no caso de trabalhador que conduza em equipa, qualquer período que passe ao lado do condutor ou num beliche durante a marcha do veículo, nos termos previstos no Decreto-Lei n.º 237/2007.

2- As pausas técnicas previstas no número anterior não são consideradas tempo de trabalho e não substituem o tempo de intervalo.

3- As pausas técnicas que ocorram após o período normal de trabalho diário são remuneradas nos termos previstos na cláusula 48.ª

4- A partir do dia 1 de janeiro de 2023, as pausas técnicas têm duração mínima de 15 minutos e máxima de quatro horas em cada dia de trabalho. Até ao dia 31 de dezembro de 2022, a duração mínima da pausa técnica é de 30 minutos. Sempre que se verificar a redução do tempo de intervalo proceder-se-á ao aumento da duração máxima da pausa técnica em igual período de tempo.

5- Durante a pausa técnica, o trabalhador está obrigado a manter-se contactável e, caso esta seja interrompida, o trabalhador deve apresentar-se ao serviço no prazo máximo equivalente a metade do tempo previsto inicialmente para a pausa técnica.

6- A partir do momento do contacto efetuado pela empresa, o trabalhador passa a estar na situação de prestação efetiva de trabalho diário remunerado como tal.

7- Os períodos de pausa técnica serão registados no correspondente meio de registo legalmente obrigatório sob o símbolo:



8- A pausa técnica é aplicada em situação de condução em equipa apenas para efeito de registo, excluindo-se a aplicação do número 3 da presente cláusula.

9- Não poderá haver lugar á aplicação simultânea de tempo de disponibilidade e de pausa técnica.

10- Da aplicação da pausa técnica prevista na presente cláusula não resulta a obrigação do trabalhador permanecer ao serviço por período superior a oito horas diárias. Para o cômputo das oitos horas diárias considera-se quer o tempo de trabalho quer as pausas técnicas.

Cláusula 22.ª

Trabalho a tempo parcial

1- O trabalho em regime de tempo parcial pode ser prestado em, no máximo, 5 dias por semana.

2- Em cada dia, o trabalhador pode ter, no máximo, dois períodos de trabalho.

3- Se o período normal de trabalho semanal acordado for distribuído por 5 dias por semana, o período normal não poderá ser superior a 35 horas semanais nem a 7 horas diárias.

4- Se o período normal de trabalho semanal acordado for distribuído por 4 ou menos dias por semana, o período normal de trabalho diário pode ser de até 8 horas.

5- Entre o termo do primeiro período de trabalho e o início do segundo período de trabalho mediará um período de tempo que garanta o respeito pelo período mínimo de repouso entre jornadas de trabalho.

6- O trabalhador poderá afetar o período de tempo que medeia entre o termo do primeiro período de trabalho e o início do segundo período de trabalho da forma que entender

definir, quer no exercício de atividades de natureza pessoal, quer no exercício de atividades de natureza profissional, não estando em qualquer caso, afeto à empregadora.

7- As cláusulas de expressão pecuniária, nomeadamente a retribuição base, diuturnidade e o complemento profissional de motorista, serão calculadas de acordo com o princípio da proporcionalidade, tendo em conta a comparação entre o período normal de trabalho semanal de trabalhador contratado em regime de tempo completo e o período normal de trabalho contratado a trabalhador em regime de tempo parcial.

8- Sempre que houver necessidade de admissão de trabalhadores com contrato de trabalho a tempo completo, deve, sempre que tal seja aplicável, ser dada prioridade aos trabalhadores com contrato de trabalho a tempo parcial.

9- O local de início e final dos períodos de trabalho tem de ser o mesmo.

Cláusula 23.ª

Horário partido - Dupla entrada

1- Por acordo escrito subscrito entre a empresa e o trabalhador, pode ser acordada a prestação de trabalho em regime de horário partido - Dupla entrada.

2- A prestação de trabalho em regime de horário partido - Dupla entrada pressupõe a observância das seguintes condições:

a) O tempo de descanso mínimo entre o termo de uma jornada de trabalho e o início da jornada de trabalho seguinte é de 11 horas;

b) Durante cada jornada de trabalho, podem ser definidos até ao máximo de dois períodos de trabalho;

c) Cada período de trabalho tem a duração mínima de duas horas e a duração máxima de seis horas;

d) entre os dois períodos de trabalho, pode mediar intervalo com a duração máxima de até seis horas.

3- O acordo referido no número 1, quando celebrado com trabalhador já contratado na data da entrada em vigor do presente ACT, tem a duração de 12 meses e pode ser denunciado por qualquer das partes nos primeiros três meses após a sua entrada em vigor. Para o efeito, o denunciante deve remeter à outra parte comunicação escrita de denúncia, a qual produzirá os seus efeitos no termo do mês seguinte àquele em que tiver lugar.

4- Após o decurso do primeiro ano de vigência do acordo celebrado nos termos do número 1, o mesmo será sucessivamente renovável por períodos de um ano, salvo se alguma das partes o denunciar com a antecedência mínima de 90 dias.

5- Quando o acordo referido no número 1 seja celebrado com trabalhador contratado após a entrada em vigor do presente ACT, tem o mesmo a duração inicial de 2 anos, não podendo ser revogado antes do final desse prazo, e renovar-se-á, no termo desse período, automática e sucessivamente, por períodos de 12 meses, salvo se alguma das partes o denunciar com a antecedência mínima de 90 dias

6- Para efeito do disposto no número anterior, o denunciante deve remeter à outra Parte comunicação escrita de denúncia, a qual produzirá os seus efeitos no termo do mês seguinte àquele em que tiver lugar.

Cláusula 24.ª

Trabalho noturno

Considera-se trabalho noturno, o trabalho prestado entre as 20h00 de um dia e as 7h00 do dia seguinte.

Cláusula 25.ª

Trabalho suplementar

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

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

3- Excecional e justificadamente, o período de trabalho suplementar poderá ultrapassar o limite estipulado no número anterior nomeada mas não exclusivamente nos seguintes casos.

a) Serviço de desempanagem de viatura ou equipamento oficinal;

b) Demoras provocadas pelo embarque e desembarque de passageiros ou mercadorias;

c) Serviços ocasionais ou transportes eventuais coletivos.

4- Todo o trabalho suplementar é objeto de registo interno mediante o recurso a meios informáticos ou manuais.

TÍTULO VI

Contrato a termo resolutivo

Cláusula 26.ª

Fundamento

O contrato de trabalho a termo resolutivo só pode ser celebrado para a satisfação de necessidades temporárias, objetivamente definidas pela entidade empregadora e apenas pelo período estritamente necessário à satisfação dessas necessidades.

TÍTULO VII

Suspensão da prestação de trabalho

Cláusula 27.ª

Tempo de descanso semanal

1- Os trabalhadores têm direito a gozar, em cada semana de trabalho, dois dias de descanso semanal consecutivos: o primeiro dia de descanso semanal complementar e o segundo dia de descanso semanal obrigatório.

2- Sem prejuízo do regime de gozo dos dias de descanso semanal atualmente em vigor, o gozo dos dias de descanso semanal será observado de forma fixa ou rotativa de acordo com a escala de serviço periodicamente afixada.

3- O gozo de dia de descanso terá que ocorrer, obrigatoriamente, ao fim de, no máximo, seis dias de condução con-

secutivos.

4- No caso de os dias de descanso semanal serem observados de forma rotativa haverá lugar à sua definição trimestralmente, sendo o primeiro dia de descanso semanal complementar e o segundo o dia de descanso semanal obrigatório.

5- Havendo lugar à transição de sistema de gozo de dia de descanso de forma rotativa para sistema de gozo de dia de descanso de forma fixa será observado, sucessivamente, o critério de maior antiguidade, estando sempre dependente da aceitação do trabalhador. Para ordenação e aferição do critério de maior antiguidade apenas serão considerados os trabalhadores que estejam em igualdade de circunstâncias tendo em atenção o posto de trabalho a que serão afetos.

6- Aos trabalhadores com horário móvel, quando abrangidos pelo âmbito de aplicação do disposto na legislação aplicável nomeadamente o Regulamento (CE) n.º 561/2006 e as normas que os complementem, serão observados os tempos de descanso neles definidos.

7- Se o trabalhador prestar serviço no dia de descanso semanal obrigatório tem direito a descansar 1 dia completo num dos 3 dias imediatamente seguintes.

8- Os trabalhadores em serviço no estrangeiro gozarão o dia ou dias de descanso imediatamente a seguir à sua chegada ao local de trabalho, salvo se por acordo o gozo ocorrer no estrangeiro.

9- Considera-se haver sido prestado trabalho em dias de descanso semanal obrigatório, dia de descanso semanal complementar ou dia feriado sempre que não se verifiquem pelo menos 24 horas consecutivas de repouso no decurso do dia civil em que recair, salvaguardando-se e excetuando-se os seguintes casos:

a) O trabalho que se prolongue até às 3 horas do dia civil de descanso semanal obrigatório, de descanso semanal complementar ou dia feriado;

b) Os casos de horário de trabalho que envolvam a prestação de serviço normal em dois dias civis.

Cláusula 28.ª

Feriados

1- São feriados obrigatórios os definidos na Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, que aprovou o Código do Trabalho, ou na Lei que, no futuro, a substitua.

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, será ainda observado o feriado municipal do local de trabalho, ou, quando aquele não exista, o feriado municipal da respetiva capital de distrito, bem como o dia de Carnaval.

Cláusula 29.ª

Direito a férias

1- A todos os trabalhadores será concedido um período de férias em cada ano civil, sem prejuízo da sua remuneração normal, de 22 dias úteis, a partir de 1 de janeiro, com referência ao trabalho prestado no ano anterior.

2- O início do período de férias será no primeiro dia a seguir aos dias de descanso.

3- O direito a férias é irrenunciável e não pode ser substituído, fora dos casos expressamente previstos na lei, por remuneração suplementar ou qualquer outra vantagem, ainda que o trabalhador dê o seu consentimento.

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

5- No ano da admissão, o trabalhador tem direito a dois dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato, até 20 dias, cujo gozo pode ter lugar após seis meses completos de execução do contrato.

6- No caso de o ano civil terminar antes de decorrido o prazo referido no número anterior, as férias são gozadas até 30 de junho do ano subsequente.

7- Da aplicação do disposto nos números anteriores não pode resultar o gozo, no mesmo ano civil, de mais de 30 dias úteis de férias.

8- No caso de a duração do contrato de trabalho ser inferior a seis meses, o trabalhador tem direito a dois dias úteis de férias por cada mês completo de duração do contrato, contando-se para o efeito todos os dias seguidos ou interpolados de prestação de trabalho.

9- As férias referidas no número anterior são gozadas imediatamente antes da cessação do contrato, salvo acordo das partes.

10- No ano de cessação de impedimento prolongado iniciado em ano anterior, o trabalhador tem direito a férias nos termos dos números 5 e 6.

11- Em caso de cessação de contrato no ano civil subsequente ao da admissão ou cuja duração não seja superior a 12 meses, o cômputo total das férias ou da correspondente retribuição a que o trabalhador tenha direito não pode exceder o proporcional ao período anual de férias tendo em conta a duração do contrato.

Cláusula 30.ª

Gozo de férias

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

2- As férias devem ser gozadas no decurso do ano civil em que se vencem, não sendo permitido acumular no mesmo ano férias de dois ou mais anos.

3- 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 este as pretenda gozar com familiar residente no estrangeiro.

Cláusula 31.ª

Marcação de férias

1- A época de férias deve ser estabelecida de comum acordo entre o trabalhador e a empresa. Não havendo acordo, compete à empresa fixar o período de férias, entre 1 de maio e 30 de setembro, devendo, contudo, ser dado conhecimento

ao trabalhador com uma antecedência nunca inferior a dois meses.

2- O plano de férias deverá ser afixado até 31 de março, e dele será remetido um exemplar à associação sindical. Igualmente serão comunicadas ao trabalhador e à associação sindical respetiva todas as alterações ao plano de férias.

3- As férias dos trabalhadores da área movimento poderão ser marcadas ao longo de todo o ano civil, das quais pelo menos 11 dias, terão de ser gozados entre 1 de maio e 30 de setembro, devendo, na marcação, ser ouvida a estrutura de representação dos trabalhadores.

Cláusula 32.ª

Férias em caso de impedimento prolongado

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

2- No ano da cessação do impedimento prolongado, o trabalhador terá direito a dois dias úteis de férias por cada mês, nos termos previstos nos números 5 e 6 da cláusula 29.ª

Cláusula 33.ª

Alteração ou Interrupção de férias

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

2- O gozo de férias não se inicia ou suspende-se quando o trabalhador esteja temporariamente impedido por doença ou outro facto que não lhe seja imputável.

3- Quando se verificar a situação prevista no número anterior relativamente a um período de férias já iniciado, o trabalhador deverá comunicar à empresa o dia de início do impedimento, bem como o do seu termo, devidamente comprovados.

4- Findo o impedimento a que se refere o número 2, prosseguirá o gozo das férias, nos termos em que as partes acordarem, ou, na falta de acordo, logo após a alta.

Cláusula 34.ª

Férias em caso de cessação do contrato

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

Cláusula 35.ª

Proibição do exercício de outras atividades durante as férias

O trabalhador não pode exercer durante as férias qualquer atividade remunerada, salvo se já a viesse exercendo cumulativamente ou a empresa o autorizar a isso, sob pena de sanção disciplinar e reembolso da retribuição correspondente às férias e subsídio respetivo.

Cláusula 36.ª

Licença sem retribuição

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

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

3- Durante o mesmo período cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressuponham a efetiva prestação de trabalho.

4- O trabalhador a quem for concedida licença sem retribuição mantém o direito ao lugar.

5- Poderá ser contratado um substituto para o trabalhador na situação de licença sem retribuição.

Cláusula 37.ª

Impedimento prolongado

1- Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente 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 pressuponham a efetiva prestação de trabalho, sem prejuízo da manutenção do direito ao lugar com a categoria, antiguidade e demais regalias, nem da observância das disposições legalmente aplicáveis em matéria de Segurança Social.

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

3- Terminado o impedimento, o trabalhador deve, logo que tenha conhecimento do termo do impedimento, comunicar tal facto à empresa, apresentando-se ao serviço no dia útil imediatamente seguinte.

TÍTULO VII

Faltas

Cláusula 38.ª

Conceito de falta

1- Por falta entende-se a ausência durante um dia de trabalho.

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

3- Sem prejuízo do disposto no número seguinte, não serão considerados como faltas os atrasos na hora de entradas inferiores a quinze minutos, desde que não excedam uma hora por mês.

4- Ficam expressamente excluídos do disposto no número anterior todos os trabalhadores da área movimento e, da área

Manutenção, os trabalhadores com as categorias profissionais de técnico de manutenção e técnico de pneus, sob pena de aplicação de sanções disciplinares, salvo os casos devidamente justificados.

Cláusula 39.ª

Tipos de faltas

1- A falta pode ser justificada ou injustificada.

2- São consideradas faltas justificadas:

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

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

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

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

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

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

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

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

i) A autorizada ou aprovada pelo empregador, considerando-se, desde já, como tal, o dia de aniversário do trabalhador, desde que o respetivo gozo seja solicitado com 3 dias úteis de antecedência;

j) A que por lei seja como tal considerada.

3- É considerada injustificada qualquer falta não prevista no número 2.

4- A duração das ausências referidas no número 2 consideradas como faltas justificadas é a referida na Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, que aprovou o Código do Trabalho, ou na lei que, no futuro, a substitua.

5- Para efeito da contabilização das ausências referidas na alínea *b)* do número 2, apenas serão considerados os dias efetivos de trabalho, com expressa exclusão dos dias de descanso semanal e dos dias feriado.

Cláusula 40.ª

Efeitos de 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, ainda, que justificadas:

a) As referidas na alínea *g)* da cláusula anterior, salvo disposição legal em contrário;

b) As dadas por motivo de doença, acidentes de trabalho e parentalidade;

c) As referidas na alínea *i)* da cláusula anterior, com exceção da ausência correspondente ao dia de aniversário do trabalhador.

Cláusula 41.ª

Faltas injustificadas e seus efeitos

1- As faltas injustificadas determinam perda de 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 20 dias úteis de férias.

2- 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 a alegação de motivo de justificação comprovadamente falso.

Cláusula 42.ª

Fórmula de cálculo por perda de remuneração

O montante a deduzir por motivo de falta que implique perda de remuneração será calculado pela aplicação da seguinte fórmula:

$$\text{Retribuição base + diuturnidades} = \frac{\text{Remuneração diária}}{30}$$

TÍTULO VIII

Retribuição

Cláusula 43.ª

Retribuição do trabalho

1- As retribuições mínimas dos trabalhadores abrangidos por este acordo são as constantes do anexo III, devendo ser pagas até ao último dia do mês a que digam respeito, com a disponibilização obrigatória do recibo de vencimento mensal.

2- Com expressa exclusão do disposto na cláusula 47.ª (Trabalho em dia de descanso e feriado), para todos os efeitos, designadamente, cálculo do trabalho suplementar em dia útil, trabalho noturno e complemento profissional de condução, o cálculo do valor hora é sempre efetuado de acordo com a seguinte fórmula:

$$\frac{\text{(Retribuição base + diuturnidades) x 12}}{\text{Período normal de trabalho semanal x 52}}$$

Cláusula 44.ª

Diuturnidades

1- Para além da remuneração, e com expressa exclusão dos trabalhadores com a categoria profissional de motorista de serviço público, todos os trabalhadores terão direito a uma diuturnidade, no montante previsto no anexo III, de três em três anos, até ao limite de seis, que fará parte integrante da

retribuição, a qual será atribuível em função das respetivas antiguidades na empresa.

2- Cada uma das diuturnidades vencer-se-á depois de decorridos três anos sobre o vencimento da diuturnidade imediatamente anterior.

Cláusula 45.ª

Níveis salariais

1- Todos os trabalhadores com a categoria profissional de motorista de serviço público serão classificados em níveis salariais.

2- São definidos os seguintes níveis salariais: 0, 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7 e 8.

3- Na data da admissão, os trabalhadores são classificados no nível 0.

4- A transição para cada um dos níveis subsequentes é efetuada, automaticamente, no termo da permanência pelo período de três anos no nível anterior.

Cláusula 46.ª

Retribuição do trabalho suplementar em dia útil

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

a) 50 % de retribuição normal na primeira hora;

b) 75 % de retribuição normal nas horas ou frações subsequentes.

Cláusula 47.ª

Retribuição do trabalho em dias de descanso e dias feriado

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

2- Para efeito de cálculo, o valor do dia será determinado pela seguinte fórmula:

$$\text{(Retribuição base + diuturnidades)} = \frac{\text{Remuneração diária}}{30}$$

e o valor da hora será também determinado pela seguinte fórmula:

$$\text{Remuneração diária} = \frac{\text{Remuneração hora}}{\text{Horário de trabalho diário (8)}}$$

3- Qualquer período de trabalho prestado nos dias de descanso semanal obrigatório e de descanso semanal complementar e nos dias feriado será pago pelo mínimo de seis horas, de acordo com os números 1 e 2 desta cláusula.

4- Cada hora ou fração trabalhada para além do período normal de trabalho (oito horas) será paga pelo triplo do valor resultante da aplicação da fórmula consignada no número 2 desta cláusula.

Cláusula 48.ª

Forma de pagamento da pausa técnica

1- Cada hora de pausa técnica não incluída nas oito horas de trabalho normal diário é remunerada nos termos da cláusula 46.ª quando ocorra em dia útil (Retribuição do trabalho suplementar em dia útil) e nos termos da cláusula 47.ª (Retribuição do trabalho em dias de descanso e dias feriado) quando ocorra em dias de descanso semanal obrigatório e em dia de descanso semanal complementar ou em dia feriado.

2- Em cada dia de trabalho, só poderá haver lugar ao pagamento ou de uma hora de trabalho suplementar ou de uma hora de pausa técnica com acréscimo de 50 %, consoante aquela que se verificar primeiro, sendo as horas seguintes, quer de trabalho suplementar, quer de pausa técnicas, remuneradas com acréscimo de 75 %.

Cláusula 49.ª

Retribuição e subsídio de férias

1- Durante o período em que ocorra o gozo de férias, os trabalhadores receberão da empresa a retribuição e um subsídio de férias de montante igual à retribuição base e diuturnidades, correspondentes ao período de férias a que têm direito.

2- Para além da retribuição base e diuturnidades, o trabalhador receberá ainda o proporcional do complemento profissional de condução calculado nos termos do previsto na cláusula 53.ª

3- Dos proporcionais a serem pagos na retribuição e subsídio de férias exclui-se qualquer outra cláusula de expressão pecuniária.

4- O subsídio de férias será pago no mês anterior ao gozo das férias ou, caso o gozo ocorra de forma interpolada, no mês anterior àquele em que se verificar o gozo do período mínimo de dez dias úteis consecutivos.

Cláusula 50.ª

Subsídio de Natal

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

2- Para além da retribuição base e diuturnidades, o trabalhador receberá ainda o proporcional do complemento profissional de condução calculado nos termos do previsto na cláusula 53.ª

3- 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.

4- 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.

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

6- Tem direito ao subsídio de Natal, pela parte proporcional ao tempo de trabalho efetivo, o trabalhador que esteja ou tenha estado na situação de impedimento prolongado por motivo de doença, devidamente comprovada por declaração de estabelecimento hospitalar, centro de saúde ou atestado médico.

Cláusula 51.ª

Abono para falhas

1- Os trabalhadores com as categorias profissionais de técnico de bilheteira e despachos e técnico de tesouraria receberão, a título de abono para falhas, a quantia mensal constante do anexo III, a qual será paga nos meses em que haja lugar a prestação efetiva de trabalho.

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

Cláusula 52.ª

Retribuição do trabalho noturno

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

Cláusula 53.ª

Complemento profissional de condução

1- Todos os motoristas de serviço público que exerçam as funções constantes do respetivo descritivo funcional têm direito a um complemento profissional de condução mensal.

2- O complemento profissional de condução correspondente a 25 % sobre a remuneração da hora normal de trabalho, durante o tempo efetivo de condução, com o pagamento mínimo correspondente a oito horas de trabalho diário.

3- No caso dos motoristas de serviço público afetos à execução de transporte público regular de passageiros (serviços de carreira urbana, interurbana e expressos), serão consideradas todas a horas de condução efetiva prestadas na execução dos referidos serviços, incluindo as que ultrapassem as 8 horas diárias.

4- No caso dos motoristas de serviço público afetos à execução de outros serviços de transporte distintos dos referidos no número anterior, será considerado o valor diário de oito horas.

5- Anualmente, há lugar ao pagamento do proporcional do complemento profissional de condução efetivamente pago, nos meses de férias, subsídio de férias e subsídio de Natal.

6- Para efeito do disposto no número anterior, o valor de cada proporcional é calculado mediante a divisão por 11 (onze) do valor total recebido pelo desempenho daquela função no ano civil anterior.

Cláusula 54.ª

Horário partido - dupla entrada

1- A todos os trabalhadores que acordem na prestação de trabalho em regime de horário partido - Dupla entrada, será atribuída a quantia fixa mensal, a título de complemento de horário partido, no montante fixo mensal definido no anexo III.

2- O montante fixo mensal será pago proporcionalmente sempre que, em cada mês, se verifique uma ou mais ausências dos trabalhadores.

3- Anualmente, há lugar ao pagamento do proporcional do complemento efetivamente pago, nos meses de férias, subsídio de férias e subsídio de Natal.

4- Para efeito do disposto no número anterior, o valor de cada proporcional é calculado mediante a divisão por 11 (onze) do valor total recebido no ano civil anterior.

TÍTULO IX

Subsídio de alimentação, refeições e ajudas de custo

Cláusula 55.ª

Subsídio de alimentação

1- As empresas atribuirão um subsídio de refeição a todos os trabalhadores abrangidos por este ACT, o qual não fará parte da sua retribuição.

2- Os valores a apagar a título de subsídio de refeição poderão ser distintos de acordo com a categoria profissional e corresponderão aos valores constantes do anexo III.

3- Haverá lugar ao pagamento de um subsídio de refeição por cada dia em que haja um mínimo de quatro horas de trabalho prestado. Para este efeito, entende-se por dia de trabalho o período normal de trabalho, o qual pode iniciar-se num dia e prolongar-se no dia seguinte.

4- O pagamento poderá ser efetuado em numerário ou através de vale de refeição, por acordo entre a empresa e o trabalhador.

Cláusula 56.ª

Refeição deslocada

1- Em substituição do subsídio de alimentação, e no caso dos motoristas de serviço público, poderá haver lugar ao pagamento de uma refeição deslocada, cujo valor se encontra definido no anexo III.

2- Há lugar ao pagamento de refeição deslocada, a título de reembolso das despesas com a refeição, sempre que, no intervalo de descanso destinado para a refeição, o trabalhador se encontre a uma distância superior a 75 (setenta e cinco) quilómetros do local de trabalho ao qual o trabalhador está afeto, nos termos definidos na cláusula 11.ª

Cláusula 57.ª

Segunda refeição

Há lugar ao pagamento de uma segunda refeição, no caso dos motoristas de serviço público, cujo valor se encontra definido no anexo III, sempre que a amplitude total do horário de trabalho diário, a qual é determinada pela diferença entre a hora de termo e a hora de início da jornada de trabalho e inclui os períodos destinados a tempo de intervalo, seja igual ou superior a 12 (doze) horas.

Cláusula 58.ª

Alojamento e deslocações no Continente

1- O trabalhador que for deslocado para prestar serviço

fora do seu local de trabalho tem direito, para além da sua retribuição normal ou de outros subsídios neste acordo coletivo:

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

b) A ajuda de custo diária, sempre que haja lugar a pernoita determinada pela empresa, correspondente ao valor constante do anexo III, o qual engloba o subsídio de refeição, a dormida e todas as refeições a que haja lugar, o que inclui o pequeno almoço, salvo se entre empresa e trabalhador for acordado regime diverso ou o trabalhador solicitar à empresa a marcação de alojamento.

2- Caso a empresa suporte diretamente os custos decorrentes das refeições e/ ou da dormida, haverá lugar à redução correspondente do valor referido na alínea *b)* do número anterior na proporção constante do anexo III.

Cláusula 59.ª

Deslocações ao estrangeiro - Alojamento e refeições

1- Consideram-se nesta situação todos os trabalhadores que se encontram fora de Portugal continental.

2- Os trabalhadores terão direito a receber, por cada dia completo de trabalho prestado no estrageiro, uma ajuda de custo diária indicada no anexo III, a qual inclui todas as cláusulas de expressão pecuniária previstas no presente acordo coletivo, salvo se entre empresa e trabalhador for acordado regime diverso ou o trabalhador solicitar à empresa a marcação de alojamento.

3- Caso a empresa suporte diretamente os custos decorrentes das refeições e/ou da dormida, haverá lugar à redução correspondente do valor referido no número anterior na proporção constante do anexo III.

TÍTULO X

Benefícios sociais

Cláusula 60.ª

Complemento do subsídio de doença

1- A empresa pagará a diferença entre a retribuição base auferida à data do início da incapacidade temporária para o trabalho por motivo de doença e o subsídio de doença atribuído pela Segurança Social, até ao limite de 30 dias por ano, seguidos ou interpolados.

2- A atribuição do complemento do subsídio de doença previsto no número anterior ocorrerá desde que se verifique uma situação de internamento em estabelecimento hospitalar, de convalescença motivada pela hospitalização ou de convalescença motivada pela realização de procedimento cirúrgico em regime de ambulatório.

3- Para efeito do disposto no número anterior, o trabalhador, no momento em que requerer à empresa a atribuição do complemento do subsídio de doença, deverá fazer a entrega de documento comprovativo do pressuposto constitutivo do direito conferido no número anterior.

Cláusula 61.ª

Complemento da pensão por acidente de trabalho ou doença profissional

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

Cláusula 62.ª

Incapacidade permanente por acidente de trabalho ou doença profissional

Em caso de incapacidade permanente, parcial ou absoluta, para o trabalho habitual, proveniente de acidente de trabalho ou doença profissional ao serviço da empresa, esta diligenciará a reconversão dos trabalhadores incapazes para função compatível com as incapacidades verificadas.

Cláusula 63.ª

Apoio por aplicação de sanção acessória de inibição de conduzir

1- A todos os motoristas a quem tenha sido aplicada sanção acessória de inibição de conduzir em razão de atos cometidos no exercício ou por causa do exercício das suas funções, será garantido trabalho em qualquer outro sector da empresa compatível com as suas aptidões, sem diminuição da sua retribuição normal.

2- Esta responsabilidade cessa caso a aplicação da sanção referida no número anterior ocorra na sequência da adoção de comportamento que constitua contra-ordenação muito grave ou, em caso de contra-ordenação grave, em caso de reincidência.

3- No caso da aplicação de sanção por inibição de condução motivada por facto ocorrido em momento não coincidente com o horário de trabalho, poderá ser concedida ao trabalhador licença sem retribuição, a pedido escrito do mesmo dirigido à direção de recursos humanos.

Cláusula 64.ª

Ocorrências durante as deslocações

1- Quando o trabalhador se encontre fora do local de trabalho, por motivo de serviço e for vítima de acidente de trabalho, ou acometido de doença comprovada por atestado médico, tem direito, a custas da empresa, na medida em que não lhe for atribuído subsídio equivalente, por força da legislação nacional, ou acordo internacional:

a) A todos os cuidados médicos de que possa ter efetivamente necessidade;

b) A qualquer outro subsídio a que tenha direito pela legislação nacional aplicável, no caso de o acidente de trabalho ou doença se ter verificado no país;

c) A alojamento e alimentação até que o seu estado de saúde lhe permita regressar ao local da sua residência. A responsabilidade da empresa pelo pagamento das despesas

referidas nesta alínea fica limitada a seis meses nos casos em que se conclua que a doença do trabalhador resulta de um estado anterior e se teria declarado mesmo que o trabalhador não saísse do país;

d) A viagem de regresso ao local da sua residência e, no caso de falecimento, para local a indicar pela família ou por quem a represente, desde que seja em Portugal continental;

e) Ao pagamento das despesas com a deslocação de um familiar para o acompanhar, inclusive no regresso, em caso de absoluta necessidade e só quando requerido pelos serviços clínicos em que o trabalhador esteja a ser assistido e como condição necessária para o tratamento.

2- Quando a viagem for interrompida por causa independente da vontade do trabalhador e lhe seja impossível regressar com o veículo que conduz ao local da sua residência, o trabalhador tem direito à viagem de regresso a custas da empresa. A viagem de regresso far-se-á em conformidade com as instruções da empresa e de acordo com o trabalhador.

Cláusula 65.ª

Direito a transporte gratuito

1- Têm direito a transporte gratuito no âmbito geográfico da CIM ou Autoridade de Transportes correspondente ao local de trabalho definido nos termos da cláusula 11.ª todos os trabalhadores da empresa.

2- Sempre que tal for autorizado pela autoridade de transporte competente, têm ainda direito a transporte gratuito os trabalhadores da empresa que estiverem ou passem à situação de reformados, assim como o cônjuge ou unido de facto e os filhos estudantes.

Cláusula 66.ª

Formação profissional

1- A empresa obriga-se a suportar todos os custos, o que inclui quer os custos administrativos, quer os custos com a formação, referentes à renovação da carta de condução, à obtenção e à renovação da carta de qualificação de motorista (CQM), do certificado de aptidão para motorista (CAM), do certificado de transporte coletivo de crianças (TCC) e do cartão de tacógrafo digital.

2- No caso da obtenção e renovação dos títulos referidos no número anterior, o trabalhador fica obrigado a um período mínimo de permanência na empresa de três anos.

3- Caso o contrato de trabalho cesse antes de esgotado o período de validade de qualquer um dos títulos referidos no número 1, por motivos imputáveis ao trabalhador, este terá que devolver o valor proporcional tendo em conta o período em falta até ao termo da data de validade de cada um dos título(s) cujo custo foi suportado pela empresa.

4- A formação ministrada nos termos da presente cláusula é considerada para efeito do crédito de horas de formação previsto na lei geral do trabalho. As horas de formação são ministradas dentro do horário de trabalho.

5- O reembolso dos custos administrativos só pode ter lugar mediante a exibição do correspondente documento comprovativo, sendo que, no caso da carta de condução, é considerado o custo máximo de 50,00 € (cinquenta euros).

Cláusula 67.ª

Higiene e segurança no trabalho

1- A empresa proporcionará aos seus trabalhadores boas condições de higiene e deverá prover os locais de trabalho com os indispensáveis requisitos de segurança.

2- Aos trabalhadores que laborem com óleos e combustíveis ou sujeitos à humidade e intempérie, a empresa obriga-se a fornecer gratuitamente equipamento de proteção, designadamente botas de borracha forradas, tamancos, luvas de borracha, calças e casaco PVC equipado com capuz.

3- O trabalhador técnico de manutenção que trabalhe com corrente alternada terá sempre direito a recusar cumprir ordens contrárias à boa técnica profissional, nomeadamente normas de segurança de instalações elétricas.

4- O trabalhador técnico de manutenção que trabalhe com corrente alternada pode também recusar obediência a ordens de natureza técnica referentes à execução de serviços quando não provenientes de superior hierárquico devidamente habilitado, designadamente, com carteira profissional, engenheiro ou engenheiro técnico do ramo de eletrotecnia.

5- Sempre que no exercício da profissão o trabalhador técnico de manutenção corra risco de eletrocussão, não poderá trabalhar sem ser acompanhado por outro trabalhador.

CAPÍTULO XI

Poder disciplinar

Cláusula 68.ª

Sanções disciplinares

A inobservância por parte dos trabalhadores, das normas constantes do presente ACT e na Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, que aprovou o Código do Trabalho, será punida com as sanções seguintes:

a) Repreensão;

b) Repreensão registada;

c) Sanção pecuniária;

d) Perda de dias de férias;

e) Suspensão do trabalho com perda de retribuição e de antiguidade;

f) Despedimento sem qualquer indemnização ou compensação.

Cláusula 69.ª

Sanções abusivas

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

a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;

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

c) Exercer ou candidatar-se a funções em estrutura de representação coletiva 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 despedi-

mento ou a aplicação de qualquer sanção, quando levada a efeito até 6 meses após qualquer dos factos mencionados nas alíneas do número anterior.

Cláusula 70.ª

Consequência da aplicação de sanção abusiva

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.

Cláusula 71.ª

Tramitação processual disciplinar

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

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

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

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

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

6- Finda a instrução, o processo será presente, por cópia, à comissão de trabalhadores, a qual se pronunciará no prazo máximo de cinco dias úteis.

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

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

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

CAPÍTULO XII

Direito coletivo

Cláusula 72.ª

Crédito de horas

1- Os dirigentes e os delegados sindicais têm direito a crédito de horas para o exercício das suas funções nos termos previstos na Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, que aprovou o Código do Trabalho.

2- A direção da associação sindical deve comunicar à empresa, até 15 de janeiro de cada ano e nos 15 dias seguintes à verificação de qualquer alteração, a identidade dos dirigentes e dos delegados sindicais que beneficiam do crédito de horas.

3- A direção da associação sindical pode atribuir crédito de horas a outro dirigente e/ ou delegado sindical, desde que não ultrapasse o montante global dos créditos atribuídos e informe a empresa da alteração da repartição do crédito com a antecedência mínima de 15 dias.

4- O trabalhador que seja membro de mais de uma estrutura de representação de trabalhadores não tem direito, nos termos da lei, a acumular o crédito de horas.

Cláusula 73.ª

Direito à greve e proibição de «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 sindicais, o direito de preparar, organizar e desenvolver processos de greve;

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

TÍTULO XIII

Disposições finais e transitórias

Cláusula 74.ª

Rodoviária D'Entre Douro e Minho, SA, Rodoviária da Beira Litoral, SA e Rodoviária da Beira Interior, SA

1- O presente acordo é aplicável aos trabalhadores já admitidos nas Rodoviária D'Entre Douro e Minho, SA, Rodoviária da Beira Litoral, SA e Rodoviária da Beira Interior, SA.

2- Do disposto no número anterior, excetuam-se as matérias expressamente indicadas na presente cláusula:

a) Rodoviária D'Entre Douro e Minho, SA - Mantém-se em aplicação o regime atualmente em vigor a respeito das seguintes matérias:

1- Diuturnidades e anuidades

1- Os trabalhadores já admitidos têm direito, por cada período de cinco anos de serviço na empresa, a uma diuturnidade até ao limite de 6.

2- Os trabalhadores com menos de 5 anos de antiguidade têm direito a anuidades, com o valor igual à quinta parte do valor da diuturnidade, vencido no fim de cada período de 12 meses de trabalho, até que seja atingido o limite máximo de 4 anuidades.

2- Abono para falhas agente único

Aos trabalhadores classificados com a categoria profissional de motorista de serviço público, é atribuído um subsídio no montante de 0,35 € por cada dia em que prestem serviço como agente único.

3- Remuneração do trabalho suplementar

O trabalho suplementar será remunerado com os seguintes adicionais sobre o valor da hora normal:

a) 50 % para as 4 primeiras horas;

b) 75 % para as restantes.

4- Remuneração do trabalho em dia de descanso semanal ou feriado

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

2- Ainda que a duração do trabalho referido no número anterior seja inferior à equivalente ao período normal de trabalho, será sempre pago como dia completo de trabalho.

3- Cada hora ou fração trabalhada para além do equivalente ao período normal de trabalho, será paga pelo triplo do valor resultante da aplicação da fórmula consignada na cláusula seguinte.

4- Para efeito do cálculo do valor da hora normal será utilizada a seguinte fórmula:

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

5- Intervalo de sescanso

O período normal de trabalho diário será interrompido por um intervalo, com a duração mínima de uma hora e a duração máxima de duas horas.

6- Intervalo para a tomada de refeição

1- O trabalhador têm direito a tomar uma refeição ao fim de um mínimo de 4 horas e um máximo de 5 horas.

2- Se o trabalhador não tiver o intervalo para refeição mencionado no número anterior, terá obrigatoriamente que parar para tomar a refeição no fim do serviço que ocasionou ultrapassar os limites estipulados no numero anterior.

7- Local de trabalho

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

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

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

8- Transferência de local de trabalho

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

9- Refeição segunda penalizada

Mantém-se o valor atualmente em vigor de 5,08 €, passando a designar-se por segunda refeição (cláusula 57.ª).

b) Rodoviária da Beira Litoral, SA - Mantém-se em aplicação o regime atualmente em vigor a respeito das seguintes matérias:

1- Diuturnidades e anuidades

1- Os trabalhadores já admitidos têm direito, por cada período de cinco anos de serviço na empresa, a uma diuturnidade até ao limite de 6.

2- Os trabalhadores com menos de 5 anos de antiguidade têm direito a anuidades, com o valor igual à quinta parte do valor da diuturnidade, vencido no fim de cada período de 12 meses de trabalho, até que seja atingido o limite máximo de 4 anuidades.

2- Abono para falhas agente único

Aos trabalhadores classificados com a categoria profissional de motorista de serviço público, é atribuído um subsídio no montante de 0,35 € por cada dia em que prestem serviço como agente único.

3- Remuneração do trabalho suplementar

O trabalho suplementar será remunerado com os seguintes adicionais sobre o valor da hora normal:

a) 50 % para as 4 primeiras horas;

b) 75 % para as restantes.

4- Remuneração do trabalho em dia de descanso semanal ou feriado

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

2- Ainda que a duração do trabalho referido no número anterior seja inferior à equivalente ao período normal de trabalho, será sempre pago como dia completo de trabalho.

3- Cada hora ou fração trabalhada para além do equivalente ao período normal de trabalho, será paga pelo triplo do valor resultante da aplicação da fórmula consignada na cláusula seguinte.

4- Para efeito do cálculo do valor da hora normal será utilizada a seguinte fórmula:

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

5- Intervalo de descanso

O período normal de trabalho diário será interrompido por um intervalo, com a duração mínima de uma hora e a duração máxima de duas horas.

6- Intervalo para a tomada de refeição

1- O trabalhador têm direito a tomar uma refeição ao fim de um mínimo de 4 horas e um máximo de 5 horas após o início do serviço.

2- Se o trabalhador não tiver o intervalo para refeição mencionado no número anterior, terá obrigatoriamente que parar para tomar a refeição no fim do serviço que ocasionou ultrapassar os limites estipulados no numero anterior.

7- Local de trabalho

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

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

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

8- Transferência de local de trabalho

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

9- Refeição segunda penalizada

Mantém-se o valor atualmente em vigor de 6,09 €, passando a designar-se por segunda refeição (cláusula 57.ª).

c) Rodoviária da Beira Interior, SA:

1- Subsídio transição

Os trabalhadores da manutenção admitidos até ao dia 1 de janeiro de 2016 mantêm o direito a auferir um subsídio de transição do acordo de empresa sempre que prestem trabalho em dia de descanso semanal ou em dia feriado, com o valor hora unitário de 2,5 €.

2- Segunda refeição penalizada

Os trabalhadores que, na presente data, auferem já as quantias de 5,20 € e de 6,95 € a título de segunda refeição penalizada mantêm o direito ao recebimento dos referidos valores, os quais passarão a ser pagos sob a designação segunda refeição (cláusula 57.ª).

Cláusula 75.ª

Comissão paritária

1- É constituída uma comissão paritária, composta por um representante de cada sindicato subscritor e um igual número de representantes da empresa.

2- Por cada representante efetivo será designado um substituto para desempenho das funções no caso de ausência do efetivo.

3- Os representantes podem ser substituídos pela parte que os nomeou, mediante comunicação escrita, com a antecedência de quinze dias úteis relativamente à data de produção de efeitos da substituição. Salvo acordo em contrário, a comissão paritária funcionará nas instalações da Transdev, sitas na Senhora da Hora, Matosinhos.

4- A comissão paritária reunirá a solicitação de qualquer uma das partes, cabendo à parte promotora da reunião a convocação da reunião, com uma antecedência de dez dias úteis, com a indicação do dia, hora e local, e a indicação da respetiva agenda de trabalhos.

5- Será elaborada ata de cada reunião e assinada lista de presenças.

6- A comissão paritária só pode deliberar desde que estejam presentes, pelo menos metade dos representantes das empresas e dos sindicatos. As deliberações da comissão paritária, tomadas por unanimidade, devem ser depositadas e publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, considerando-se para todos os efeitos como integrando o acordo de empresa.

7- Cada uma das partes signatárias do presente acordo coletivo indicará por escrito, nos 5 dias subsequentes à sua publicação, os nomes dos respetivos representantes, efetivos e suplentes na comissão paritária.

8- A comissão paritária deverá ter uma primeira reunião no prazo de trinta dias a contar da entrada em vigor do acordo de empresa.

Cláusula 76.ª

Natureza globalmente mais favorável

Sem prejuízo do disposto na cláusula anterior, as partes consideram que o presente acordo coletivo é globalmente mais favorável do que a anterior regulamentação coletiva aplicável.

ANEXO I

Categorias profissionais

Designação profissional:

Assistente de bordo.

Conteúdo funcional:

Colabora diretamente com o motorista de forma a que seja prestada assistência aos passageiros, assegurando o seu conforto e segurança nos termos das normas estabelecidas pela empresa, tendo em conta os meios disponíveis na viatura;

Compete-lhe ainda conferir e, quando necessário, emitir e cobrar títulos de transportes durante a viagem;

Cumpre com a política da qualidade, ambiente e segurança da empresa.

Designação profissional:

Assistente de direção ou secretário(a) de direção.

Conteúdo funcional:

Ocupa-se do secretariado específico da administração ou direção da empresa;

Assegura o trabalho de rotina da direção que assiste;

Receciona, regista, classifica, distribui e emite a correspondência externa ou interna;

Lê e traduz a correspondência recebida, juntando a correspondência anterior sobre o mesmo assunto, organizando o respetivo processo;

Presta 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, nomeadamente em língua estrangeira;

Organiza, mantém e atualiza o arquivo ou arquivos do órgão que secretaria;

Elabora relatórios, atas, cartas, ofícios e comunicações;

Prepara reuniões de trabalho e redige as respetivas atas;

Coordena e executa trabalhos auxiliares de secretariado;

Cumpre com a política da qualidade, ambiente e segurança da empresa.

Designação profissional:

Chefe de oficina.

Conteúdo funcional:

Sob a orientação do responsável de manutenção ou seu adjunto, controla e coordena uma secção/equipa de trabalho, executando, sempre que necessário, as tarefas afins dessa equipa.

Cumpre com a política da qualidade, ambiente e segurança da empresa.

Designação profissional:

Contabilista.

Conteúdo funcional:

Organiza e dirige os serviços de contabilidade;

Estuda e planifica os circuitos contabilísticos, analisando os diversos sectores de atividade 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, orientado 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 indicação;

Efetua as revisões contabilísticas necessárias, verificando os livros ou registos, para se certificar da correção da respetiva escrituração;

Cumpre com a política da qualidade, ambiente e segurança da empresa.

Designação profissional:

Estagiário.

Conteúdo funcional:

Executa, em regime de aprendizagem, as funções referentes à área funcional a que está afeto;

Cumpre com a política da qualidade, ambiente e segurança da empresa.

Designação profissional:

Fiscal.

Conteúdo funcional:

Fiscaliza o serviço dos transportes de passageiros e procede à revisão dos títulos de transporte, competindo-lhe, quando necessário, a orientação do serviço na via pública e nas estações de camionagem;

Fiscaliza a movimentação da bagagem despachada, podendo ser-lhe cometida a tarefa de receber contas dos agentes;

Elabora relatórios, em impresso próprio, sobre as ações de fiscalização realizadas, ocorrências verificadas e informa sobre as deficiências e alterações dos serviços;

Fiscaliza o cumprimento dos procedimentos estabelecidos pela empresa;

Cumpre com a política da qualidade, ambiente e segurança da empresa.

Designação profissional.

Motorista de ligeiros.

Conteúdo funcional:

Tem a seu cargo a condução de veículos automóveis ligeiros;

Compete-lhe zelar pelo bom estado de funcionamento, conservação e limpeza da viatura e proceder à verificação direta dos níveis de óleo, água e combustível e do estado e pressão dos pneumáticos;

Em caso de avaria ou acidente, toma as providências necessárias adequadas e recolhe os elementos necessários para apreciação das entidades competentes;

Cumpre com a política da qualidade, ambiente e segurança da empresa.

Designação profissional:

Motorista de pesados.

Conteúdo funcional:

Tem a seu cargo a condução de veículos automóveis pesados;

Compete-lhe zelar pelo bom estado de funcionamento, conservação e limpeza da viatura e proceder à verificação direta dos níveis de óleo, água e combustível e do estado e pressão dos pneumáticos;

Em caso de avaria ou acidente, toma as providências necessárias adequadas e recolhe os elementos necessários para apreciação das entidades competentes;

Cumpre com a política da qualidade, ambiente e segurança da empresa.

Designação profissional:

Motorista de serviço público.

Conteúdo funcional:

Conduz veículos automóveis pesados de passageiros e quaisquer outros veículos para o qual esteja habilitado;

Garante o cumprimento da escala de trabalho que lhe foi atribuído, incluindo o cumprimento de horários de partida e chegada, reportando falhas estruturais na mesma nos casos em que existam causas para a impossibilidade do seu cumprimento;

Vela, em geral, pelo correto estado de conservação e funcionamento dos veículos e equipamentos com os quais o mesmo esteja equipado (designadamente, aparelho tacógrafo, máquina de cobrança, sinalética, equipamentos de segurança);

Garante a guarda, durante o período de execução da atividade, de todos os documentos legais necessários à prestação de serviços de transporte, onde se incluem os documentos das viaturas e dos serviços a realizar;

Procede à verificação direta do estado geral da viatura, nomeadamente, da manutenção dos níveis de óleo, água, combustível e pneumáticos e limpeza da viatura; Assegura, com execução, o abastecimento de combustível em viatura que lhe seja distribuída, de acordo com os procedimentos em vigor no seu centro de trabalho;

Realiza, por referência a cada dia de trabalho, o registo em impresso próprio dos quilómetros percorridos (com passageiros e em vazio) e dos quilómetros registados no momento de cada abastecimento;

Realiza, por referência a cada dia de trabalho, os registos

dos tempos de trabalho de acordo com a legislação em vigor;

Efetua a emissão, carregamento e cobrança de títulos de transporte e verifica a validade de outros títulos de transporte de que os passageiros se encontrem munidos;

Presta contas, de acordo com o procedimento definido pela Empresa, dos valores das cobranças recebidas, exibindo os títulos de transporte manuais que lhe estejam confiados;

Alerta a equipa de planeamento ou SAE (sistema de apoio à exploração) para ocorrências quotidianas que possam afetar o seu serviço ou o serviço de outros trabalhadores;

Alerta a equipa de planeamento para erros de planificação ou de dificuldades encontradas no desempenho do serviço planeado;

Em caso de avaria ou acidente, adota as providências adequadas de acordo com o definido pela empresa e recolhe todos os elementos necessários para a correta apreciação da situação por parte das entidades competentes. Logo que possível, dá conhecimento aos respetivos superiores hierárquicos de quaisquer outras anomalias na execução dos serviços;

Comunica anomalias ou queixas relativas à viatura à equipa de planeamento ou SAE, através dos meios informáticos ou não informáticos, disponibilizados pela empresa para o efeito;

Presta assistência aos passageiros, nomeadamente, dando informações, quando solicitado, quanto aos percursos, horários e ligações;

Coloca e acondiciona na bagageira do veículo, de acordo com o destino, a bagagem dos passageiros, procedendo à indicação, em caso de eventuais excessos, da necessidade de ser efetuado o respetivo despacho, de acordo com os procedimentos internos em vigor, nomeadamente em serviços tipo «expresso» e de aluguer especializado ou ocasional;

Receciona, confere, manuseia, acondiciona e entrega os despachos que lhe forem confiados, bem como os documentos que aos mesmos respeitem;

Cumpre com a política da qualidade, ambiente e segurança da empresa.

Designação profissional:

Responsável de departamento.

Conteúdo funcional:

Estuda, organiza, dirige, coordena e gere, nos limites dos poderes que lhe estão conferidos, as atividades da empresa ou de um ou vários dos seus departamentos;

Cumpre com a política da qualidade, ambiente e segurança da empresa.

Designação profissional:

Responsável de secção.

Conteúdo funcional:

Chefia uma secção ou grupo de trabalhadores;

Executa, em regime de subordinação, todas as funções cometidas ao responsável de serviço;

Cumpre com a política da qualidade, ambiente e segurança da empresa.

Designação profissional:

Responsável de serviço.

Conteúdo funcional:

Estuda, organiza, dirige e coordena, sob orientação do seu superior hierárquico, num ou vários dos departamentos da empresa, todas as atividades que lhe são próprias;

Exerce, dentro do serviço que dirige e nos limites da sua competência, funções de direção, orientação e fiscalização do pessoal sob as suas ordens e de planeamento das atividades do serviço, segundo orientações e fins definidos;

Cumpre com a política da qualidade, ambiente e segurança da empresa.

Designação profissional:

Técnico administrativo.

Conteúdo funcional:

Redige e elabora os documentos e informação que lhe sejam solicitados, dando-lhes o seguimento apropriado;

Receciona e examina o correio recebido, separa-o, classifica-o, regista-o, e compila os dados que lhe são necessários para preparar as respostas;

Elabora e ordena ou prepara os documentos relativos a encomenda, distribuição e regularização das compras e vendas;

Recebe pedidos de informação e transmite-os aos serviços competentes; põe em caixa os pagamentos de contas e entrega recibos; controla as receitas e despesas registando-as em impresso próprio, assim como outras operações contabilísticas;

Prepara e trata os documentos de suporte à informação de gestão;

Recolhe candidaturas apresentadas para preenchimento de vagas e informa os candidatos das condições de admissão. Efetua registos de pessoal e preenche formulários próprios;

Trata do arquivo da empresa;

Conduz viaturas automóveis sempre que necessário e desde que legalmente habilitado;

Cumpre com a política da qualidade, ambiente e segurança da empresa.

Designação profissional:

Técnico de armazém.

Conteúdo funcional:

Coordena as operações de entrada e saída de mercadorias e materiais;

Confere as mercadorias e materiais rececionados aferindo da sua concordância com as notas de encomenda, guias de remessa, faturas, recibos e outros documentos. Anota todas as não conformidades verificadas na sequência da conferência, dando conhecimento das mesmas ao superior hierárquico;

Assegura a arrumação e organização do armazém, velando pela conservação das mercadorias e ou materiais, e controlando as existências;

Elabora o inventário do armazém;

Conduz viaturas automóveis sempre que necessário e desde que legalmente habilitado;

Cumpre com a política da qualidade, ambiente e segurança da empresa.

Designação profissional:

Técnico de bilheteira e despachos.

Conteúdo funcional:

Efetua a venda de títulos de transporte, realizando, quan-

do necessário, a marcação de lugares nos autocarros;

Controla a existência de títulos em quantidade suficiente, evitando desta forma a rutura de stocks, e alerta para as necessidades de encomenda;

Procede diariamente à entrega dos valores e documentos referentes às transações efetuadas;

Presta informações aos clientes e ao público em geral, diretamente ou através de sistemas próprios;

Verifica e assegura, quando for caso disso, as boas condições de utilização e funcionamento dos equipamentos e serviços da Empresa, na sua área de intervenção, em temos de segurança, conforto e qualidade;

Alerta o superior hierárquico em caso de anomalia no serviço ou na rede;

Atende pedidos e reclamações dos clientes e remete-as superiormente;

Efetua a receção de mercadorias e procede ao seu despacho ou entrega ao cliente, realizando a cobrança das quantias respetivas; assegura, com execução, a entrega e a receção das mercadorias no e do autocarro, controlando e verificando o movimento das partidas e chegadas, bem como o respetivo expediente;

Efetua a conferência de mercadorias ou despachos fazendo ainda a sua pesagem, quando necessário, zelando pela conservação e armazenamento das mesmas;

Elabora mapas e controla todos os fluxos associados aos despachos efetuados e recebidos;

Cumpre com a política da qualidade, ambiente e segurança da empresa.

Designação profissional:

Técnico de bilhética.

Conteúdo funcional:

Gere os sistemas de bilhética, implementa, supervisiona e assegura o funcionamento adequado do sistema de informação de bilhética;

Forma e acompanha os utilizadores no aproveitamento do(s) sistema(s) de bilhética;

Implementa as tabelas de bordo de bilhética;

Integra os sistemas de bilhética existentes, tendo em conta as reais necessidades, ganhos potenciais e custos associados;

Assegura o seguimento da manutenção do(s) sistema(s) de bilhética existente;

Cumpre com a política da qualidade, ambiente e segurança da empresa.

Designação profissional:

Técnico comercial.

Conteúdo funcional:

Dinamiza, angaria e gere a carteira de clientes dos serviços comerciais de transporte, podendo promover campanhas promocionais nos serviços de alugueres, conceber novos produtos, melhorando a comunicação com os clientes;

Elabora propostas comerciais de resposta a pedidos de consultas de clientes, e acompanha as mesmas;

Assegura a produção de informação de gestão comercial interna, e acompanha os indicadores de gestão respetivos;

Participa na interface entre os serviços comerciais e os serviços de exploração, nomeadamente no reporting das anomalias detetadas e medidas corretivas a implementar;

Gere, em articulação com o serviço administrativo e financeiro, a faturação e recebimentos dos alugueres, desenvolvendo as ações necessárias à boa cobrança dos créditos sobre os clientes;

Gere as reclamações/sugestões efetuadas com referência ao sector comercial;

Conduz viaturas automóveis sempre que necessário e desde que legalmente habilitado;

Cumpre com a política da qualidade, ambiente e segurança da empresa.

Designação profissional:

Técnico de cobrança.

Conteúdo funcional:

Efetua contactos, telefónicos, presenciais ou por qualquer outra via, com os clientes ou os trabalhadores da empresa para recebimento dos valores em dívida;

Efetua o recebimento dos valores pagos pelos clientes ou trabalhadores, os quais, depois, entrega à empresa, designadamente mediante depósito;

Efetua os pagamentos que lhe sejam indicados pela empresa;

Cumpre com a política da qualidade, ambiente e segurança da empresa.

Designação profissional:

Técnico de formação.

Conteúdo funcional:

Ministra a formação teórica e prática na empresa;

Assegura o aperfeiçoamento profissional dos trabalhadores formandos;

Colabora na programação dos cursos de formação e seu desenvolvimento, bem como nas matérias a ministrar aos formandos;

Cumpre com a política da qualidade, ambiente e segurança da empresa.

Designação profissional:

Técnico de informática.

Conteúdo funcional:

Efetua a instalação, atualização e manutenção de hardware e software ao nível de toda a empresa;

Presta apoio aos utilizadores por iniciativa própria ou sempre que solicitado;

Diagnostica, em caso de anomalia, o mau funcionamento dos sistemas informáticos, localizando as avarias de equipamento e de software;

Identifica e corrige os erros detetados servindo-se de mensagens transmitidas pelos computadores e utilizando um ficheiro de erros próprios de cada software reportados e corrigidos pelo construtor;

Instala, sempre que necessário, novas versões dos sistemas de operação ou outros;

Recolhe todas as informações disponíveis sobre as avarias que são detetadas e regista-as;

Assegura a reparação das avarias assinaladas e efetua os ensaios respeitantes aos procedimentos de retoma da operação e salvaguarda do software;

Elabora relatórios assinalando as causas de cada avaria, assim como a duração de cada reparação e os procedimentos adotados;

Assegura o funcionamento e o controlo dos computadores e dos respetivos periféricos para registar, armazenar em memória, transmitir e tratar dados para posterior divulgação;

Efetua as operações relativas às cópias de segurança aplicando as normas e os métodos estabelecidos;

Instala, monta e manda reparar em tempo útil o hardware;

Cumpre com a política da qualidade, ambiente e segurança da empresa.

Designação profissional:

Técnico de lubrificação.

Conteúdo funcional:

Procede à lubrificação dos veículos automóveis e à mudança de óleo do motor, caixa de velocidades e diferencial e atesta os mesmos com os óleos indicados;

Cumpre com a política da qualidade, ambiente e segurança da empresa.

Designação profissional:

Técnico de manutenção.

Conteúdo funcional:

Efetua a manutenção e reparação dos veículos e outros equipamentos afetos ao exercício da atividade, em todas as áreas de intervenção, cumprindo os planos de manutenção e as indicações transmitidas;

Executa as ordens de trabalho diariamente transmitidas e regista os consumos de tempo e materiais verificados naquela execução, bem como quaisquer outros dados que lhe sejam solicitados;

Realiza medidas de avaliação do funcionamento dos veículos e outros equipamentos e diagnostica avarias;

Assegura assistência técnica às viaturas, quer nas instalações da empresa, quer no exterior, sempre que solicitada;

Conduz viaturas automóveis sempre que necessário e desde que legalmente habilitado;

Cumpre com a política da qualidade, ambiente e segurança da empresa.

Designação profissional:

Técnico de movimento.

Conteúdo funcional:

Colabora na preparação das escalas de serviço;

Assegura a eficiência dos transportes, providencia na distribuição dos meios humanos e materiais de acordo com as necessidades de tráfego de passageiros e bagagens;

Providencia pelo cumprimento do serviço programado, coordenando as partidas e chegadas e analisando as causas dos atrasos, elabora relatórios sobre as ocorrências do movimento geral, podendo por vezes proceder a venda e a revisão de títulos de transporte e a fiscalização da carga transportada. Assegura a existência a bordo dos veículos da documentação legalmente necessária ao exercício da atividade;

Mantém atualizados mapas de movimento de veículos, podendo elaborar registos e verificar a sua exatidão no que respeita a combustíveis;

Coordena a informação ao público na estação;

Procede ao registo e movimento diário do expediente da própria estação e orienta e dirige esse movimento;

Coordena e acompanha o movimento das estações, controla e informa sobre reclamações (perda, estado de conservação e sua validade, desvio, etc.), bem como outras reclamações de utentes do serviço; dirige o movimento em feiras, festas ou mercados sempre que se justifique;

Cumpre com a política da qualidade, ambiente e segurança da empresa.

Designação profissional:

Técnico de pneus.

Conteúdo funcional:

Procede à montagem e desmontagem de pneumáticos e à sua reparação;

Analisa e assegura que as viaturas cumprem com requisitos legais, ao nível dos pneumáticos (pressão, piso, etc..), intervindo sempre que necessário;

Verifica e controla o estado e as condições de uso dos pneumáticos;

Conduz viaturas automóveis sempre que necessário e desde que legalmente habilitado;

Cumpre com a política da qualidade, ambiente e segurança da empresa.

Designação profissional:

Técnico de portaria, segurança e limpeza.

Conteúdo funcional:

Vigia a entrada e saída do pessoal ou visitantes das instalações, controla as entradas e saídas e recebe correspondência;

Procede à limpeza das instalações, móveis e utensílios, bem como do interior e exterior das viaturas;

Conduz viaturas automóveis sempre que necessário e desde que legalmente habilitado;

Cumpre com a política da qualidade, ambiente e segurança da empresa.

Designação profissional:

Técnico de tesouraria.

Conteúdo funcional:

Dirige a tesouraria, tendo a responsabilidade dos valores de caixa que lhe estão confiados;

Verifica as diversas caixas e confere as respetivas existências;

Prepara os fundos para serem depositados nos Bancos e toma as disposições necessárias para os levantamentos;

Verifica periodicamente se o montante e valores em caixa coincidem com os documentos contabilísticos;

Pode autorizar, mediante indicação do superior hierárquico, certas despesas e executar outras tarefas relacionadas com operações financeiras;

Tem a seu cargo as operações de caixa e o registo de movimento relativo a transações de gestão da empresa;

Recebe numerário e outros valores verificando a sua correspondência com os respetivos documentos;

Prepara os sobrescritos segundo as folhas de pagamento e os fundos destinados a serem depositados e toma as disposições necessárias para os levantamentos;

Cumpre com a política da qualidade, ambiente e segurança da empresa.

Designação profissional:

Vigilante de crianças.

Conteúdo funcional:

Zela pela segurança de crianças aquando da realização de transporte coletivo de crianças, designadamente de e para os respetivos estabelecimentos de ensino;

Assegura que, a cada criança, corresponde um lugar sentado e que as mesmas colocam adequadamente os cintos de segurança (quando aplicável), assim como acompanha-as no atravessamento de via pública, utilizando colete retro-reflector e raqueta de sinalização;

Cumpre com a política da qualidade, ambiente e segurança da empresa.

ANEXO II

Regulamento de carreiras

A elaborar de acordo com o previsto na cláusula 7.ª

ANEXO III

Cláusulas de expressão pecuniária

Trabalhadores anteriormente abrangidos pelo contrato colectivo da ANTROP

Retribuição base motorista de serviço público

Nível	Motorista de serviço público	Remuneração base
0	Na data de admissão, todos os trabalhadores com a categoria de motorista serão classificados no nível 0	735,00 €
1	A progressão para o nível 1, é efetuada de forma automática logo que o trabalhador complete 3 anos de antiguidade	749,70 €
2	A progressão para o nível 2, é efetuada de forma automática logo que o trabalhador complete 6 anos de antiguidade	764,40 €
3	A progressão para o nível 3, é efetuada de forma automática logo que o trabalhador complete 9 anos de antiguidade	779,10 €
4	A progressão para o nível 4, é efetuada de forma automática logo que o trabalhador complete 12 anos de antiguidade	793,80 €
5	A progressão para o nível 5, é efetuada de forma automática logo que o trabalhador complete 15 anos de antiguidade	808,50 €
6	A progressão para o nível 6, é efetuada de forma automática logo que o trabalhador complete 18 anos de antiguidade	823,20 €
7	A progressão para o nível 7, é efetuada de forma automática logo que o trabalhador complete 24 anos de antiguidade	830,20 €
8	A progressão para o nível 8, é efetuada de forma automática logo que o trabalhador complete 28 anos de antiguidade	837,20 €

Retribuição base área administrativa

	Nível		
Categorias profissionais	I	II	III
Responsável de departamento	908,45 €		
Responsável de serviço	826,53 €		
Assistente de direção ou secretária(o) de direção	763,27 €		
Contabilista	763,27 €	826,53 €	
Responsável de secção	732,00 €	763,27 €	
Técnico de tesouraria	732,00 €	826,53 €	
Técnico de informática	732,00 €	763,27 €	826,53 €
Técnico de formação	732,00 €		
Técnico comercial	732,00 €	763,27 €	
Técnico de cobranças	732,00 €		
Técnico administrativo	715,00 €	732,00 €	737,00 €
Telefonista	715,00 €		
Trabalhador não especializado	705,00 €		
Estagiário	705,00 €		

Retribuição base área manutenção

	Nível				
Categorias profissionais	I	II	III	IV	V
Responsável de departamento	908,45 €				
Responsável de serviço	826,53 €				
Responsável de secção	737,35 €	778,83 €			
Técnico de manutenção	715,00 €	732,00 €	737,35 €	752,90 €	778,83 €
Técnico de armazém	715,00 €	732,00 €			
Técnico de pneus	715,00 €				
Técnico de lubrificação	715,00 €				
Trabalhador não especializado	705,00 €				
Estagiário	705,00 €				

Retribuição base área movimento

	Nível		
Categorias profissionais	I	II	III
Responsável de departamento	908,45 €		
Responsável de serviço	826,53 €		
Responsável de secção	737,35 €	773,64 €	
Técnico de movimento	737,35 €	773,64 €	
Técnico de bilhética	732,00 €	737,35 €	773,64 €
Fiscal	732,00 €		
Técnico de bilheteira e despachos	715,00 €	732,00 €	
Motorista de pesados	732,00 €		
Assistente de bordo	715,00 €		
Motorista de ligeiros	715,00 €		
Técnico de portaria, segurança e limpeza	705,00 €		
Trabalhador não especializado	705,00 €		
Vigilante de crianças	705,00 €		
Estagiário	705,00 €		

Trabalhadores da Rodoviária da Beira Litoral

Retribuição base motorista de serviço público

Nível	Motorista de serviço público	Remuneração base
0	Na data de admissão, todos os trabalhadores com a categoria de motorista serão classificados no nível 0	735,00 €
1	A progressão para o nível 1, é efetuada de forma automática logo que o trabalhador complete 5 anos de antiguidade	749,70 €
2	A progressão para o nível 2, é efetuada de forma automática logo que o trabalhador complete 10 anos de antiguidade	764,40 €
3	A progressão para o nível 3, é efetuada de forma automática logo que o trabalhador complete 15 anos de antiguidade	779,10 €
4	A progressão para o nível 4, é efetuada de forma automática logo que o trabalhador complete 20 anos de antiguidade	793,80 €
5	A progressão para o nível 5, é efetuada de forma automática logo que o trabalhador complete 25 anos de antiguidade	808,50 €
6	A progressão para o nível 6, é efetuada de forma automática logo que o trabalhador complete 30 anos de antiguidade	823,20 €
7	A progressão para o nível 7, é efetuada de forma automática logo que o trabalhador complete 35 anos de antiguidade	830,20 €
8	A progressão para o nível 8, é efetuada de forma automática logo que o trabalhador complete 40 anos de antiguidade	837,20 €

Retribuição base área administrativa

		Nível	
Categoria anterior	Nova categoria profissional	I	II
Escriturário de 1.ª Escriturário principal II	Técnico administrativo	742,92 €	819,57 €

Retribuição base manutenção

		Nível		
Categoria anterior	Nova categoria profissional	I	II	III
Chefe oficina B Chefe oficina C Encarregado electricista C	Chefe oficina	936,58 €	986,58 €	1 027,54 €
Oficial principal II (metalurgico/electricista) Oficial principal I (metalurgico/electricista) Oficial metalúrgico de 1.ª	Técnico manutenção	742,92 €	772,50 €	819,57 €

Retribuição base área movimento

		Nível	
Categoria anterior	Nova categoria profissional	I	II
Chefe de movimento chefe de estação B	Técnico de movimento	742,92 €	819,57 €
Servente de limpeza	Técnico de portaria, segurança e limpeza	705,00 €	

Trabalhadores da rodoviária de entre Douro e Minho

Retribuição base motorista de serviço público

Nível	Motorista de serviço público	Novo vencimento
0	Na data de admissão, todos os trabalhadores com a categoria de motorista serão classificados no nível 0	735,00 €
1	A progressão para o nível 1, é efetuada de forma automática logo que o trabalhador complete 5 anos de antiguidade	749,70 €
2	A progressão para o nível 2, é efetuada de forma automática logo que o trabalhador complete 10 anos de antiguidade	764,40 €
3	A progressão para o nível 3, é efetuada de forma automática logo que o trabalhador complete 15 anos de antiguidade	779,10 €
4	A progressão para o nível 4, é efetuada de forma automática logo que o trabalhador complete 20 anos de antiguidade	793,80 €
5	A progressão para o nível 5, é efetuada de forma automática logo que o trabalhador complete 25 anos de antiguidade	808,50 €
6	A progressão para o nível 6, é efetuada de forma automática logo que o trabalhador complete 30 anos de antiguidade	823,20 €
7	A progressão para o nível 7, é efetuada de forma automática logo que o trabalhador complete 35 anos de antiguidade	830,20 €
8	A progressão para o nível 8, é efetuada de forma automática logo que o trabalhador complete 40 anos de antiguidade	837,20 €

Retribuição base área administrativa

	Nível	
Categorias profissionais	I	II
Assistente de direção ou secretária(o) de direção	1 037,23 €	
Responsável de serviço	975,00 €	
Técnico administrativo	811,77 €	912,57 €

Retribuição base manutenção

	Nível						
Categorias profissionais	I	II	III	IV	V	VI	VII
Chefe oficina	1 077,62 €						
Técnico de manutenção	715,00 €	763,44 €	823,18 €	868,27 €	924,63 €	965,80 €	977,62 €
Técnico de armazém	823,18 €						

Retribuição base área movimento

	Nível
Categorias profissionais	I
Técnico de bilhética	811,77 €
Técnico de movimento	743,00 €

Cláusula 44.ª

Diuturnidades

2 % da retribuição base de motorista de serviço público, nível 0.

Cláusula 51.ª

Abono para falhas

19,00 €.

Cláusula 54.ª

Horário Partido

170,00 €.

Cláusula 55.ª

Subsídio de alimentação

7,20 € para os trabalhadores com a categoria de motorista de serviço público.

5,50 € para todas as restantes categorias, salvo nas empresas onde se aplique um valor superior.

Cláusula 56.ª

Refeição deslocada

10,00 €.

Nas empresas Transdev Norte e Caima Transportes onde, atualmente, são pagos valores superiores, mantêm-se em aplicação tais valores.

Cláusula 57.ª

Segunda refeição

5,00 €.

Cláusula 58.ª

Alojamento e deslocações no Continente

1.*b)* Ajuda de custo diária nacional completa (serviços iniciados antes das 14h30) - 55,00 €.

Ajuda de custo diária nacional parcial (serviços iniciados depois das 14h30) - 45,00 €.

Ajuda de custo diária nacional parcial (serviços terminados até às 21h00) - 23,00 €.

Ajuda de custo diária nacional parcial (serviços terminados após as 21h00) - 30,00 €.

2- 1.ª refeição dia - 10,00 €.

2.ª refeição dia com pernoita - 7,00 €.

Dormida - 25,00 €.

Cláusula 59.ª

Deslocações ao estrangeiro - Alojamento e refeições

2- Ajuda de custo diária estrangeiro completa (serviços iniciados antes das 14h30) -75,00 €.

Ajuda de custo diária estrangeiro parcial (serviços iniciados depois das 14h30) - 60,00 €.

Ajuda de custo diária estrangeiro parcial (serviços terminados até às 21h00) - 33,00 €.

Ajuda de custo diária estrangeiro parcial (serviços terminados após as 21h00) - 48,50 €.

3- 1.ª refeição dia - 5,00 €.

2.ª refeição dia com pernoita - 15,00 €.

Dormida - 26,50 €.

Deslocação em viatura própria - 0,36 € por quilómetro, desde que previamente autorizado pela empresa.

ANEXO IV

Fardamento

1- Os trabalhadores com a categoria profissional de motorista de serviço público e os técnicos de bilheteira e despachos usarão obrigatoriamente fardamento de trabalho.

2- As empresas de acordo com os cadernos de encargos dos processos de contratação elaborarão em tempo oportuno os respetivos regulamentos.

3- O fardamento deve estar num estado de conservação e de limpeza compatível com a representação cuidada e condigna do trabalhador e da empresa.

Matosinhos, aos vinte e três dias do mês de junho do ano de dois mil e vinte e dois.

Pelas(os) Rodoviária D'Entre Douro e Minho, SA;

MinhoBus, Transportes do Minho, Sociedade Unipessoal, L.da;

Transdev Norte, SA;

Caima Transportes, SA;

Auto Viação Aveirense, SA;

Rodoviária da Beira Litoral, SA;

ETAC - Empresa de Transportes António Cunha, SA;

Rodoviária da Beira Interior, SA;

Transdev Interior, SA;

MoviCovilhã - Sociedade de Transportes, Unipessoal L.da;

Transdev Tâmega e Sousa, Mobilidade e Transporte Público, Unipessoal L.da;

Transdev Expressos, Unipessoal L.da

Todas legalmente representadas por:

Sérgio Fernando Azinheiro Soares, na qualidade de presidente do conselho de administração e gerente.

José Luís da Cunha Portelada, na qualidade de administrador e gerente.

Pela Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações - FECTRANS, em representação dos seguintes Sindicatos:

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

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

SNTSF - Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Setor Ferroviário;

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

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

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

STRAMM - Sindicato dos Trabalhadores de Transporte da Região da Madeira;

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

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

José Manuel Oliveira, na qualidade de mandatário.

Anabela Paulo da Silva Carvalheira, na qualidade de mandatária.

Manuel Pedro Castelão, na qualidade de mandatário.

Sara Vanessa Carvalheira Gligó, na qualidade de mandatário.

Pelo Sindicato Nacional dos Motoristas e Outros Trabalhadores:

Jorge Manuel Fernandes Costa, na qualidade de Mandatário.

Manuel Jorge Mendes Oliveira, na qualidade de mandatário.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes de Portugal - STTAMP:

Carlos Rui Moreira da Silva, na qualidade de mandatário;

Constantino Alexandre de Sousa Rocha, na qualidade de mandatário.

Depositado em 26 de julho de 2022, a fl. 1 do livro n.º 13, com o n.º 180/2022, 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 Vimágua - Empresa de Água e Saneamento de Guimarães e Vizela, EIM, SA e o STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins

CAPÍTULO I

Âmbito e vigência

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

1- O presente acordo de empresa, adiante designado por AE, aplica-se na área dos municípios de Guimarães e de Vizela e obriga, por um lado, a Vimágua - Empresa de Água e Saneamento de Guimarães e Vizela, EIM, SA e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço representados pelo STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins.

2- A empresa signatária do presente AE desenvolve as seguintes atividades: captação, tratamento e distribuição de água para consumo público (CAE 36002) e de drenagem e tratamento de águas residuais (CAE 37001).

3- Para cumprimento do disposto no artigo 492.º, número 1, alínea *g)*, do Código do Trabalho, conjugado com o artigo 496.º, números 1 e 2 do mesmo código, as partes estimam ficar potencialmente abrangidos pelo presente AE cerca de 212 trabalhadores.

Cláusula 2.ª

Vigência e sobrevigência

1- Este AE entra em vigor no quinto dia subsequente ao da distribuição do *Boletim do Trabalho e Emprego* em que for publicado, salvo o disposto nos números 3 e 4.

2- O presente AE vigora pelo prazo de 36 meses a contar da data da entrada em vigor definida no número precedente.

3- A tabela de carreiras e remunerações constante do anexo I vigorará a partir de 1 de janeiro de 2022.

4- Decorrido o prazo de vigência referido no número dois desta cláusula, aplica-se o seguinte regime:

a) Não tendo havido denúncia, o AE renova-se, sucessiva-

mente, por iguais períodos de 36 meses;

b) Havendo denúncia, o AE mantém-se em regime de sobrevigência durante o período em que decorra a negociação, incluindo conciliação, mediação ou arbitragem voluntária, ou no mínimo durante 12 meses;

c) Sempre que se verifique uma interrupção da negociação, incluindo conciliação, mediação ou arbitragem voluntária, por um período superior a trinta dias, o prazo de sobrevigência suspende-se;

d) Para efeitos das alíneas *b)* e *c)*, o período de negociação, com suspensão, não pode exceder o prazo de dezoito meses.

5- Decorrido o prazo referido nas alíneas *b)* e *d)* do número anterior, consoante o caso, a convenção mantém-se em vigor durante quarenta e cinco dias após qualquer das partes comunicar ao ministério responsável pela área laboral e à outra parte que o processo de negociação terminou sem acordo, após o que caduca.

Cláusula 3.ª

Anexos

Constituem anexos ao presente AE, dele fazendo parte integrante, os seguintes:

a) Anexo I - Tabela de carreiras e remunerações;

b) Anexo II - Carreiras profissionais;

c) Anexo III - Regras de progressão e evolução na carreira;

d) Anexo IV - Sistema de avaliação.

CAPÍTULO II

Igualdade e não discriminação

Cláusula 4.ª

Direito à igualdade no acesso a emprego e no trabalho

1- O trabalhador ou candidato a emprego tem direito a igualdade de oportunidades e de tratamento no que se refere ao acesso ao emprego, à formação e promoção ou carreira profissionais e às condições de trabalho, não podendo ser privilegiado, beneficiado, prejudicado, privado de qualquer direito ou isento de qualquer dever em razão, nomeadamente, de ascendência, idade, sexo, orientação sexual, identidade de género, estado civil, situação familiar, situação económica, instrução, origem ou condição social, património genético, capacidade de trabalho reduzida, deficiência, doença crónica, nacionalidade, origem étnica ou raça, território de origem, língua, religião, convicções políticas ou ideológicas e filiação sindical.

2- O direito referido no número anterior respeita, designadamente:

a) A critérios de seleção e a condições de contratação, em qualquer área da empresa e a todos os níveis hierárquicos;

b) A acesso a todos os tipos de orientação, formação e reconversão profissionais de qualquer nível, incluindo a aquisição de experiência prática;

c) A retribuição e outras prestações patrimoniais, promoção a todos os níveis hierárquicos e critérios para seleção de trabalhadores a despedir;

d) A filiação ou participação em estruturas de representação coletiva, ou em qualquer outra organização cujos membros exercem uma determinada profissão, incluindo os benefícios por elas atribuídos.

3- O disposto nos números anteriores não prejudica a aplicação:

a) De disposições legais relativas ao exercício de uma atividade profissional por estrangeiro ou apátrida;

b) De disposições relativas à especial proteção de património genético, gravidez, parentalidade, adoção e outras situações respeitantes à conciliação da atividade profissional com a vida familiar.

Cláusula 5.ª

Proibição de discriminação

1- A Vimágua não pode praticar qualquer discriminação, direta ou indireta, em razão nomeadamente dos fatores referidos no número 1 da cláusula anterior.

2- Não constitui discriminação o comportamento baseado em fator de discriminação que constitua um requisito justificável e determinante para o exercício da atividade profissional, em virtude da natureza da atividade em causa ou do contexto da sua execução, devendo o objetivo ser legítimo e o requisito proporcional.

3- São, nomeadamente, permitidas diferenças de tratamento baseadas na idade que sejam necessárias e apropriadas à realização de um objetivo legítimo, designadamente, de política de emprego, mercado de trabalho ou formação profissional.

4- Cabe ao trabalhador que alega discriminação indicar o trabalhador ou trabalhadores em relação a quem se considera discriminado, incumbindo à Vimágua provar que a diferença de tratamento não assenta em qualquer fator de discriminação.

5- O disposto no número anterior é, designadamente, aplicável em caso de invocação de qualquer prática discriminatória no acesso ao trabalho ou à formação profissional ou nas condições de trabalho, nomeadamente por motivo de dispensa para consulta pré-natal, proteção da segurança e saúde de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, licenças por parentalidade ou faltas para assistência a menores.

6- É inválido o ato de retaliação que prejudique o trabalhador em consequência de rejeição ou submissão a ato discriminatório.

Cláusula 6.ª

Indemnização por ato discriminatório

A prática de ato discriminatório lesivo de trabalhador ou candidato a emprego confere-lhe o direito a indemnização por danos patrimoniais e não patrimoniais, nos termos gerais de direito.

Cláusula 7.ª

Proibição de assédio

1- É proibida a prática de assédio.

2- Entende-se por assédio o comportamento indesejado,

nomeadamente, o baseado em fator de discriminação, praticado aquando do acesso ao emprego ou no próprio emprego, trabalho ou formação profissional, com o objetivo ou o efeito de perturbar ou constranger a pessoa, afetar a sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador.

3- Constitui assédio sexual o comportamento indesejado de carácter sexual, sob forma verbal, não verbal ou física, com o objetivo ou o efeito referido no número anterior.

4- Se a violação do disposto nos números anteriores decorrer de conduta praticada por superior hierárquico, o trabalhador afetado pode denunciar a situação junto dos responsáveis da Vimágua, que deverão desencadear todos os procedimentos necessários para o apuramento dos factos e, sempre que se apure matéria disciplinar, agir disciplinarmente contra o infrator, tudo sem prejuízo do recurso aos meios legais competentes por parte do trabalhador afetado.

5- À prática de assédio aplica-se o Código de Conduta em vigor na Vimágua e o disposto na lei.

6- O denunciante e as testemunhas por si indicadas não podem ser sancionadas disciplinarmente, a menos que atuem com dolo, com base em declarações ou factos constantes dos autos de processo, judicial ou contraordenacional, desencadeado por assédio até decisão final, transitada em julgado, sem prejuízo do exercício do direito ao contraditório.

CAPÍTULO III

Carreiras profissionais e definição de funções

SECÇÃO I

Disposições gerais

Cláusula 8.ª

Carreira profissional

1- Os trabalhadores que à data da entrada em vigor deste AE já se encontram ao serviço da empresa serão classificados numa das carreiras profissionais definidas no anexo II, conforme funções exercidas e discriminadas no quadro do anexo I.

2- Os trabalhadores que venham a ser admitidos ao serviço da empresa após a data da entrada em vigor deste AE serão classificados na carreira profissional para que forem contratados, de entre as previstas no anexo II.

3- A classificação a que se refere o número 2 desta cláusula é da competência da Vimágua, de acordo com a função para que o trabalhador é contratado e respetivos requisitos de admissão.

4- Os trabalhadores serão classificados pela empresa, segundo as funções que efetivamente desempenham.

5- Quando os trabalhadores desempenharem funções que correspondam a diferentes carreiras profissionais, serão classificados na carreira profissional mais elevada.

Cláusula 9.ª

Mapa de pessoal

O mapa do pessoal destina-se a fixar o número de lugares efetivos.

Cláusula 10.ª

Grupos de pessoal

O mapa de pessoal da empresa é composto pelos seguintes grupos profissionais:

a) Direção e chefia;
b) Técnico superior;
c) Técnico;
d) Técnico profissional;
e) Operador.

Cláusula 11.ª

Funções desempenhadas pelo trabalhador

1- O trabalhador deve, em princípio, exercer funções correspondentes à atividade para que se encontra contratado ou para as quais foi admitido ao serviço da Vimágua, devendo esta última atribuir-lhe, no âmbito da referida atividade, as funções mais adequadas às suas aptidões e qualificação profissional.

2- A atividade contratada ou para a qual foi admitido ao serviço da Vimágua, ainda que determinada por remissão para carreira profissional do presente AE, compreende as funções que lhe sejam afins ou funcionalmente ligadas, para as quais o trabalhador tenha qualificação adequada e que não impliquem desvalorização profissional.

3- Para efeitos do número anterior, consideram-se afins ou funcionalmente ligadas, designadamente, as funções compreendidas no mesmo grupo ou carreira profissional e as que se encontram numa relação de complementaridade funcional, desde que não expressamente afastadas por este AE.

4- Sempre que o exercício de funções acessórias exigir especial qualificação, o trabalhador tem direito a formação profissional não inferior a dez horas anuais.

Cláusula 12.ª

Mobilidade funcional temporária

1- A Vimágua pode encarregar o trabalhador de exercer temporariamente funções não compreendidas na atividade contratada.

2- A alteração de funções deve ser efetuada por acordo escrito entre as partes, indicando a duração previsível da mesma, que não deve ultrapassar 2 anos.

3- A alteração de funções implica que o trabalhador passe a auferir a remuneração prevista para as funções que vai exercer, desde que mais favorável.

4- Com a alteração de funções o trabalhador transita para a carreira profissional correspondente às funções exercidas, findo o período definido no ponto 2.

Cláusula 13.ª

Mobilidade do trabalhador

1- A afetação do trabalhador será determinada pelo responsável máximo da empresa.

2- A distribuição e mobilidade dos trabalhadores de cada unidade ou subunidade orgânica é da competência da respetiva direção ou chefia.

Cláusula 14.ª

Garantia de direitos

1- Da revisão de carreiras profissionais operada nos termos do presente acordo não pode resultar diminuição da retribuição base dos trabalhadores.

2- Os trabalhadores a prestarem serviço na Vimágua, em regime de cedência de interesse público, nunca poderão auferir uma remuneração inferior àquela que teriam direito no local de origem.

SECÇÃO II

Alteração das situações jurídicas

Cláusula 15.ª

Alteração da situação jurídica

1- A alteração na situação jurídica do trabalhador faz-se por progressão, para escalão diferente.

2- As progressões só podem ocorrer após o decurso de um módulo temporal contado da última alteração da situação jurídica, nos termos conjugados do disposto no sistema de avaliação, previsto no anexo IV, e nas regras de progressão e evolução na carreira, previstas no anexo III.

3- A alteração da situação jurídica pode-se ainda fazer pela modificação da carreira.

4- Para os efeitos previstos no número anterior, torna-se necessário que o trabalhador possua os requisitos necessários para o ingresso, podendo estes ser dispensados, em situações excecionais e devidamente fundamentadas, quando o trabalhador já desempenhe funções na respetiva área profissional há pelo menos 3 anos.

5- A alteração da situação jurídica pode-se fazer, ainda, por concurso interno desde que os candidatos reúnam as condições exigidas para o ingresso na carreira.

Cláusula 16.ª

Mérito excecional

1- Excecionalmente, o conselho de administração, poderá determinar a modificação da situação jurídica dos trabalhadores concedendo-lhes uma situação mais favorável.

2- modificação da situação jurídica nos termos desta cláusula apenas poderá ocorrer uma vez em cada três anos civis e depende da obtenção de três avaliações positivas, sendo pelo menos dois Excelentes ou três Muito Bom consecutivos.

SECÇÃO III

Comissão de serviço

Cláusula 17.ª

Comissão de serviço

1- Sem prejuízo de poderem ser exercidos em regime de comissão de serviço outros cargos e funções previstos na lei, serão exclusivamente exercidos nesse regime de comissão de serviço os cargos com funções de direção e chefia existentes na organização da empresa, uma vez que o seu desempenho supõe uma especial relação de confiança relativamente ao titular dos cargos.

2- A comissão de serviço terá a duração acordada e, se nenhuma das partes lhe puser termo, renova-se automaticamente pelo período que for acordado por escrito, ou, na ausência de estipulação deste, por períodos de um ano. A empresa poderá fazer cessar a comissão de serviço antes do termo previsto, caso deixe de se verificar ou se altere a necessidade de serviço que levou à sua constituição ou se verifique uma perda de confiança, devendo nesse caso ser dado um aviso prévio de pelo menos 120 dias.

3- O exercício de cargo em comissão de serviço pressupõe o regime de isenção de horário e renovando-se a comissão será este regime automaticamente renovado.

4- Cessando a comissão de serviço por iniciativa da empresa que não resulte de despedimento por facto imputável ao trabalhador, este tem direito:

a) A manter-se ao serviço da empresa, a exercer a atividade desempenhada antes da comissão de serviço, ou a correspondente à categoria a que tenha sido promovido ou a indicada no contrato de comissão de serviço se tal tiver sido previsto;

b) Nos termos da lei, a resolver o contrato de trabalho e a receber a indemnização nela prevista;

c) Tendo sido admitido para trabalhar exclusivamente em regime de comissão de serviço e esta cesse por iniciativa da empresa que não corresponda a despedimento por facto imputável ao trabalhador, a indemnização calculada nos termos da lei.

Cláusula 18.ª

Contagem do tempo de serviço

O tempo de serviço prestado em regime de comissão de serviço conta, para todos os efeitos, como prestado no lugar de origem, designadamente, para a alteração da situação na carreira em que o trabalhador se encontra integrado.

SECÇÃO IV

Pessoal dirigente e chefia

Cláusula 19.ª

Pessoal dirigente e chefia

1- Os cargos dirigentes e de chefia fundamentam-se numa

relação de confiança e competência.

2- São considerados como pessoal dirigente os diretores e os chefes de divisão.

3- São considerados como pessoal de chefia os chefes de setor e os chefes de equipa.

Cláusula 20.ª

Direção e chefias das unidades orgânicas estruturais

1- Os lugares de direção e chefia, são ocupados por dirigentes e chefias nomeados pelo conselho de administração da Vimágua com provimento em comissão de serviço, pelo período de um ano, tacitamente renovado, na falta de declaração de vontade em contrário.

2- Sem prejuízo do disposto no número anterior, a primeira comissão de serviço, tem a duração mínima de 6 meses e máxima de um ano, afere-se a 31 de dezembro, e tem carácter probatório.

Cláusula 21.ª

Requisitos para nomeação nos cargos de direção e chefia

1- Constituem requisitos de recrutamento para os cargos de direção e chefia de divisão, ser detentor de licenciatura e possuir competência técnica, aptidão, experiência profissional e formação adequadas ao exercício das respetivas funções.

2- Constitui requisito preferencial para recrutamento para o cargo de chefe de setor, ser detentor de licenciatura e possuir competência técnica, aptidão, experiência profissional e formação adequadas ao exercício das respetivas funções, sendo enquadrados no anexo I como chefes de setor de nível 2.

3- Poderão ser recrutados para chefe de setor, profissionais sem licenciatura que tenham comprovada experiência para a função e com um perfil de competências adquiridas pela experiência em funções com relevância para o cargo a ocupar, sendo enquadrados no anexo I como chefes de setor de nível 1.

4- Os chefes de equipa, têm como requisitos de recrutamento possuir competência técnica, aptidão, experiência profissional e formação adequadas ao exercício das respetivas funções.

5- A previsão, no mapa de pessoal, de postos de trabalho que devam ser ocupados por chefes de equipa depende da necessidade de coordenar, pelo menos, 5 trabalhadores da respetiva área de atividade.

SECÇÃO V

Avaliação de desempenho

Cláusula 22.ª

Avaliação de desempenho

1- Anualmente a Vimágua deverá promover a avaliação de desempenho de todos os seus trabalhadores nos termos do anexo IV deste AE.

2- A avaliação de desempenho atribuirá a cada trabalhador uma avaliação final com os seguintes níveis:

a) Excelente;

b) Muito bom;

c) Bom;

d) Regular;

e) Insuficiente.

3- A progressão na carreira dependerá da respetiva avaliação de desempenho.

CAPÍTULO IV

Organização e prestação de trabalho

Cláusula 23.ª

Período normal de trabalho

1- O período normal de trabalho é de 35 (trinta e cinco) horas semanais distribuídas por períodos normais de trabalho diário de 7 (sete) horas, sem prejuízo da sua alteração por força de disposições legais imperativas.

2- A regra de aferição do cumprimento do período normal de trabalho é diária, sem prejuízo do previsto para o horário flexível em que a aferição é mensal.

Cláusula 24.ª

Intervalo de descanso

1- Sem prejuízo do disposto no número seguinte, o período normal e efetivo de trabalho diário deve ser interrompido por um intervalo de descanso, de duração não inferior a 1 (uma) hora nem superior a 2 (duas) horas, de modo que o trabalhador não preste mais de 5 (cinco) horas de trabalho consecutivo.

2- Os trabalhadores cujo desempenho de funções exija a aplicação de modalidade com regime de trabalho contínuo, terão sempre direito a um intervalo de descanso de 30 (trinta) minutos, gozado de modo que o trabalhador nunca preste mais de 5 (cinco) horas de trabalho efetivo consecutivo.

3- No caso previsto no número anterior o intervalo de descanso considerar-se-á como tempo efetivo de trabalho.

4- No caso de prestação de trabalho suplementar por motivo de força maior, o trabalhador terá direito a gozar um intervalo de descanso, de duração não inferior a 30 minutos nem superior a uma hora, de modo que não preste mais do que 5 horas consecutivas, contando esse intervalo como tempo efetivo de trabalho.

5- O intervalo de descanso pode ser reduzido pela empresa para trinta minutos no caso de trabalho por turnos ou outra modalidade de horário que pressuponha a prestação contínua do trabalho e ainda no caso de acordo escrito entre o trabalhador e a empresa, nos termos do mesmo.

6- É permitida a alteração do intervalo de descanso, nos termos previstos na lei.

Cláusula 25.ª

Modalidades de horário de trabalho

Tendo em conta a natureza e a complexidade das atividades da Vimágua, e os interesses dos trabalhadores legalmente previstos, podem ser adotadas as seguintes modalidades de organização temporal de trabalho:

a) Horário rígido;
b) Horário flexível;
c) Jornada contínua;
d) Horário desfasado;
e) Trabalho por turnos;
f) Trabalho noturno;
g) Isenção de horário de trabalho.

Cláusula 26.ª

Horário específico

Além das modalidades de previstas na cláusula anterior, a requerimento do trabalhador e por despacho do presidente do conselho de administração, podem ser fixados horários de trabalho específicos, nomeadamente nos seguintes casos:

a) Nas situações previstas no regime da parentalidade definido pelo Código do Trabalho;

b) Ao trabalhador-estudante nos termos do artigo 90.º do Código do Trabalho;

c) Aos trabalhadores que exerçam funções que, pela sua natureza, não se enquadrem nos restantes horários definidos;

d) A requerimento do trabalhador, mediante parecer favorável do dirigente do serviço;

e) Por conveniência do serviço, com o acordo escrito do trabalhador.

Cláusula 27.ª

Horário rígido

Horário rígido é a modalidade de horário de trabalho em que o cumprimento do período de trabalho diário se reparte por dois períodos de trabalho, com horas de entrada e de saída fixas, separados por um intervalo de descanso.

Cláusula 28.ª

Horário flexível

1- Horário flexível é aquele que permite ao trabalhador gerir os seus tempos de trabalho e a sua disponibilidade, escolhendo as horas de entrada e saída, observados que sejam os períodos de presença obrigatória, designados por plataformas fixas.

2- A adoção da modalidade de horário flexível e a sua prática não podem afetar o regular e eficaz funcionamento do serviço, especialmente no que diz respeito às relações com o público.

3- Não podem ser prestadas, por dia, mais de 9 (nove) horas de trabalho, incluindo a duração do trabalho extraordinário.

4- A adoção de horário flexível está sujeita à observância das seguintes regras:

a) A prestação de trabalho pode ser efetuada entre as 8h00 e as 20h00, com dois períodos de presença obrigatória (plataformas fixas):

i) Período da manhã, das 10h00 às 12h00;

ii) Período da tarde, das 14h30 às 16h30;

b) A interrupção obrigatória de trabalho diário não pode ser inferior a 1 (uma) hora, nem superior a 2 (duas) horas, devendo verificar-se no período compreendido entre as 12h00 e as 14h30;

c) O cumprimento da duração de trabalho é aferido mensalmente.

5- Os trabalhadores sujeitos ao cumprimento de horário flexível e em contrapartida do direito de gestão individual do horário de trabalho devem:

a) Cumprir as tarefas programadas e em curso, dentro dos prazos superiormente fixados, não podendo, em todo o caso, a flexibilidade ditada pelas plataformas móveis originar, em caso algum, inexistência de pessoal que assegure o normal funcionamento dos serviços;

b) Assegurar a realização e a continuidade de tarefas urgentes, de contactos ou de reuniões de trabalho, mesmo que tal se prolongue para além dos períodos de presença obrigatória;

c) Assegurar a realização do trabalho extraordinário diário que lhe seja determinada pelo superior hierárquico, nos termos previstos no Código do Trabalho.

6- No final de cada período de referência, há lugar:

a) À marcação de falta, a justificar, por cada período igual ou inferior à duração média diária de trabalho;

b) À atribuição de créditos de horas, até ao máximo de período igual à duração média diária de trabalho, condicionado à autorização e validação da chefia, sem prejuízo da compensação de eventuais créditos excedentes nos termos previstos para o pagamento de trabalho suplementar em dia normal de trabalho

7- Para efeitos do disposto no número anterior, a duração média diária de trabalho é igual ao máximo diário que estiver em vigor, nos termos do número 1 da cláusula 23.ª

8- Relativamente aos trabalhadores portadores de deficiência, o débito de horas apurado no final de cada um dos períodos de aferição pode ser transposto para o período imediatamente seguinte e nele compensado, desde que não ultrapasse o limite de 10 (dez) horas para o período do mês.

9- A marcação de faltas prevista na alínea *a)* do número 6 é reportada ao último dia ou dias do período de aferição a que o débito respeita.

10- A atribuição de créditos prevista na alínea *b)* do número 6 é feita no mês seguinte.

Cláusula 29.ª

Jornada contínua

1- A jornada contínua consiste na prestação ininterrupta de trabalho, excetuado um único período de descanso de 30 (trinta) minutos que, para todos os efeitos, se considera como tempo de trabalho, não podendo, em qualquer caso, a prestação ininterrupta de trabalho exceder as 5 (cinco) horas.

2- A jornada contínua deve ocupar, predominantemente, um dos períodos do dia.

3- A jornada contínua pode ser autorizada nos seguintes casos:

a) Trabalhador progenitor com filhos até à idade de 12 (doze) anos, ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica;

b) Trabalhador adotante, nas mesmas condições dos trabalhadores progenitores;

c) Trabalhador que, substituindo-se aos progenitores ou adotantes, tenha a seu cargo neto com idade inferior a 12 (doze) anos;

d) Trabalhador adotante, ou tutor, ou pessoa a quem foi deferida a confiança judicial ou administrativa do menor, bem como o cônjuge ou a pessoa em união de facto com qualquer daqueles ou com progenitor, desde que viva em comunhão de mesa e habitação com o menor;

e) Trabalhador-estudante;

f) No interesse do trabalhador, sempre que outras circunstâncias relevantes, devidamente fundamentadas o justifiquem;

g) No interesse do serviço, quando devidamente fundamentado.

4- A jornada contínua, adotada no interesse do serviço, determina uma redução de 30 (trinta) minutos ao período normal diário de trabalho estipulado nos termos do disposto na cláusula 23.ª deste AE (Período normal de trabalho).

Cláusula 30.ª

Horário desfasado

1- O horário desfasado é aquele que, embora mantendo inalterado em cada dia e semana, respetivamente o período normal de trabalho diário e semanal, permite estabelecer serviço a serviço, ou para determinadas carreiras ou categorias, e sem possibilidade de opção, horas fixas diferentes de entrada e saída.

2- Havendo conveniência do serviço, é permitida a modalidade de horário desfasado, designadamente nos setores ou serviços que, pela natureza das suas funções, seja necessária uma assistência permanente a outros serviços, com períodos de funcionamento muito dilatados.

3- O estabelecimento do horário desfasado e a distribuição dos trabalhadores pelos respetivos períodos de trabalho, compete ao dirigente do respetivo serviço, que deve dar conhecimento à unidade orgânica responsável pelo controlo de assiduidade dos diferentes períodos de entrada e saída aplicáveis e dos trabalhadores abrangidos por cada um deles.

Cláusula 31.ª

Trabalho por turnos

1- A empresa define, para cada tipo de instalação, os postos de trabalho e respetivas funções desempenhadas em regime de turnos.

2- A empresa organiza os horários de turnos de acordo com as necessidades de serviço e ouvidos os representantes dos trabalhadores, nos termos da lei. A empresa deverá organizar o regime de turnos de forma que a cada trabalhador sejam conferidos, como dias de descanso, um sábado e um domingo consecutivos em cada período de quatro a seis semanas, salvo se operacionalmente tal for inviável, designadamente, por força de férias ou ausências temporárias de trabalhadores.

3- Os horários de turnos reportam-se, por norma, a cada ano civil, mas sem prejuízo das alterações que possam ser promovidas pela empresa, e são afixados nos locais de trabalho, com uma antecedência de 30 dias antes da sua entrada em vigor, sendo a sua elaboração ou alteração objeto de prévia consulta com os representantes dos trabalhadores, nos termos da lei.

4- Sem que por esse motivo a empresa incorra em obrigações ou custos relativamente a qualquer dos trabalhadores, podem ser permitidas:

a) Trocas de turnos ou folgas, por acordo entre trabalhadores da mesma função, desde que não haja inconveniente comprovado para o serviço, sejam solicitadas por escrito à hierarquia respetiva com uma antecedência não inferior a 3 dias (mas sem embargo de poderem ser aceites pela chefia solicitações com antecedência inferior, desde que pelo menos de 24 horas) e sejam autorizadas por essa chefia;

b) Troca de férias ou períodos de férias, por acordo entre trabalhadores da mesma função, desde que não haja inconveniente comprovado para o serviço, sejam solicitadas por escrito à hierarquia respetiva com uma antecedência não inferior a 30 dias (mas sem embargo de poderem ser aceites pela chefia solicitações com antecedência inferior) e sejam autorizadas por essa chefia.

5- Quando as circunstâncias o aconselhem, a empresa pode recorrer a trabalhadores afetos a outras modalidades de horário que aceitem trabalhar temporariamente em regime de turnos (salvo se o consentimento já tiver sido dado), sendo-lhes aplicável, durante o tempo nesse regime, as condições referentes ao regime de turnos.

6- A empresa pode, em consonância com as necessidades ou conveniências de serviço, alterar o regime da prestação de trabalho em turnos ou determinar a passagem do regime de turnos para outra modalidade de horário.

7- A alteração do regime prevista no número anterior é comunicada aos trabalhadores abrangidos com a antecedência mínima de 30 dias, salvo ocorrência de motivo incompatível com a observância desse prazo.

8- Os turnos, no regime de laboração contínua, e os de trabalhadores que assegurem serviços que não podem ser interrompidos, devem ser organizados de modo que os trabalhadores, de cada turno, gozem, pelo menos, dois dias de descanso, em cada período de sete dias, os quais podem ser seguidos ou interpolados.

9- Para efeitos do disposto no número anterior consideram-se, designadamente, os serviços que não podem ser interrompidos, ou seja, as atividades caraterizadas pela necessidade de assegurar a continuidade do serviço ou da produção, nomeadamente, no que diz respeito à exploração dos sistemas de abastecimento de água, drenagem e tratamento de águas residuais.

10- Sempre que, para assegurar a continuidade do serviço, o trabalhador que presta o seu trabalho por turnos se veja impedido de gozar um intervalo de descanso diário de, pelo menos, onze horas consecutivas entre dois períodos diários

sucessivos de laboração, terá direito a um período equivalente de descanso compensatório (ou seja, a um número de horas consecutivas correspondentes à redução aplicada) a ser gozado antes de iniciar o período de trabalho seguinte.

Cláusula 32.ª

Trabalho noturno

Considera-se noturno o trabalho prestado no período que decorre entre as 20h00 de um dia e as 7h00 do dia seguinte.

Cláusula 33.ª

Isenção de horário de trabalho

1- No caso de funções profissionais que, pela sua natureza, tenham de ser efetuadas fora dos limites dos horários normais de trabalho, ou que sejam regularmente exercidas fora do estabelecimento onde o trabalhador está colocado, a empresa e o trabalhador podem acordar em estabelecer o regime de isenção de horário, com respeito pelo disposto nesta cláusula e demais disposições, legais e constantes deste AE, em vigor.

2- O exercício de funções em regime de isenção de horário de trabalho requer acordo escrito do trabalhador, válido pelo período máximo de 24 meses.

3- O regime de isenção de horário de trabalho vigora, em regra, por períodos de 12 meses, sucessivamente renováveis enquanto qualquer das partes não o denunciar.

Cláusula 34.ª

Disponibilidade ou prevenção

1- Só prestarão serviço, em regime de disponibilidade, os trabalhadores que derem por escrito o seu acordo.

2- Constitui regime de disponibilidade ou prevenção, a situação em que os trabalhadores se obrigam a permanecer contactáveis para início do trabalho suplementar no prazo máximo de 60 minutos após a sua convocação.

3- A convocação compete ao responsável pela instalação ou serviço, ou a quem o substituir, devendo restringir-se às intervenções indispensáveis ao serviço, nomeadamente, para serviços de reparação ou manutenção inadiáveis.

4- Quando por motivo grave, de carácter pessoal ou familiar, e desde que devidamente justificado, o trabalhador solicite dispensa temporária do regime de disponibilidade a que está afeto, a empresa não poderá recusar a dispensa, salvo se daí resultarem prejuízos graves e fundamentados para a laboração.

5- Quando a empresa recusar a dispensa, nos termos do disposto no número anterior, deverá entregar a devida fundamentação para esse efeito e por escrito ao trabalhador.

6- Os trabalhadores neste regime têm direito a compensação monetária nos termos da clausula 48.ª

Cláusula 35.ª

Trabalho suplementar

1- O trabalho suplementar está sujeito, por trabalhador, ao limite de duzentas horas por ano.

2- Apenas se considera trabalho suplementar o prestado para além do período normal de trabalho e desde que o mesmo tenha sido expressamente determinado pela Vimágua.

3- Não se compreende na noção de trabalho suplementar:

a) O prestado para compensar a suspensão da atividade, independentemente da sua causa, de duração não superior a 48 horas, seguidas ou interpoladas por um dia de descanso ou feriado, mediante acordo entre o trabalhador e a Vimágua;

b) A formação profissional realizada fora do horário de trabalho que não exceda 2 (duas) horas;

c) O trabalho prestado em acréscimo para compensação de falta ou ausência ao serviço que implique perda de retribuição, desde que exista acordo entre a empresa e o trabalhador.

Cláusula 36.ª

Condições de prestação de trabalho suplementar

1- O trabalho suplementar só pode ser prestado para fazer face a necessidades dos serviços, bem como em caso de força maior ou quando seja indispensável para prevenir ou reparar prejuízo grave para a empresa e respetivo serviço público ou para a sua viabilidade.

2- O trabalhador é obrigado a realizar a prestação de trabalho suplementar que lhe seja determinado pela Vimágua, salvo quando, havendo motivos atendíveis, expressamente solicite a sua dispensa.

CAPÍTULO V

Suspensão da prestação de trabalho

Cláusula 37.ª

Descanso semanal

1- Os dias de descanso semanal são dois, correspondendo ao sábado e ao domingo, sendo que o primeiro é o dia de descanso complementar e o segundo o dia de descanso obrigatório, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

2- Quando o trabalho estiver organizado por turnos rotativos ou em regime de laboração contínua, os horários de trabalho serão escalonados para que cada trabalhador tenha dois dias consecutivos de descanso por cada cinco dias de trabalho, considerando-se que o primeiro dia de descanso corresponde ao descanso semanal complementar e o segundo ao descanso semanal obrigatório.

3- Os trabalhadores que efetuem trabalho aos fins-de-semana têm direito a um fim-de-semana completo de descanso obrigatório por cada mês de trabalho efetivo.

Cláusula 38.ª

Falta - Substituição da perda de retribuição

Para além da previsão de substituição de dias com perda de retribuição por igual número de dias de férias, nos termos e limites legais, a perda de retribuição por motivo de faltas pode ainda ser substituída por prestação de trabalho em acréscimo ao período normal de trabalho, dentro dos limites legais de duração máxima do trabalho em dia útil, mediante requerimento do trabalhador e acordo da empresa.

Cláusula 39.ª

Duração do período das férias

1- O período anual de férias tem a duração mínima de 22 (vinte e dois) dias úteis.

2- A acrescer à duração do período de férias anual, os trabalhadores a quem tenha sido atribuída menção positiva (mínimo Regular) na avaliação de desempenho e não tenham qualquer falta injustificada no ano anterior têm direito ao acréscimo de três dias de férias em cada ano, sempre a marcar por acordo ou, na sua falta, pela empresa, com efeitos a partir da avaliação de desempenho relativa ao ano de 2022.

3- Os dias de acréscimo devem ser gozados até ao termo de cada ano civil, não podendo em caso algum transitar para o ano seguinte nem ser substituídos por compensação.

4- Os acréscimos ao período de férias previsto na presente cláusula não dão direito a qualquer acréscimo remuneratório no subsídio de férias, nem são atendidos para efeitos de compensação aquando da cessação do contrato.

Cláusula 40.ª

Dispensas

1- O trabalhador fica dispensado de comparecer ao serviço para assistir ao funeral de familiar ou afim no 3.º grau da linha colateral (tio, tia, sobrinho ou sobrinha).

2- As dispensas referidas na presente cláusula determinam a perda de subsídio de refeição caso não se verifique a prestação de trabalho mínima de 3 horas e meia.

CAPÍTULO VI

Prestações pecuniárias

Cláusula 41.ª

Remuneração em regime de comissão de serviço

Os trabalhadores em regime de comissão de serviço terão a remuneração fixada no anexo I ao presente AE, a qual nunca poderá ser inferior à remuneração auferida antes do início de exercício deste regime, com respeito pelo previsto neste AE.

Cláusula 42.ª

Despesas de representação

Os trabalhadores com função de direção e chefia de divisão terão direito a despesas de representação nos termos e pelo valor legalmente previsto para os trabalhadores com vínculo de emprego público.

Cláusula 43.ª

Subsídio de turno

1- Os trabalhadores que, por virtude da laboração contínua, ou em horário alargado da empresa, prestem serviço por turnos rotativos terão direito, enquanto permanecerem nessas condições, a um subsídio de turno que consiste numa percentagem da retribuição base mensal, nos seguintes termos:

a) Regime de turnos permanente total - 25 % (sete dias da semana em três períodos diários);

b) Regime de turnos permanente parcial - 23 % (sete dias da semana em dois períodos diários);

c) Regime de turnos semanal prolongado total - 22 % (seis dias em três períodos diários);

d) Regime de turnos semanal prolongado parcial - 21 % (seis dias em dois períodos diários);

e) Regime de turnos semanal total - 20 % (de segunda a sexta-feira em três períodos diários);

f) Regime de turnos semanal parcial - 18 % (de segunda-feira a sexta-feira em dois períodos diários).

2- Os subsídios cujos valores se encontram fixados no número um desta cláusula incluem a remuneração por trabalho noturno.

3- O trabalhador que deixe de prestar trabalho em regime de turnos por conveniência da empresa e por períodos não superiores a 15 dias mantém o direito ao montante correspondente ao subsídio de turno mensal, mas aplicando-se também, nesses períodos, o previsto no número 2.

Cláusula 44.ª

Subsídio de refeição

1- Os trabalhadores têm direito a receber, por cada dia de trabalho efetivo, uma comparticipação para alimentação nos termos e pelo valor legalmente previsto para os trabalhadores com vínculo de emprego público com o valor máximo permitido para efeitos de isenção de IRS, nos termos do respetivo Código.

2- O subsídio de refeição será devido sempre que o trabalhador preste, no mínimo, um número de horas diárias igual a metade da duração do seu período normal de trabalho diário.

3- No caso em que a acumulação de faltas ainda que justificadas e autorizadas totalize um dia de ausência no trabalho, será retirado um dia de subsídio de refeição.

4- O trabalhador que receba ajudas de custo para alimentação não tem direito a subsídio de refeição.

Cláusula 45.ª

Subsídio de férias

O subsídio de férias será pago integralmente no mês de junho de cada ano, salvo se o trabalhador gozar pelo menos dez dias úteis consecutivos antes do mês de junho, caso em que o subsídio será pago integralmente no mês imediatamente anterior ao mês em que são gozados aqueles dias de férias.

Cláusula 46.ª

Subsídio de Natal

O subsídio de Natal será pago no mês de novembro tomando por base a retribuição em vigor nesse mês.

Cláusula 47.ª

Prestações relativas a dia feriado

1- O trabalhador tem direito à retribuição correspondente aos feriados, sem que a Vimágua os possa compensar com trabalho suplementar.

2- O trabalhador que realiza a prestação de trabalho em serviço ou atividade considerada essencial e, por conseguinte, legalmente dispensada de suspender o trabalho em dia feriado obrigatório, tem direito a um descanso compensatório com duração da totalidade do número de horas prestadas ou ao acréscimo de 100 % da remuneração pelo trabalho prestado nesse dia, cabendo a escolha à Vimágua, na ausência de acordo entre as partes.

Cláusula 48.ª

Subsídio de prevenção

1- Caso seja escalado para estar de prevenção, o trabalhador tem direito a um subsídio de 1,00 € (um euro) brutos por cada hora em que esteja de prevenção, sem prestar quaisquer funções.

2- Caso o trabalhador seja efetivamente contactado para prestar funções, o trabalho que venha a prestar será pago como trabalho suplementar.

3- Por cada deslocação à empresa, o trabalhador tem direito ao pagamento das horas suplementares efetivamente prestadas.

4- Independentemente do trabalho efetivamente prestado ter tido duração inferior, a empresa pagará o mínimo de uma hora, como trabalho suplementar em dia útil ou em dia de descanso semanal ou feriado, conforme o caso.

Cláusula 49.ª

Subsídio de penosidade, insalubridade e risco

1- Entende-se por suplemento de penosidade, insalubridade e risco o suplemento atribuído aos trabalhadores que exerçam, de facto, funções que por força da sua natureza, fatores ambientais e em resultado de ações ou fatores externos, tenham como resultado comprovada sobrecarga funcional que potencie o aumento da probabilidade de ocorrência de lesão ou um risco potencial agravado de degradação do estado de saúde.

2- Para efeitos de atribuição do suplemento definido no número 1, as condições de penosidade e insalubridade, dividem-se em nível alto, médio e baixo, tendo em conta a frequência, a duração e a intensidade de exposição às condições que determinam a atribuição do suplemento.

3- Para os efeitos previstos no número 2, consideram- se designadamente:

a) De nível alto - Saneamento - Limpeza de fossas, desobstrução e desentupimento de coletores de esgoto, limpeza de estações elevatórias, reparação/substituição de equipamento de esgotos e reabilitação de caixas e coletores de esgoto. Lavagem e desinfeção de equipamentos de limpeza de fossas e de desobstrução;

b) De nível alto - Manutenção de instalações elétricas em tensão;

c) De nível médio - Água - Montagem e reparação de condutas em valas inundadas. Lavagem e desinfeção dos reservatórios de água, estações elevatórias de água e hidropressores. Corte e soldadura de tubagens em espaços confinados;

d) De nível médio - Saneamento - Execução de ramais de esgoto para tubagens em carga. Entrada em caixas de esgoto;

e) De nível médio - Os trabalhos de aplicação de pavimentos betuminosos e telas asfálticas;

f) f) De nível baixo - Água - Manuseamento de recipientes contendo produtos químicos perigosos. Montagem e desmontagem manual de equipamentos de grandes dimensões.

g) De nível baixo - Saneamento - Manutenção das estações elevatórias; substituição de órgãos de ventilação de EEAR; montagem/substituição de tampas e aros em caixas de esgoto existentes. Injeção de fumos e/ou traçadores coloridos em coletores de saneamento em funcionamento. Verificação de características de rede através da abertura de caixas de esgotos;

h) De nível baixo - Condução de máquinas pesadas e de viaturas especiais.

4- O suplemento remuneratório é aferido por cada dia de trabalho efetivamente prestado nas condições referidas na presente cláusula, e é calculado em função da graduação da penosidade e insalubridade, com os seguintes valores:

a) 4,99 €/dia para as situações de nível alto;

b) 4,09 €/dia para as situações de nível médio;

c) 3,36 €/dia para as situações de nível baixo.

5- O suplemento remuneratório não é considerado para efeitos do cálculo de subsídio de férias e do subsídio de Natal.

6- A atribuição deste subsídio está condicionada à observância dos procedimentos aplicáveis e à utilização obrigatória dos equipamentos de segurança, higiene e saúde no trabalho.

Cláusula 50.ª

Abono para falhas

O trabalhador que exerça funções de caixa, pagamento ou cobrança de recibos, no âmbito da atividade principal da empresa, tem direito a abono para falhas nos termos e pelo valor legalmente previsto para os trabalhadores com vínculo de emprego público.

Cláusula 51.ª

Subsídio de compensação

1- O balcão de atendimento ao público de Vizela é assegurado com recurso aos trabalhadores afetos ao setor comercial que asseguram aquele serviço em regime de rotatividade, com horários de trabalho diferenciados, consoante exerçam funções na sede ou em Vizela, sendo o horário atribuído semanalmente, de acordo com o número de trabalhadores ao serviço.

2- A alteração e alternância de horários determina, para os trabalhadores em causa, alguns transtornos e eventuais despesas na organização da vida pessoal, pelo que se entende ser devida uma compensação, tendo em conta, designadamente, as disposições do artigo 217.º do Código do Trabalho.

3- A estes trabalhadores será pago um subsídio de compensação pela alteração e rotatividade de horário, no valor diário de 4,50 € (quatro euros e cinquenta cêntimos), sendo calculado de acordo com o número de dias em que cada trabalhador pratique o horário inerente ao serviço no posto de atendimento de Vizela e será atualizado de acordo com o

índice de atualização das ajudas de custo aplicável aos trabalhadores com vínculo público.

Cláusula 52.ª

Pagamento do trabalho suplementar

1- O trabalho suplementar é pago pelo valor da retribuição hora, com os seguintes acréscimos:

a) 37,50 % por cada hora ou fração, em dia normal de trabalho;

b) 50 % por cada hora ou fração, em dia de descanso semanal complementar ou feriado;

c) 100 % por cada hora ou fração, em dia de descanso semanal obrigatório.

Cláusula 53.ª

Pagamento do trabalho noturno

1- O trabalho noturno é pago com acréscimo de 25 % relativamente ao pagamento de trabalho equivalente prestado durante o dia.

2- O disposto no número anterior não se aplica:

a) Em atividade exercida exclusiva ou predominantemente durante o período noturno;

b) Em atividade que, pela sua natureza ou por força da lei, deva funcionar à disposição do público durante o período noturno;

c) Quando a retribuição seja estabelecida atendendo à circunstância de o trabalho dever ser prestado em período noturno.

CAPÍTULO VII

Segurança e saúde no trabalho

Cláusula 54.ª

Medicina no trabalho

A Vimágua promove a vigilância adequada da saúde dos trabalhadores em função dos riscos a que se encontram expostos nos locais de trabalho, realizando o acompanhamento médico e a monitorização e controlo dos fatores que possam afetar a saúde dos trabalhadores.

Cláusula 55.ª

Equipamentos de proteção individual

1- É obrigatório o uso, pelo trabalhador, de equipamentos de proteção individual, exceto nos casos em que a empresa expressamente determine a sua não obrigatoriedade.

2- Sempre que necessário, a empresa fornece, gratuitamente, ao trabalhador o equipamento de proteção individual.

3- É equipamento de proteção individual (EPI), todo o equipamento, complemento ou acessório, que se destine a ser utilizado por um trabalhador para se proteger dos riscos, para a sua segurança e para a sua saúde.

4- O equipamento de proteção individual é de uso estritamente pessoal.

5- Os EPI devem ser utilizados quando os riscos existentes não puderem ser evitados por medidas de proteção coletiva ou por medidas, métodos ou processos de organização do trabalho.

6- Em casos excecionais e devidamente justificados, o EPI pode ser utilizado por mais do que um trabalhador, cabendo, neste caso à Vimágua, tomar as necessárias medidas para salvaguarda das condições de higiene e saúde dos diferentes utilizadores.

Cláusula 56.ª

Fardamento

1- Sem prejuízo de outras orientações que possam vir a ser definidas, considera-se fardamento, ou vestuário, o conjunto de peças de roupa, distribuído gratuitamente pela Vimágua a cada trabalhador, para uso exclusivo da sua atividade, com o objetivo de resguardar o trabalhador e melhorar a imagem da organização.

2- A escolha do fardamento deve obedecer aos requisitos de conforto e eficácia e ter em conta as condições climatéricas do local e período do ano em que é utilizado, nos termos da legislação aplicável.

3- Para além do disposto no número 2 desta cláusula, o vestuário destinado aos trabalhadores deve ter um desenho e confeção adequado, que permita liberdade de movimentos, permeabilidade à transpiração.

4- Os trabalhadores da Vimágua, designadamente os que realizam serviço exterior e/ou de atendimento à população estão na «primeira linha de contacto» com os utentes, razão pela qual devem estar nominalmente identificados.

5- A identificação referida no número anterior deve ser utilizada de forma a ser de fácil leitura para a população.

Cláusula 57.ª

Informação e consulta dos trabalhadores

1- Todos os trabalhadores e seus representantes devem dispor de informação sobre todas as medidas a ter em consideração em relação à segurança e saúde na utilização de vestuário de trabalho e equipamentos de proteção individual.

2- Os representantes eleitos pelos trabalhadores ou, na sua falta, os próprios trabalhadores, devem ser consultados, nos termos da legislação habilitante, na escolha dos EPI, bem como quaisquer outros equipamentos e fardamentos a utilizar.

Cláusula 58.ª

Restrições ao uso de fardamento e/ou EPI

1- O fardamento e/ou os EPI destinam-se a uso exclusivo no local de trabalho, durante o período de trabalho e/ou a realização de tarefas que deles careçam.

2- O fardamento e/ou EPI não podem, sob qualquer pretexto, ser utilizados fora do contexto laboral.

Cláusula 59.ª

Cacifos

1- A cada trabalhador é atribuído um ou mais cacifos (consoante se mostre necessário) para sua utilização exclusiva,

sendo ele, obrigatoriamente, identificado pelo exterior.

2- Os cacifos destinam-se, exclusivamente, à colocação do fardamento e/ou EPI, bem como da roupa de utilização particular, fisicamente separadas uma da outra.

CAPÍTULO VIII

Formação profissional

Cláusula 60.ª

Formação contínua

A empresa garante a cada trabalhador, pelo menos, o tempo mínimo de formação previsto na lei, reconhecendo as partes que a formação no posto de trabalho, mesmo quando prestada por outros trabalhadores da empresa, também deve ser considerada para esse efeito.

CAPÍTULO IX

Delegados sindicais

Cláusula 61.ª

Direitos dos delegados sindicais

1- Os delegados sindicais têm direito a circular no interior da empresa para afixar textos, convocatórias e comunicações ou prestar quaisquer outras informações para conhecimento dos trabalhadores, sem prejuízo, em qualquer dos casos, da laboração normal da empresa.

2- A empresa é obrigada a reservar locais apropriados à afixação da informação e documentação sindical, devendo esses locais ser escolhidos de comum acordo com os delegados sindicais.

3- Sem prejuízo do disposto no número seguinte, as faltas dadas pelos delegados sindicais para o exercício das suas funções, consideram-se justificadas e contam para todos os efeitos legais, como serviço efetivo, salvo quanto à remuneração.

4- Os trabalhadores referidos no número anterior têm, contudo, direito a um crédito que, no mínimo, será de sete horas remuneradas por mês para o exercício das suas funções, por cada delegado sindical.

5- Os delegados sindicais, sempre que pretendam exercer o direito previsto nos número 3 e 4 desta cláusula, deverão avisar, por escrito, sempre que possível, a entidade patronal com a antecedência mínima de um dia.

6- Sempre que, por motivos de urgência ou imprevisibilidade, não seja possível avisar a entidade patronal nos termos previstos no número anterior, os delegados sindicais que tenham exercido o direito previsto no número anterior, deverão enviar, por escrito, a comunicação do exercício dos direitos conferidos nos números 3 e 4 desta cláusula, no prazo de três dias úteis.

7- Os delegados sindicais são os representantes das associações sindicais na empresa, sendo eleitos pelos trabalhadores.

8- Os delegados sindicais têm competência para desenvolver atividade sindical, para analisar, propor e ser ouvidos em tudo quanto diga respeito e seja do interesse dos trabalhadores, e nomeadamente:

a) Analisar quaisquer hipóteses de alterações de horário de trabalho, esquema de horas extraordinárias ou mudanças de turnos, salvo em situações de urgência justificada e sem prejuízo da informação e análise posterior;

b) Analisar quaisquer hipóteses de mudança de local de trabalho, salvo em situações de urgência justificada e sem prejuízo de informação e análise posterior;

c) Fiscalizar a aplicação de todas as cláusulas do presente AE, designadamente aquelas em que essa fiscalização seja expressamente prevista;

d) Ser informados e dar parecer, nos termos legais, sobre:

i) Evolução recente e provável evolução futura da atividade da empresa ou do estabelecimento e da sua situação económica;

ii) Situação, estrutura e provável evolução do emprego na empresa ou no estabelecimento e eventuais medidas preventivas, nomeadamente quando se preveja a diminuição do número de trabalhadores;

iii) Decisão suscetível de desencadear mudança substancial na organização do trabalho ou nos contratos de trabalho.

CAPÍTULO X

Disposições finais e transitórias

Cláusula 62.ª

Subordinação a normas legais de cariz imperativo

As cláusulas do presente AE não prevalecem sobre quaisquer normas legais de cariz imperativo, já vigentes ou que entrem em vigor durante a vigência, sobre vigência ou pós-eficácia do presente instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, designadamente, as integradas nas leis orçamentais do Estado.

Cláusula 63.ª

Direito subsidiário

1- A todas as matérias não expressamente tratadas pelo presente AE aplicar-se-ão as disposições legais aplicáveis, designadamente o Código do Trabalho, e sua legislação conexa, bem como o regime jurídico empresarial local e do setor público empresarial.

2- As disposições constantes do presente AE apenas poderão ser afastadas por contrato individual de trabalho quando este estabeleça condições mais favoráveis para o trabalhador.

Cláusula 64.ª

Comissão paritária

1- É constituída uma comissão paritária com competência para interpretar e integrar as cláusulas deste AE.

2- As decisões da comissão paritária tomadas por unanimidade serão publicadas em *Boletim do Trabalho e Emprego*, passando a fazer parte integrante deste AE.

3- A comissão paritária é composta por dois representantes de cada outorgante do presente AE.

4- Cada parte representada na comissão pode ser assistida por dois assessores, sem direito a voto.

5- Conjuntamente com os representantes efetivos será designado igual número de suplentes para substituir os efetivos em caso de impedimento.

6- Cada parte indicará à outra, por escrito, nos 60 dias subsequentes à entrada em vigor deste AE, os nomes dos respetivos representantes na comissão paritária.

7- Tanto os elementos efetivos como os suplentes podem ser substituídos a qualquer tempo, desde que a parte comunique à outra essa substituição com 30 dias de antecedência.

8- A comissão paritária funcionará nas instalações da sede da empresa e reúne mediante convocatória dirigida à outra parte com 30 dias de antecedência, devendo a convocatória ser acompanhada da respetiva ordem de trabalhos.

9- A comissão paritária principiará por elaborar o seu regulamento funcional.

10- A deliberação tomada por unanimidade, uma vez publicada, é aplicável no âmbito do acordo de empresa.

Cláusula 65.ª

Reposicionamento remuneratório

1- A aplicação da nova tabela de carreiras e remunerações e consequente posicionamento remuneratório do trabalhador é dependente do exercício efetivo de funções na empresa decorrendo da classificação prevista na cláusula 8.ª número 1 do presente AE.

2- O posicionamento do trabalhador na nova tabela de carreiras e remunerações considera sempre a integração no nível mínimo previsto para a sua categoria profissional.

3- O reposicionamento terá, ainda, em consideração as seguintes regras:

a) Os trabalhadores integrados na carreira B da atual grelha salarial serão inseridos no mesmo nível numérico da tabela constante do anexo I do presente AE, ou no nível numérico imediatamente superior, quando a remuneração seja superior à daquele nível;

b) Os trabalhadores integrados na carreira C da atual grelha salarial serão inseridos no mesmo nível numérico da tabela constante do anexo I do presente AE;

c) Os trabalhadores integrados na carreira D da atual grelha salarial, serão inseridos na tabela constante do anexo I do presente AE, dois níveis abaixo a partir do nível 4, inclusive, e um nível abaixo nos restantes casos;

4- Os trabalhadores a prestarem serviço na Vimágua, em regime de cedência de interesse público, serão posicionados de acordo com as seguintes regras:

a) Os assistentes técnicos serão inseridos no mesmo nível numérico em que estão posicionados à data de entrada em vigor do AE;

b) Os assistentes operacionais, baixam três níveis no nível numérico em que estão posicionados à data de entrada em vigor do AE, a partir do 6 inclusive, dois níveis a partir do 3 inclusive e um nível nos restantes.

5- Sem prejuízo da integração dos trabalhadores nos níveis da tabela de remunerações previstas nos números anteriores, o pagamento do diferencial entre os salários praticados antes da entrada em vigor do presente AE e os resultantes da integração na tabela constante do anexo I, será efetuado faseadamente nos seguintes termos:

a) Em 2022: Até 30 euros, inclusive;

b) Em 2023: Até mais 60 euros, inclusive;

c) Em 2024: Até à totalidade do valor remanescente.

6- Sempre que do reposicionamento resultar vencimento inferior ao que o trabalhador detenha à data de entrada em vigor do AE, este mantém o vencimento até que da sua evolução na carreira resulte vencimento superior.

Cláusula 66.ª

Regras específicas de integração na tabela de carreiras e remunerações

1- Os trabalhadores classificados como operadores de limpeza são integrados na tabela constante do anexo I, nos seguintes termos:

a) Antiguidade até 3 anos, inclusive - Nível 1;

b) Antiguidade entre 3 e 6 anos, inclusive - Nível 2;

c) Antiguidade entre os 6 e os 9 anos, inclusive - Nível 3;

d) Antiguidade superior a 9 anos - Nível 4.

2- Os trabalhadores classificados como chefes de equipa são integrados na tabela constante do anexo I, nos seguintes termos:

a) Antiguidade até 10 anos, inclusive - Nível 1;

b) Antiguidade entre 10 e 15 anos, inclusive - Nível 2;

c) Antiguidade entre 15 e 20 anos, inclusive - Nível 3;

d) Antiguidade entre 20 e 25 anos, inclusive - Nível 4;

e) Antiguidade entre 25 e 30 anos, inclusive - Nível 5;

f) Antiguidade superior a 30 anos - Nível 6.

3- Os diretores e chefes de divisão são equiparados, para efeitos retributivos, a cargo equivalente existente na Administração Pública, sem prejuízo de atuais situações remuneratórias mais favoráveis cuja equiparação se fará aquando da próxima atualização dos valores da Administração Pública.

Cláusula 67.ª

Contratações e nomeações nos anos de 2022 e 2023

1- Os trabalhadores que venham a ser contratados após a entrada em vigor do presente AE, nos anos de 2022 e 2023, auferirão a remuneração aplicada no Nível 1 da carreira respetiva, decorrente da aplicação das regras de reposicionamento remuneratório constantes do número 5 da cláusula 65ª

1- Após a entrada em vigor do presente AE e durante os anos de 2022 e 2023, os trabalhadores já ao serviço da Vimágua que venham a ser nomeados para os grupos profissionais de direção e chefia, receberão como acréscimo à sua remuneração de origem, os valores aplicáveis nos termos do número 5 da cláusula 65.ª

Cláusula 68.ª

Atualização da tabela de carreiras e remunerações

As remunerações previstas no anexo I do presente AE, serão atualizadas automaticamente nos termos e pelo valor legalmente previsto para os trabalhadores com vínculo de emprego público, sem prejuízo do resultado da negociação entre as partes outorgantes.

ANEXO I

Tabela de carreiras e remunerações

Grupo profissional	Carreira/comissão de serviço	Código	Categoria/função	Níveis					
Direção e chefia	Diretor	DT	Única						
				3 023,18 €	340,23 €	Despesas de representação			
	Chefe de divisão	CD	Única						
				2 645,28 €	212,95 €	Despesas de representação			
	Chefe de setor								
		CS2	Chefe de setor nível 2	1 841,26 €					
		CS1	Chefe de setor nível 1	1 163,82 €					
	Chefe de equipa	CE	Única						
				1 260,00 €	1 330,00 €	1 400,00 €	1 470,00 €	1 540,00 €	1 610,00 €
				890,00 €	950,00 €	1 010,00 €	1 070,00 €	1 130,00 €	1 190,00 €
Técnico superior	Técnico superior	TS	Técnico superior jurista						
			Técnico superior de contabilidade e gestão						
			Técnico superior de gestão de redes						
			Técnico superior de SIG						
			Técnico superior civil	1 750,00 €	1 830,00 €	1 910,00 €	1 990,00 €	2 070,00 €	2 150,00 €
			Técnico superior de eletrotecnia	1 270,00 €	1 350,00 €	1 430,00 €	1 510,00 €	1 590,00 €	1 670,00 €
			Técnico superior de informática						
			Técnico superior de higiene e segurança no trabalho						
			Técnico superior de engenharia						
			Técnico superior						
Técnico	Técnico	T	Técnico de automação						
			Técnico de informática	1 171,00 €	1 241,00 €	1 311,00 €	1 381,00 €	1 451,00 €	1 521,00 €
			Desenhador	871,00 €	921,00 €	971,00 €	1 021,00 €	1 071,00 €	1 121,00 €
			Topógrafo						
			Técnico de laboratório						

Grupo profissional	Carreira/comissão de serviço	Código	Categoria/função	Níveis					
Técnico profissional	Técnico de serviços	TPS	Administrativo						
			Tesoureiro						
			Fiscal						
			Técnico de pesquisa e deteção de fugas	985,00 €	1 020,00 €	1 055,00 €	1 090,00 €	1 125,00 €	1 160,00 €
			Técnico de pesquisa e deteção de afluências indevidas	780,00 €	810,00 €	845,00 €	880,00 €	915,00 €	950,00 €
			Técnico auxiliar de cadastro						
			Técnico auxiliar - Desenho e topografia						
			Medidor orçamentista						
	Técnico de operação	TPO	Eletricista						
			Mecânico de contadores						
			Mecânico						
			Técnico de colheitas						
			Técnico de sistemas de recloragem	985,00 €	1 020,00 €	1 055,00 €	1 090,00 €	1 125,00 €	1 160,00 €
			Técnico de estação de tratamento de água	780,00 €	810,00 €	845,00 €	880,00 €	915,00 €	950,00 €
			Técnico de armazém						
			Condutor manobrador de máquinas e veículos especiais (inclui maquinistas)						
Operador	Operador qualificado	OQ	Canalizador qualificado						
			Construção civil (trolha)						
			Operador de pavimentação						
			Leitor de consumos	955,00 €	995,00 €	1 035,00 €	1 075,00 €	1 115,00 €	1 155,00 €
			Operador de estações elevatórias de águas residuais	745,00 €	765,00 €	795,00 €	835,00 €	875,00 €	915,00 €
			Instalador contadores						
			Serralheiro						
	Operador	O	Canalizador operador de redes						
			Limpa coletores						
			Op. serviços gerais	840,00 €	860,00 €	880,00 €	900,00 €	920,00 €	940,00 €
			Op. serviços administrativos	720,00 €	740,00 €	760,00 €	780,00 €	800,00 €	820,00 €
			Op. limpeza						
			Telefonista-rececionista						
	Operador aprendiz	AO	Específica e período de duração limitado	705,00 €					

ANEXO II

Carreiras profissionais

1- Carreiras profissionais

1.1- Estabelecem-se cinco grupos profissionais:

– Direção e chefia;
– Técnico superior;
– Técnico;
– Técnico profissional;
– Operador.

1.2- O grupo profissional de direção e chefia contém as funções exercidas em comissão de serviço:

– Diretor;
– Chefe de divisão;
– Chefe de setor;
– Chefe de equipa.

1.3- Dentro dos grupos profissionais elencados existem diferentes carreiras profissionais, as quais correspondem a níveis distintos de habilitações, responsabilidade, autonomia e competências:

– Técnico superior;
– Técnico;
– Técnico de serviços;
– Técnico de operação;
– Operador qualificado;
– Operador.

1.4- O operador aprendiz incluído no quadro do anexo I, trata-se de uma carreira de recrutamento para enquadramento futuro nas funções previstas nas carreiras de operador qualificado ou operador, em caso de trabalhador que não tenha conhecimentos e experiência na função ou funções análogas. Um trabalhador não poderá permanecer ao serviço da empresa como operador aprendiz por prazo superior a um ano.

1.5- As carreiras são desagregadas por categorias/funções, conforme previsto no quadro do anexo I.

2- Funções

2.1- Os conteúdos funcionais serão descritos no Manual de Funções, sem prejuízo dos trabalhadores poderem prestar tarefas afins ou funcionalmente ligadas com a categoria profissional desde que não impliquem desvalorização profissional.

2.2- Cada uma das carreiras profissionais, inclui um conjunto de funções diferenciadas pelas atividades específicas da respetiva área funcional. A inserção das funções nas diversas carreiras profissionais resultou da sua análise e qualificação.

2.3- As funções principais constam do quadro do anexo I, agregadas de acordo com a carreira profissional em que se inserem.

3- Perfil requisitos de acesso à carreira

3.1- Técnico superior

Perfil genérico - É o trabalhador que possuindo conhecimentos técnicos na área onde se encontra inserido, aplica com autonomia uma gama variada de métodos e procedimentos padronizados e presta apoio na implementação e na manutenção de processos desenvolvidos na sua área, deteta problemas da sua aplicação e propõe a introdução de alterações ou a criação de novos métodos e, ou procedimentos.

Exercem, também, funções consultivas, de estudo, planeamento, programação, avaliação e aplicação de métodos e processos de natureza técnica e ou científica, que fundamentam e preparam a decisão.

Elaboração, autonomamente ou em grupo, de pareceres e projetos, com diversos graus de complexidade, e execução de outras atividades de apoio geral ou especializado nas áreas de atuação comuns, instrumentais e operativas dos órgãos e serviços.

Exerce funções com responsabilidade e autonomia técnica, ainda que com enquadramento superior qualificado.

Requisitos de acesso - Nível académico mínimo equivalente a licenciatura em área relevante, que se especificará para cada área funcional.

3.2- Técnico

Perfil genérico - É o trabalhador que na área onde se encontra inserido executa tarefas que requerem o domínio aprofundado de todas as técnicas inerentes à especificidade da sua área, com responsabilidade, enquadradas em planificação e conhecimentos profissionais adquiridos através de curso técnico na área respetiva, podendo efetuar alterações aos procedimentos aplicáveis. Assume a responsabilidade pela realização atempada, segura e com qualidade das atividades desenvolvidas na sua área específica.

Requisitos de acesso - Formação pós-secundária não superior, ou seja, um curso de especialização tecnológica que confira uma qualificação profissional de nível 4, em área relevante, que se especificará para cada área funcional.

3.3- Técnico de serviços e técnico de operação

Perfil genérico - É o trabalhador que na área onde se encontra inserido tem funções de natureza executiva, de aplicação de métodos e processos, com base em diretivas bem definidas e instruções gerais, de grau médio de complexidade, nas áreas de atuação comuns e instrumentais e nos vários domínios de atuação dos órgãos e serviços.

Requisitos de acesso - 12.º ano ou equivalente e/ou certificado de aptidão profissional, quando aplicável à função.

3.4- Operador qualificado

Perfil genérico - É o trabalhador que na área onde se encontra inserido executa atividades de natureza executiva, de caráter manual ou mecânico, podendo comportar esforço físico, enquadradas em diretivas gerais bem definidas e com graus de maior complexidade, tem total autonomia na execução das tarefas e pode supervisionar o trabalho de trabalhadores de níveis mais baixos.

Requisitos de acesso - Escolaridade mínima obrigatória e competências técnicas específicas da função.

3.5- Operador

Perfil genérico - É o trabalhador que na área onde se encontra inserido executa atividades de natureza executiva, de caráter manual ou mecânico, podendo comportar esforço físico, enquadradas em diretivas gerais bem definidas e com graus de complexidade reduzida e/ou média, tendo uma au-

tonomia reduzida e/ou média, podendo estar sujeito a supervisão por trabalhadores com níveis mais altos.

Requisitos de acesso - Escolaridade mínima obrigatória.

ANEXO III

Regras de progressão e evolução na carreira

1- Evolução na carreira: requisitos mínimos gerais

A evolução nas posições salariais não terá lugar se se verificar a existência de sanção disciplinar de suspensão da prestação de trabalho no período de permanência na posição salarial até ao limite dos últimos três anos.

2- Progressão na carreira e enquadramento na tabela de carreiras e remunerações

2.1- A evolução na carreira e a mudança nível salarial processar-se-á de acordo com a avaliação de desempenho do trabalhador nos termos do Sistema de Avaliação de Desempenho da Vimágua, precedendo a notificação dos pontos que tiver obtido naquela avaliação.

2.2- Há lugar a alteração obrigatória para a posição remuneratória imediatamente seguinte àquela em que o trabalhador se encontra, quando este tenha acumulado 9 pontos nas avaliações do desempenho referido às funções exercidas durante o posicionamento remuneratório em que se situa, contados nos seguintes termos:

a) Três pontos e cinquenta décimas por cada menção de Excelente;

b) Três pontos por cada menção de Muito Bom;

c) Dois pontos e cinquenta décimas por cada menção de Bom;

d) Um ponto e cinquenta décimas por cada menção de Regular;

e) Um ponto por cada menção de Insuficiente.

2.3- No apuramento do número de pontos para efeitos do disposto no número 2.2 contam-se os pontos correspondentes à avaliação referente ao ano em que o trabalhador alterou o seu posicionamento remuneratório, contando os pontos sobrantes para o próximo posicionamento remuneratório.

2.4- Poderão ainda beneficiar de alteração para a posição remuneratória imediatamente seguinte àquela em que se encontram, mediante opção gestionária, os trabalhadores da Vimágua que tenham obtido, nas últimas avaliações do seu desempenho referido às funções exercidas durante o posicionamento remuneratório em que se encontram:

a) Duas menções de Excelente; ou

b) Três menções consecutivas de Muito Bom.

2.5- A opção gestionária referida no número anterior dependerá de deliberação favorável do conselho de administração e ficará condicionada à existência de dotação orçamental para o efeito.

2.6- A alteração do posicionamento remuneratório ocorre com efeitos no dia 1 do mês de abril de cada ano, devendo a primeira ocorrer com efeitos no dia 1 de abril de 2025.

2.7- Os trabalhadores providos em comissão de serviço em cargos dirigentes e de chefia conservam o direito ao lugar de origem, não podendo ser prejudicados na sua carreira profissional por causa do exercício daquelas funções, relevando para todos os efeitos no lugar de origem o tempo de serviço prestado naqueles cargos e respetiva avaliação.

ANEXO IV

Sistema de avaliação

1- Avaliação de desempenho

1.1- A Vimágua deverá promover anualmente a avaliação de desempenho de todos os seus trabalhadores, nos termos deste AE, desde que o trabalhador tenha no mínimo 6 meses de trabalho efetivo no ano a que se refere a avaliação.

1.2- A avaliação realiza-se em fevereiro e reporta-se ao ano civil anterior.

2- Princípios gerais da avaliação de desempenho

2.1- A avaliação de desempenho consiste na apreciação do trabalho prestado por cada trabalhador.

2.2- A avaliação de desempenho incidirá obrigatoriamente sobre os seguintes fatores:

a) Assiduidade;

b) Pontualidade;

c) Qualidade do trabalho;

d) Interesse pelo trabalho;

e) Sentido de responsabilidade;

f) Produtividade;

g) Colaboração com o grupo;

h) Conhecimento das funções;

i) Iniciativa;

j) Disciplina.

2.3- Cada fator é pontuado entre 1 e 5 pontos, sendo que a pontuação mínima é de 1 ponto e a máxima de 5 pontos.

3- Processo de avaliação

3.1- A avaliação de desempenho será efetuada através do preenchimento de uma ficha de avaliação pelo superior hierárquico do trabalhador.

3.2- A ficha preenchida será entregue ao trabalhador para conhecimento deste.

3.3- Caso o trabalhador não concorde com a avaliação global ou específica em qualquer dos fatores, dispõe do prazo de dez dias úteis após entrega da ficha para recorrer para a comissão de avaliação, composta por três elementos, um indicado pelo conselho de administração, um delegado sindical e um terceiro elemento cooptado pela administração e pelos representantes sindicais na empresa.

3.4- A comissão de avaliação emitirá um parecer não vinculativo, podendo manter a decisão da chefia ou alterá-la, por intermédio da atribuição de pontuação mais elevada em algum ou alguns dos fatores específicos.

3.5- A decisão sobre a classificação final é da competência do conselho de administração.

3.6- Sempre que a classificação final do trabalhador seja igual ou inferior a regular, será realizada uma entrevista individual com o trabalhador, para abordagem dos aspetos menos positivos do desempenho, acompanhados de suges-

tões objetivas para a sua melhoria e, também, para aferir de eventuais necessidades de formação.

4- Avaliação do pessoal dirigente e de chefia

4.1- A avaliação de desempenho do pessoal dirigente e de chefia incidirá obrigatoriamente sobre os seguintes fatores:

a) Cumprimento de objetivos;

b) Orientação para os resultados e qualidade do serviço;

c) Capacidade de liderança e orientação de pessoas;

d) Capacidade de promover a mudança e melhoria contínua;

e) Capacidade de análise e de planeamento e organização;

f) Capacidade de desenvolvimento e motivação das pessoas;

g) Capacidade de decisão;

h) Visão estratégica;

i) Ética e Integridade;

j) Disponibilidade e comprometimento com a gestão.

4.2- Cada fator é pontuado entre 1 e 5 pontos, sendo que a pontuação mínima é de 1 ponto e a máxima de 5 pontos.

5- Processo de avaliação do pessoal dirigente e chefia

5.1- A avaliação de desempenho será efetuada através do preenchimento de uma ficha de avaliação pelo superior hierárquico do trabalhador.

5.2- A ficha preenchida será entregue ao trabalhador para conhecimento deste.

5.3- Caso o trabalhador não concorde com a avaliação global ou específica em qualquer dos fatores, dispõe do prazo de dez dias úteis após entrega da ficha para recorrer para a comissão de avaliação referida no ponto 3 supra.

5.4- A comissão de avaliação emitirá um parecer não vinculativo, podendo manter a decisão da chefia ou alterá-la, por intermédio da atribuição de pontuação mais elevada em algum ou alguns dos fatores específicos.

5.5- A decisão sobre a classificação final é da competência do conselho de administração.

6- Avaliação final

6.1- O resultado da avaliação resulta da soma dos fatores previstos nos números 2 e 4.

6.2- De acordo com a pontuação obtida, a classificação será a seguinte:

a) Excelente: entre 45,6 e 50 pontos;

b) Muito bom: entre 39,6 e 45,5 pontos,

c) Bom: entre 34,6 e 39,5 pontos;

d) Regular: entre 29,6 e 34,5 pontos;

e) Insuficiente: inferior a 29,5 pontos.

Guimarães, 8 de julho de 2022.

Pela Vimágua - Empresa de Água e Saneamento de Guimarães e Vizela, EIM, SA:

Armindo José Ferreira da Costa e Silva, na qualidade de presidente do conselho de administração.

Maria Agostinha Ribeiro de Freitas, na qualidade de primeira vogal do conselho de administração.

Pelo STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins:

Henrique Jesus Robalo Vilallonga, na qualidade de membro da direção nacional e mandatário.

Baltazar Afonso Ferreira Gonçalves, na qualidade de membro da direção nacional e mandatário.

Depositado em 22 de julho de 2022, a fl. 199 do livro n.º 12, com o n.º 173/2022, 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 Santos Barosa - Vidros, SA e o Sindicato das Indústrias e Afins - SINDEQ - Alteração salarial e outras/texto consolidado

Cláusula prévia

A presente revisão altera a convenção publicada nos *Boletins do Trabalho e Emprego*, n.º 16, de 29 de abril de 2017 (texto consolidado), n.º 40, de 29 de outubro de 2018 (alteração salarial e outras), e n.º 48, de 29 de dezembro de 2019 (alteração salarial e outras), apenas nas matérias agora revistas.

CAPÍTULO I

Cláusula 1.ª

(Área e âmbito)

1- O presente acordo de empresa, a seguir abreviadamente designado como AE obriga, por um lado, a empresa subscritora, cuja atividade principal é a de fabricação de vidro de embalagem e, por outro, todos os trabalhadores filiados nas associações sindicais outorgantes que se encontrem ao serviço da empresa, bem como os trabalhadores que se filiem durante o período de vigência do AE.

2- O presente AE é aplicável na área geográfica abrangida pelo distrito de Leiria.

3- O âmbito profissional é o constante dos anexos III e IV.

4- O presente AE abrange um empregador e 499 trabalhadores.

Cláusula 2.ª

(Vigência)

1- O presente AE entra em vigor no dia 1 de janeiro de 2022.

2- O presente AE será válido pelo prazo de três anos (2022, 2023 e 2024), mantendo-se, porém, em vigor até ser substituído por outro.

3- Para o ano de 2022 os valores da tabela serão os constantes do anexo IV, e entram em vigor em 1 de janeiro de 2022.

4- No ano 2023, e com efeitos a 1 de janeiro, a tabela salarial terá um aumento de 50,00 €, relativamente a 2022. Neste ano, o aumento terá, ainda em consideração, o aumento da

inflação sem rendas de casa, verificada em 2022, pelo que no caso do aumento acordado, para este ano, ser inferior ao valor da inflação aplicada sobre o grupo 8, aplicar-se-á o valor resultante desta fórmula (% inflação sem rendas de casa 2022 x grupo 8 da tabela salarial).

5- Para o ano de 2024, e com efeitos a 1 de janeiro, os aumentos dos vencimentos base da tabela salarial no valor do IPC médio do ano anterior (sem rendas de casa), acrescido de 0,7 % aplicados sobre o grupo 8 da tabela salarial. O resultado desta fórmula ((IPC sem rendas de casa ano anterior + 0,7 %) x grupo 8) será aplicado em todos os grupos salariais.

Cláusula 3.ª

(Denúncia)

1- O processo de denúncia do AE será o previsto na lei, com as especificações constantes desta cláusula.

2- A denúncia pode ser feita por qualquer das partes, decorridos dez meses sobre a data da sua entrada em vigor.

3- Decorrido o prazo mínimo fixado no número anterior para a denúncia, esta é possível a qualquer momento, permanecendo aplicáveis todas as disposições desta cláusula quando haja prorrogação da sua vigência.

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

5- Não obstante a denúncia, o AE manter-se-á em vigor até à sua substituição total ou parcial por nova convenção coletiva de trabalho.

CAPÍTULO II

Cláusula 4.ª

(Admissão)

1- São requisitos essenciais para a admissão de trabalhadores ao serviço da empresa:

a) Terem idade igual ou superior a 16 anos;

b) Terem cumprido as exigências legais relativas à escolaridade obrigatória;

c) Serem detentores de título ou qualificação profissional legalmente exigido para a profissão a exercer, quando for caso disso.

2- Para o exercício de funções específicas, poderá a empresa exigir como condição de admissão habilitações superiores ao que resulta no número anterior.

3- A empresa no momento da admissão define, por escrito, qual a profissão, salário, horário de trabalho e local de trabalho para que contrata o trabalhador.

Cláusula 5.ª

(Período experimental)

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

a) 60 dias para a generalidade dos trabalhadores;

b) 180 dias para os trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou funções de confiança;

c) 240 dias para o pessoal de direção e quadros superiores.

2- Findo o período experimental, a admissão torna-se efetiva desde o início da prestação de trabalho.

3- A redução total ou parcial do período experimental deverá constar de documento escrito, sob pena de se dever considerar inexistente; tal documento apenas será válido se subscrito pelo trabalhador e pela entidade patronal.

Cláusula 6.ª

(Mudança de empresa)

Quando qualquer trabalhador transitar de uma empresa para a outra, em cujo capital a primeira tenha participação, deverá contar-se para todos os efeitos a data de admissão na primeira.

Cláusula 7.ª

(Admissão para efeitos de substituição)

1- A admissão de qualquer trabalhador em substituição de outro que se encontre impedido por doença, serviço militar obrigatório ou outro impedimento prolongado entende-se feita a prazo nos termos da lei. A empresa que pretender usar desta faculdade deverá declará-lo de forma inequívoca e por escrito, ao substituto, no ato de admissão.

2- Se o trabalhador substituído ocupar o seu anterior lugar e o substituto continuar ao serviço da empresa por mais de quinze dias, será a admissão considerada definitiva e, consequentemente, aumentado ao quadro do respetivo pessoal.

Cláusula 8.ª

(Tempo de aprendizagem e prática)

Em caso de admissão definitiva, o tempo de aprendizagem e prática, desde que comprovado, será contado desde o seu início e pode ser completado em uma ou várias empresas, na mesma categoria ou em categoria diversa, desde que, neste último caso, a aprendizagem e prática sejam comuns.

Cláusula 9.ª

(Inspeção médica)

1- Durante o período experimental e uma vez por ano, a empresa providenciará para realização de exame médico a cada um dos trabalhadores ao seu serviço.

2- O exame médico será efetuado de 6 em 6 meses:

a) Aos trabalhadores menores;

b) Aos que trabalhem em ambientes sujeitos a risco de doença profissional.

3- A definição das situações consideradas mais sujeitas a riscos de doenças profissionais será feita por proposta dos respetivos serviços de medicina do trabalho.

Cláusula 10.ª

(Classificação)

Os trabalhadores abrangidos pelo presente AE serão obrigatoriamente classificados de harmonia com as suas funções nas categorias profissionais constantes do anexo II.

Cláusula 11.ª

(Mapa de quotização sindical)

1- A empresa procederá aos descontos nos salários dos trabalhadores e enviará aos sindicatos respetivos em numerário, cheque ou vale de correio, até ao dia 20 do mês seguinte àquele a que respeita, o produto da quotização sindical dos trabalhadores sindicalizados.

2- O produto da quotização será acompanhado de um mapa fornecido pelo sindicato ou de suporte informático, devidamente preenchido pela entidade patronal, do qual constarão nome, número de sócio, categoria profissional, retribuição e valor da quotização de cada trabalhador sócio do sindicato e ainda os trabalhadores impedidos por doença, serviço militar ou outro.

Cláusula 12.ª

(Quadro de densidade)

1- O número de aprendizes não poderá ser superior a 50 % do total dos trabalhadores da respetiva profissão.

2- Sempre que em cada secção existam 10 ou mais trabalhadores, haverá obrigatoriamente um encarregado ou trabalhador com categoria superior a essa.

Cláusula 13.ª

(Promoção e acesso)

1- Sempre que a entidade patronal, independentemente das regras de acesso obrigatório fixadas neste AE, tenha necessidade de promover trabalhadores a categorias superiores, observar-se-ão os seguintes critérios:

a) Competência;

b) Qualificação técnica adquirida (habilitações e experiência);

c) Zelo profissional;

d) Assiduidade;

e) Antiguidade.

2- Os aprendizes, com exceção dos metalúrgicos, serão obrigatoriamente promovidos a praticantes logo que completem doze meses de antiguidade, salvo os aprendizes de forno, que ascenderão à categoria imediata aos 19 anos de idade, mas não podendo estes, sem autorização expressa do sindicato, ser desviados para qualquer outro serviço da empresa.

3- O trabalhador com 18 anos de idade ou mais terá de ser admitido como praticante ou servente. Porém, durante o período de seis meses, o praticante poderá auferir uma remuneração intermédia entre a de aprendiz de 17 anos de idade e a de praticante do 1.º ano.

4- Os praticantes serão promovidos à categoria imediata no fim do período limite de prática.

5- Os praticantes de metalúrgico, qualquer que seja a profissão, serão promovidos à categoria imediata decorridos 2 anos naquela. Os praticantes de desenhador serão promovidos à categoria imediata decorridos 2 anos naquela. Os praticantes de condutor de máquinas, de eletricista, de escriturário e de pintor serão promovidos à categoria imediata decorridos quatro anos naquela categoria.

6- Se dois meses antes de expirar o prazo limite fixado no número anterior se verificar que o trabalhador não foi promovido, poderá ele requerer exame à comissão paritária.

7- A matéria de exame a que se refere o número anterior será a correspondente à função que o trabalhador vai desempenhar, desde que o tempo de prática tivesse sido predominantemente ocupado em tarefas daquela função e o tempo de pré-oficial o tivesse sido sempre em tarefas dessa função.

8- Quando o trabalhador passe a pré-oficial, a empresa terá de especificar a profissão a que se destina. Esta especificação terá de levar em conta o tipo de prática a que o trabalhador esteve sujeito.

9- Nos casos previstos no número 6 desta cláusula, assiste ao trabalhador o direito de requerer anualmente exame, no caso da respetiva deliberação da comissão paritária não lhe ter sido favorável.

10- Condições específicas dos profissionais eletricistas:

Serão promovidos a ajudantes do 1.º ano os aprendizes que completarem três anos na profissão, ou os que, tendo completado 17 anos, possuam dois anos de serviço na profissão.

Logo que o aprendiz completar 21 anos será promovido a ajudante do 1.º ano, desde que complete seis meses de profissão;

Os ajudantes serão promovidos a pré-oficiais após dois anos de permanência naquela categoria;

Os pré-oficiais serão promovidos a oficiais após dois anos de permanência naquela categoria;

Qualquer trabalhador habilitado com o curso profissional adequado das escolas técnicas oficiais ou pelo Instituto de Formação Profissional Acelerada terá, no mínimo, a categoria de pré-oficial do 1.º ano.

11- Os agentes de serviços de planeamento e armazém, os escriturários e os telefonistas do grupo B têm direito à passagem para o grupo A.

a) Quando não existir diferença de apuramento técnico de execução e de grau de responsabilidade entre os trabalhadores A e B dentro da mesma empresa;

b) Quando, existindo aquela diferença, o trabalhador do grupo B tenha quatro anos de prática naquela função e não lhe seja oposta objeção de inaptidão como está regulado nas regras de promoção automática dos metalúrgicos.

CAPÍTULO III

Cláusula 14.ª

(Obrigações da empresa)

São obrigações da empresa:

a) Observar rigorosamente as normas decorrentes deste AE;

b) Providenciar pela manutenção de boas condições de salubridade e higiene quer dos locais de trabalho, quer das instalações de apoio e conforto pessoal;

c) Prestar à comissão paritária todo o apoio que lhe seja solicitado para o cabal exercício das suas funções;

d) Acatar as deliberações da comissão paritária em matéria da sua competência;

e) Assegurar aos trabalhadores com funções sindicais os créditos de tempo de dispensa previstos na lei e neste AE;

f) Em caso de incapacidade temporária absoluta por período superior a 30 dias, que haja sido provocada por acidente de trabalho, pagar ao sinistrado, desde o dia do acidente e por 180 dias, um complemento do subsídio de incapacidade até à concorrência do valor da retribuição que ele teria auferido se continuasse ao serviço;

g) Não interferir na atividade sindical dos trabalhadores ao seu serviço;

h) Pôr à disposição dos trabalhadores local adequado para a realização das reuniões gerais que hajam de efetuar;

i) Permitir a divulgação e afixação dos documentos de carácter sindical em local adequado, assegurando aos dirigentes e delegados sindicais no exercício destas funções, os meios necessários;

j) Fornecer aos trabalhadores os meios necessários para o correto desempenho das suas funções;

l) Permitir a livre circulação dos elementos da direção do sindicato nas instalações fabris, devendo estes fazer anunciar a sua entrada a quem no momento couber a responsabilidade da empresa. Porém, aqueles deverão contactar sempre que possível, individualmente, os trabalhadores;

m) Pôr à disposição dos delegados sindicais, a título permanente, um local situado no interior da empresa e, que seja apropriado ao exercício das suas funções.

Cláusula 15.ª

(Obrigações dos trabalhadores)

São obrigações dos trabalhadores:

a) Observar rigorosamente as normas decorrentes do AE;

b) Zelar pela correta utilização e manutenção dos meios postos à sua disposição para o adequado desempenho das suas funções, designadamente não abandonando máquinas, viaturas ou equipamentos, estejam ou não em condições de operar sem se certificar de que pelo abandono não sofram danos; quando ocupam postos de trabalho de rendição individual, os trabalhadores não poderão abandonar o trabalho sem que os seus substitutos tenham comparecido, sendo este trabalho pago como suplementar e não podendo esse prolongamento exceder duas horas, salvo acordo do trabalhador ou situações de prejuízo ou perigo iminente;

c) Observar rigorosamente as regras relativas a higiene, segurança e moralidade nos locais de trabalho;

d) Desempenhar dentro das horas regulamentares de trabalho o serviço do colega ausente por doença ou outras causas, sempre que assim o exijam motivos atendíveis da empresa;

e) Guardar o mais absoluto sigilo quanto às regras e processos de fabrico da sua entidade patronal e abster-se de quaisquer atos que objetivamente favoreçam as empresas concorrentes.

Cláusula 16.ª

(Garantias do trabalhador)

É vedado à entidade patronal:

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

b) Exercer sobre o trabalhador alguma pressão para que ele atue de forma a influir desfavoravelmente nas condições de trabalho próprias ou dos companheiros;

c) Baixar a retribuição ou a categoria profissional, salvo nos casos previstos na lei e neste AE;

d) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo o disposto na cláusula 19.ª;

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

Cláusula 17.ª

(Pagamento dos dirigentes sindicais)

1- Durante o tempo em que os dirigentes sindicais se mantiverem no exercício das suas funções, nos termos da alínea *e)* da cláusula 14.ª, continuarão a ser pagos tal como se mantivessem ao serviço da empresa, da maneira seguinte, ressalvando o disposto na lei das associações sindicais:

a) Nas empresas com 1 a 25 trabalhadores, o dirigente será pago na totalidade pelo sindicato;

b) Nas empresas com 26 a 100 trabalhadores, estas pagarão metade da retribuição, suportando o sindicato a outra metade;

c) Nas empresas com 101 ou mais trabalhadores, estas pagarão a totalidade da retribuição.

2- Para os efeitos das alíneas anteriores atender-se-á ao número mais elevado de trabalhadores que estiver ao serviço da empresa durante o tempo em que o dirigente sindical se mantiver no exercício das suas funções.

3- Quando na empresa trabalharem dois ou mais dirigentes sindicais e estes estiverem, durante o mesmo período de tempo, ao serviço do sindicato, a empresa pagará apenas a retribuição respeitante àquele que o sindicato indicar, pagando este ao outro ou outros.

Cláusula 18.ª

(Alteração da categoria profissional)

A categoria profissional do trabalhador só poderá ser alterada por mútuo acordo, sem prejuízo no disposto na cláusula 71.ª

Cláusula 19.ª

(Transferência para outro local de trabalho)

1- A entidade patronal, salvo acordo diverso estabelecido com o trabalhador, só pode transferi-lo para outro local de trabalho se essa transferência não causar prejuízo sério ao trabalhador ou se resultar da mudança, total ou parcial, do estabelecimento onde aquele presta serviço.

2- O disposto no número anterior não se aplica às transferências dentro da própria unidade fabril.

3- A entidade patronal custeará sempre as despesas feitas pelo trabalhador que sejam diretamente impostas pela transferência, desde que devidamente comprovadas.

Cláusula 20.ª

(Contrato a termo)

Aos trabalhadores admitidos com contrato a termo, será aplicado na totalidade este AE, nomeadamente categoria profissional, retribuição e horário de trabalho.

Cláusula 21.ª

(Duração máxima do trabalho efetivo)

1- O período máximo semanal de trabalho efetivo é de trinta e sete horas e meia (37,5 horas) para o pessoal de horário diurno fixo e de trinta e cinco horas (35 horas) para o pessoal de turnos, nos termos previstos nesta cláusula.

2- O período de trabalho diário deve ser interrompido por um intervalo de duração não superior a uma hora, de modo que os trabalhadores não prestem mais de cinco horas de trabalho consecutivo; nos casos de laboração por turnos, esse intervalo terá duração não inferior a meia hora; em qualquer outro caso, o intervalo poderá ter duração inferior a uma hora, desde que haja acordo entre a entidade patronal e os trabalhadores.

3- O trabalhador terá total disponibilidade do intervalo previsto no número anterior.

Cláusula 22.ª

(Trabalho suplementar)

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

2- O trabalho suplementar só pode ser prestado quando a empresa tenha de fazer face a acréscimos eventuais de trabalho que não justifiquem a admissão do trabalhador com carácter permanente ou em regime de contrato a termo.

3- O trabalho suplementar pode ainda ser prestado quando a empresa esteja na iminência de prejuízos graves ou se verifiquem casos de força maior.

4- O trabalho suplementar, quer prestado em dias úteis, quer prestado em dias de descanso semanal e feriado será compensado e pago nos termos do presente contrato.

Cláusula 23.ª

(Limite do trabalho suplementar)

1- O trabalho suplementar previsto no número 2 da cláusula anterior fica sujeito, por trabalhador, aos seguintes limites:

a) Cento e cinquenta horas de trabalho por ano;

b) Duas horas por dia normal de trabalho;

c) Um número de horas igual ao período normal de trabalho em dias de descanso semanal, obrigatório ou complementar e nos dias feriados.

2- O trabalho suplementar previsto no número 3 da cláusula anterior, não fica sujeito a quaisquer limites.

3- Quando previsível o trabalho suplementar, a empresa informará os trabalhadores com uma semana de antecedência.

CAPÍTULO IV

Cláusula 24.ª

(Remuneração de trabalho suplementar)

1- O trabalho suplementar será remunerado com um aumento de 50 % na primeira e segunda horas diárias e 100 % nas seguintes.

2- O limite das cento e cinquenta horas anuais previstas no número 1 da cláusula anterior só poderá ser excedido com a autorização expressa do sindicato e todas as horas efetuadas serão retribuídas com um aumento de 250 % sobre a retribuição normal.

3- No cálculo do valor /hora, para efeitos de pagamento do trabalho extraordinário, utilizar-se-á a seguinte fórmula:

4- O trabalho suplementar efetuado para além das 20 horas ou antes das 8h00 será ainda acrescido da taxa legalmente estabelecida para o trabalho noturno, bem como do pagamento da refeição após as 20h00; a entidade patronal assegurará o transporte do trabalhador, desde que este não possa recorrer a transporte normal.

5- O trabalho prestado em dia de descanso obrigatório, feriado ou no dia de descanso complementar dá ao trabalhador o direito a receber o dia em que trabalhou com um acréscimo de valor igual a duas vezes o da sua retribuição diária. Em trabalho prestado durante o período noturno haverá ainda lugar ao acréscimo da taxa legalmente fixada para o trabalho noturno, que incidirá sobre a remuneração de base. (Assim, um trabalhador que aufira 74,82 euros e que trabalhe num feriado ou num dia de descanso auferirá nesse mês mais 4,99 euros, salvo se houver a acrescer a taxa por trabalho noturno).

6- Quando se verifique a situação prevista no número 2 da cláusula 36.ª, os trabalhadores que tiverem de prestar trabalho receberão o dia com um aumento de valor igual à retribuição diária.

7- O trabalhador terá sempre direito a meio dia ou um dia de retribuição, paga nos termos do número 5 desta cláusula sempre que trabalhe até quatro horas ou mais de quatro horas respetivamente, em qualquer desses dias.

8- O disposto nos números 5, 6 e 7 desta cláusula, bem como o disposto na cláusula 37.ª, aplica-se também aos trabalhadores em regime de turnos.

Cláusula 25.ª

(Remuneração do trabalho por turnos)

1-

a) Os trabalhadores em regime de três turnos rotativos com folga alternada são remunerados com um acréscimo mensal de 22,5 %;

b) Os trabalhadores em regime de três turnos rotativos com folga fixa são remunerados com um acréscimo mensal de 18,75 %.

2-

a) Os trabalhadores em regime de dois turnos rotativos

com folga alternada são remunerados com um acréscimo mensal de 14 %;

b) Os trabalhadores em regime de dois turnos rotativos com folga fixa são remunerados com um acréscimo mensal de 12, 5 %.

3- As percentagens dos acréscimos mensais incluem a remuneração legalmente fixada para o trabalho noturno e são calculadas sobre o valor da remuneração mínima estabelecida para o grupo 8.

4- Os trabalhadores que até à data da entrada em vigor do presente AE estejam a receber, no trabalho por turnos, acréscimos superiores aos referidos nos números 1 e 2 desta cláusula continuam a receber os acréscimos que vinham recebendo.

5- Os acréscimos referidos nos números 1 e 2 desta cláusula serão deduzidos na proporção respetiva pelos dias que o trabalhador faltar ao trabalho.

6- Se o trabalhador em regime de turnos passar a trabalho normal, desde que a mudança não seja solicitada por este, o valor do subsídio será integrado na remuneração do trabalhador. Porém, se na primeira revisão salarial posterior à integração do subsídio de turno na remuneração e, se nesta, o aumento verificado pela retribuição do trabalhador não atingir 50 % do valor do subsídio de turno que auferia, esse valor de aumento ser-lhe-á garantido.

Cláusula 26.ª

Prémio especial de Natal e de Ano Novo

A partir de 24 de dezembro de 2022, inclusive, os trabalhadores que laborem nos períodos e dias abaixo indicados, terão direito ao pagamento dos seguintes prémios especiais:

– Os trabalhadores, em regime de turnos, que prestem trabalho entre as 21h00 e as 5h00, na noite de 24 para 25 de dezembro, ou na noite de 31 de dezembro para 1 de janeiro, terão direito a um prémio especial no valor de 50,00 €;

– Os trabalhadores, em regime de turnos, que prestem trabalho no dia 25 de dezembro ou no dia 1 de janeiro, terão direito a um prémio especial no valor de 25,00 €.

Cláusula 27.ª

(Retribuições mínimas)

1- Só se considera retribuição aquilo a que, nos termos do contrato, das normas que o regem ou dos usos, o trabalhador tem direito como contrapartida do seu trabalho. A retribuição compreende a remuneração de base e todas as outras prestações regulares e periódicas feitas, direta ou indiretamente, em dinheiro ou em espécie. Até prova em contrário, presume-se constituir retribuição toda e qualquer prestação da entidade patronal ao trabalhador.

2- A entidade patronal pagará aos trabalhadores abrangidos por este AE as retribuições mínimas fixas constantes da tabela que constitui o anexo IV, bem como todos os valores a que se referem todas as outras cláusulas de expressão pecuniária.

Cláusula 28.ª

(Remuneração do trabalho noturno)

1- Considera-se trabalho noturno o prestado entre as 20h00 de um dia e as 7h00 do dia seguinte.

2- O trabalho noturno será remunerado com o acréscimo de 25 % sobre a retribuição horária do trabalhador.

Cláusula 29.ª

(Desempenho de outras funções)

1- Sempre que um trabalhador desempenhe outra função a que corresponda remuneração superior, tem direito a receber esta remuneração enquanto desempenhar aquela função.

2- Se o desempenho da função a que se refere o número anterior se mantiver por um período de 90 dias seguidos ou 180 alternados, estes contados num período de dois anos, o trabalhador quando regressar às suas anteriores funções, manterá o direito à remuneração superior que recebia.

3- Se o desempenho da função referida no número 1 se mantiver por um período de 180 dias seguidos ou 225 alternados, estes contados num período de 5 anos, o trabalhador adquirirá o direito não só à remuneração como à categoria, com produção de todos os efeitos, desde o dia em que começou a desempenhá-la.

4- Para efeitos de aquisição da categoria não conta o tempo em que o trabalhador esteve a substituir outro, ausente por doença, acidente, serviço militar ou férias.

5- Mensalmente, a empresa comunicará aos trabalhadores que estiverem na situação de desempenho de outra ou outras funções, a que couber remuneração superior, o tipo de função e, bem assim, a sua duração.

6- Os períodos de 2 e 5 anos a que se alude respetivamente nos números 2 e 3 desta cláusula, contar-se-ão a partir do 1.º dia de efetiva substituição para a função considerada.

Cláusula 30.ª

(Subsídio de Natal)

1- Todos os trabalhadores, independentemente da sua antiguidade, têm direito a receber, na época do Natal, um subsídio correspondente a um mês de retribuição.

2- No ano da admissão, os trabalhadores receberão o subsídio referido no número anterior na parte proporcional ao tempo decorrido desde a data da admissão.

3- Findo o contrato, os trabalhadores receberão a parte do subsídio proporcional ao tempo decorrido desde janeiro desse ano.

4- No ano em que forem incorporados no serviço militar, estiverem doentes ou tenham estado de licença sem vencimento, os trabalhadores receberão o subsídio com base no tempo de trabalho prestado.

5- No ano em que regressarem do cumprimento do serviço militar, os trabalhadores receberão sempre por inteiro o subsídio desse ano, desde que o regresso se dê em ano diferente do da incorporação.

6- Para os trabalhadores com retribuição variável, o subsídio será calculado com base na retribuição média dos últimos seis meses de trabalho prestado ou do tempo decorrido desde a admissão se inferior àquele período.

7- O subsídio deve ser pago até ao dia 15 de dezembro.

Cláusula 31.ª

(Cantinas em regime de auto-serviço)

1- A empresa deverá criar uma cantina que, em regime de auto-serviço, forneça aos trabalhadores uma refeição, desde que estes prestem trabalho em, pelo menos, metade do respetivo período normal de trabalho.

2- Enquanto não existir uma cantina a funcionar nos termos do número 1, os trabalhadores terão direito a um subsídio de 0,41 % sobre a remuneração fixada na tabela salarial para o grupo 8, devido por cada dia de trabalho prestado nos termos do número 1.

O valor a vigorar a partir de 1 de janeiro de 2022 será de 7,30 euros. A partir de 1 de janeiro de 2023, o valor será de 7,40 euros. E a partir de 1 de janeiro de 2024, o valor será de 7,63 euros.

CAPÍTULO V

Cláusula 32.ª

(Deslocações - Pequenas deslocações)

1- Nas pequenas deslocações efetuadas em serviço, como tal se entendendo as efetuadas com ida e regresso a casa no mesmo dia, os trabalhadores, têm direito:

a) Ao pagamento das despesas de transporte na parte que exceda o que eles normalmente gastam quando prestam serviço no habitual local de trabalho;

b) Ao pagamento da refeição sempre que o trabalhador fique impossibilitado de a tomar nas condições de tempo e lugar em que normalmente o faz;

c) Ao pagamento do tempo gasto no trajeto e espera que exceda o período normal de trabalho, nos termos da cláusula 24.ª

2- Especialmente para motoristas e ajudantes de motoristas e além do disposto no número anterior, ser-lhes-á assegurado:

a) O pagamento, mediante fatura, de todas as refeições que por motivo de serviço hajam de ser tomadas fora das horas indicadas no número seguinte ou fora do local para onde foram contratados;

b) O direito ao pequeno-almoço, sempre que o trabalho seja iniciado antes das 7h00;

c) O direito a ceia, sempre que esteja ao serviço em qualquer período entre as 0h00 e as 5h00.

3- Para efeitos do número 2 desta cláusula, consideram-se:

a) Período de almoço: entre as 11h30 e as 14h00;

b) Período de jantar: entre as 19h00 horas e as 21h00.

Cláusula 33.ª

(Grandes deslocações no Continente e Regiões Autónomas)

1- As deslocações em serviço não previstas na cláusula anterior darão direito, além da retribuição normal:

a) A um subsídio diário de 0,9 % da retribuição mínima do grupo 8;

b) Ao pagamento das despesas de transporte, alojamento e alimentação;

c) A um seguro de acidentes pessoais no valor de 24 940 euros durante todo o período da deslocação;

d) Ao pagamento do tempo gasto no trajeto e espera na parte que exceda o período normal de trabalho, nos termos da cláusula 24.ª;

e) A um período suplementar de descanso correspondente a 2 dias úteis por cada 30 consecutivos de deslocação, destinados a visitar os familiares que com eles coabitam, sendo as despesas desta ou destas viagens, suportadas pela empresa, quando se trate de trabalho no Continente;

f) A um período suplementar de descanso correspondente a 2 dias úteis por cada 60 consecutivos de deslocação, destinados a visitar os familiares que com eles coabitam, sendo as despesas desta ou destas viagens totalmente suportadas pela empresa, quando se trate de trabalho prestado nos casos não previstos na cláusula anterior.

2- O disposto no número anterior poderá ser alterado por acordo escrito celebrado entre a entidade patronal e o trabalhador, tendo em vista a realização de uma ou várias deslocações.

Cláusula 34.ª

(Tempo de cumprimento)

A retribuição será paga em um dos três últimos dias de cada mês, sem prejuízo de prática diversa já consagrada ou que vier a ser acordada entre os trabalhadores e a sua entidade patronal.

CAPÍTULO VI

Cláusula 35.ª

(Descanso semanal)

1- Em cada semana de trabalho, o trabalhador não incluído em escala de rotação de turnos terá direito a 2 dias de descanso semanal, sendo o domingo, dia de descanso obrigatório e o sábado, dia de descanso complementar.

2- Sendo o trabalho prestado em turnos contínuos, os trabalhadores de cada turno deverão gozar dois dias de descanso (em média 48 horas), após 5 ou 6 dias de trabalho consecutivo ou em conformidade com a escala de serviços.

Cláusula 36.ª

(Feriados)

1- São feriados:

a)

1 de janeiro;
18 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;
1 de dezembro;
8 de dezembro;
25 de dezembro;

b) O dia que em cada concelho for feriado municipal ou, na falta deste, o dia de quinta-feira da Ascensão, ou outro com significado local.

2- A Terça-Feira de Carnaval poderá ser considerada como dia de descanso.

Cláusula 37.ª

(Trabalho em dia de descanso)

O trabalho em dias de descanso semanal obrigatório dá ao trabalhador o direito a descansar num dos três dias seguintes.

Cláusula 38.ª

(Férias)

1- O período anual de férias a gozar pelos trabalhadores abrangidos por este AE terá a duração de 22 dias úteis.

2- No ano civil da admissão, desde que admitidos até 30 de junho e findo o período de experiência, os trabalhadores terão direito a 8 dias úteis de férias.

3- A época de férias deve ser estabelecida de comum acordo entre o trabalhador e a empresa. Não havendo acordo, compete à empresa fixar a época de férias entre 1 de junho e 31 de outubro.

4- Aos trabalhadores do mesmo agregado familiar que estejam ao serviço na mesma empresa e vivam em economia comum deverá ser concedido o gozo simultâneo de férias.

5- Aos trabalhadores chamados a prestar serviço militar serão concedidas férias antes da sua incorporação; sempre que não seja possível ao trabalhador gozar férias, a empresa pagará a remuneração respeitante a estas e o respetivo subsídio.

6- Os trabalhadores que regressem do serviço militar em ano diferente do da incorporação terão direito a gozar 22 dias úteis de férias e a receber o respetivo subsídio.

7- Em caso de impedimento prolongado que impossibilite o trabalhador de gozar total ou parcialmente as férias no ano civil em que se apresente ao serviço, estas serão gozadas nos três primeiros meses do ano seguinte.

8- Cessando o contrato de trabalho, a empresa pagará ao trabalhador a retribuição correspondente aos períodos de férias vencidas e respetivo subsídio, salvo se o trabalhador já as tiver gozado, bem como a retribuição correspondente ao período de férias e o respetivo subsídio proporcional ao tempo de serviço prestado no próprio ano da cessação.

Cláusula 39.ª

(Subsídio de férias)

1- Sem prejuízo do estabelecido na cláusula 38.ª, antes do início das férias e em conjunto com a retribuição correspondente, a empresa pagará aos trabalhadores um subsídio equivalente à retribuição mensal. Este subsídio beneficiará sempre de qualquer aumento de retribuição que se efetue até ao início das férias.

2- Os trabalhadores que gozem férias ao abrigo do disposto no número 2 da cláusula anterior terão um subsídio de valor igual ao do período de férias que gozem.

Cláusula 40.ª

(Marcação de férias)

1- A empresa é obrigada a afixar, para conhecimento dos trabalhadores até 15 de abril de cada ano, o plano de férias.

2- Sempre que as conveniências da produção o justifiquem, a empresa pode, para efeito de férias, encerrar total ou parcialmente os seus estabelecimentos.

Cláusula 41.ª

(Interrupção de férias)

1- Sempre que um período de doença, devidamente comprovada, coincida, no todo ou em parte, com o período de férias, estas considerar-se-ão como não gozadas na parte correspondente ao período de doença.

2- Se o trabalhador adoecer durante as férias, serão as mesmas interrompidas, desde que a empresa seja do facto informada, prosseguindo o respetivo gozo após o termo da situação de doença, nos termos em que as partes acordem, ou, na falta de acordo, logo após a alta.

Cláusula 42.ª

(Sanções)

1- A empresa que não cumprir total ou parcialmente a obrigação de conceder férias, pagará aos trabalhadores, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao período de férias não gozadas e o respetivo subsídio.

2- A empresa que, culposamente, não dê cumprimento ao disposto na cláusula 39.ª pagará ao trabalhador o triplo do subsídio.

CAPÍTULO VII

Cláusula 43.ª

(Definição da falta)

Falta é a ausência durante um dia completo de trabalho.

Cláusula 44.ª

(Ausência inferior a um dia de trabalho)

1- As ausências não justificadas de duração inferior a um dia de trabalho só constituem falta desde que o somatório dessas ausências perfaça um dia de trabalho.

2- Para efeitos de desconto de ausência inferior a um dia, prevista no número anterior, aplica-se a seguinte fórmula:

$$\text{V/hora} = \frac{(\text{V/dia})}{n}$$

em que *n* é o número de horas de trabalho diário de cada trabalhador.

Cláusula 45.ª

(Participação de falta)

1- As faltas previsíveis devem ser comunicadas com antecedência nunca inferior a cinco dias, salvo comprovada impossibilidade de o fazer.

2- Toda a falta que resulte de situação não previsível deve ser participada à empresa, salvo nos casos de impossibilidade em fazê-lo, no próprio dia e no início do período de trabalho.

Cláusula 46.ª

(Tipos de falta)

1- A falta pode ser justificada ou injustificada.

2- A empresa poderá conceder, a pedido dos trabalhadores, licenças sem retribuição, devendo o pedido e correspondente autorização constar de documento escrito.

Cláusula 47.ª

(Faltas justificadas)

1- Consideram-se justificadas as faltas que resultem de:

a) Impossibilidade de prestar trabalho por facto para o qual o trabalhador de modo nenhum haja contribuído, nomeadamente, em resultado de cumprimento de obrigações legais ou pela necessidade de prestar assistência inadiável aos membros do seu agregado familiar em caso de acidente ou doença;

b) Prática de atos necessários ao exercício de funções em sindicatos e comissão paritária, dentro dos limites de tempo estabelecidos na lei e no AE;

c) Casamento, durante onze dias úteis consecutivos;

d) Falecimento de descendente ou afim no 1.º grau na linha reta, até 20 dias consecutivos e até cinco dias consecutivos por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou de pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador, nos termos previstos em legislação específica, ou de parente ou afim ascendente no 1.º grau na linha reta;

e) Falecimento de netos, avós, bisnetos, bisavós, irmãos e cunhados, durante dois dias consecutivos;

f) Autorização prévia ou posterior da entidade patronal.

2- Os prazos previstos nas alíneas *d)*, *e)* e *f)* contam-se a partir do dia imediato ao conhecimento do acontecimento.

O trabalhador manterá, porém, o direito à remuneração do tempo que porventura haja perdido no dia em que do mesmo teve conhecimento.

3- Quando se prove que o trabalhador fez invocação falsa de alguma destas situações ou não as comprove quando solicitado, considera-se a falta injustificada, ficando o trabalhador sujeito a ação disciplinar.

Cláusula 48.ª

(Consequência da falta)

1- A falta justificada não tem qualquer consequência para o trabalhador salvo o disposto na cláusula 47.ª

2- A falta injustificada dá à empresa o direito de descontar na retribuição a importância correspondente à falta ou faltas ou, se o trabalhador o preferir, a diminuir de igual número de dias o período de férias. Quando se verifique frequência deste tipo de faltas, pode haver procedimento disciplinar contra o faltoso.

3- O período de férias não pode ser reduzido a menos de dois terços do fixado neste contrato.

4- Sempre que um trabalhador falte injustificadamente, no dia ou meio-dia imediatamente anterior ou seguinte ao dia de descanso ou feriado, perde também a retribuição referente a esse dia ou meio-dia.

CAPÍTULO VIII

Cláusula 49.ª

(Suspensão por impedimento respeitante ao trabalhador)

1- Quando um trabalhador esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente o serviço militar, doença ou acidente, e o impedimento se prolongue por mais de um mês, suspendem-se os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressuponham a efetiva prestação de trabalho, sem prejuízo da observância das disposições aplicáveis da lei em vigor.

2- O tempo de suspensão conta-se para efeitos de antiguidade, conservando o trabalhador o direito ao lugar.

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

4- O contrato caducará, porém, no momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo, sem prejuízo da observância das disposições aplicáveis da legislação sobre Segurança Social.

Cláusula 50.ª

(Regresso do trabalhador)

1- indo o impedimento, o trabalhador disporá de 15 dias para se apresentar na empresa, a fim de retomar o trabalho.

Se o não fizer, poderá perder o direito ao lugar.

2- A empresa não pode opor-se a que o trabalhador retome imediatamente o trabalho.

Cláusula 51.ª

(Encerramento temporário por facto não imputável ao trabalhador)

No caso de encerramento temporário da empresa ou diminuição de laboração por facto não imputável aos trabalhadores, estes manterão todos os direitos e regalias decorrentes desta convenção ou das leis gerais do trabalho, nomeadamente a retribuição normal, nos termos em que estavam a ser verificados.

CAPÍTULO IX

Extinção da relação de trabalho

Cláusula 52.ª

(Por mútuo acordo)

1- A entidade empregadora e o trabalhador podem fazer cessar o contrato de trabalho por acordo.

2- A cessação constará de documento assinado pelo trabalhador e pela empresa e dele será enviada cópia ao sindicato, se o trabalhador manifestar esse desejo.

Cláusula 53.ª

(Caducidade)

O contrato de trabalho caduca, nomeadamente:

a) Verificando-se o seu termo, quando se trate de contrato a termo;

b) Verificando-se a impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva de o trabalhador prestar o seu trabalho ou de a entidade empregadora o receber;

c) Com a reforma do trabalhador, por velhice ou invalidez.

Cláusula 54.ª

(Com justa causa)

1- Ocorrendo justa causa, a entidade empregadora pode despedir o trabalhador.

2- A verificação de justa causa invocada contra o trabalhador depende sempre de processo disciplinar, elaborado segundo o disposto na lei.

Cláusula 55.ª

(Justa causa da rescisão)

1- Constituirão, nomeadamente, justa causa de despedimento os seguintes comportamentos do trabalhador:

a) Desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores;

b) Violação de direitos e garantias de trabalhadores da empresa;

c) Provocação repetida de conflitos com outros trabalhadores da empresa;

d) Desinteresse repetido pelo cumprimento, com a diligência devida, das obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho que lhe esteja confiado;

e) Lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa;

f) Prática intencional, no âmbito da empresa, de factos lesivos da economia nacional;

g) Faltas não justificadas ao trabalho que determinem diretamente prejuízos ou riscos graves para a empresa, ou, independentemente de qualquer prejuízo ou risco, quando o número de faltas injustificadas atingir, em cada ano, cinco seguidas ou dez interpoladas;

h) Falta culposa de observância de normas de higiene e segurança no trabalho;

i) Prática, no âmbito da empresa, de violências físicas, de injúrias ou outras ofensas punidas por lei sobre trabalhadores da empresa, elementos dos corpos sociais ou sobre a entidade patronal individual não pertencente aos mesmos órgãos, seus delegados ou representantes;

j) Sequestro e em geral crimes contra a liberdade das pessoas referidas na alínea anterior;

l) Incumprimento ou oposição ao cumprimento de decisões judiciais ou factos administrativos definitivos e executórios;

m) Reduções anormais da produtividade do trabalhador;

n) Falsas declarações relativas à justificação de faltas.

2- Sendo o despedimento declarado ilícito, a entidade empregadora será condenada:

a) No pagamento da importância correspondente ao valor das retribuições que o trabalhador deixou de auferir desde a data do despedimento até à data da sentença;

b) Na reintegração do trabalhador, sem prejuízo da sua categoria e antiguidade.

3- Em substituição da reintegração pode o trabalhador optar por uma indemnização correspondente a um mês de retribuição por cada ano de antiguidade ou fração não podendo ser inferior a três meses, contando-se para o efeito todo o tempo decorrido até à data da sentença.

Cláusula 56.ª

(Cessação com justa causa por iniciativa do trabalhador)

1- Ocorrendo justa causa, pode o trabalhador fazer cessar imediatamente o contrato.

2- Constituem justa causa, além de outros, os seguintes factos:

a) A necessidade de cumprimento de obrigações legais incompatíveis com a continuação ao serviço;

b) A alteração substancial e duradoura das condições de trabalho no exercício legítimo de poderes da entidade empregadora;

c) A falta não culposa de pagamento pontual da retribuição do trabalhador;

d) A falta culposa de pagamento pontual da retribuição na forma devida;

e) Violação culposa das garantias legais ou convencionais do trabalhador;

f) Falta culposa de condições de higiene e segurança no trabalho;

g) Aplicação de sanção abusiva;

h) Lesão culposa de interesses patrimoniais sérios do trabalhador;

i) Ofensas à integridade física, liberdade, honra ou dignidade do trabalhador, punível por lei, praticada pela entidade empregadora ou seus representantes legítimos.

3- A rescisão do contrato com fundamento nos factos previstos nas alíneas *d)* a *i)* do número anterior, confere ao trabalhador direito a uma indemnização calculada nos termos do número 3 da cláusula anterior.

Cláusula 57.ª

(Denúncia unilateral por parte do trabalhador)

1- O trabalhador tem o direito de rescindir o contrato individual de trabalho, por decisão unilateral, devendo comunicá-lo por escrito, com aviso prévio de dois meses.

2- No caso de o trabalhador ter menos de dois anos completos de serviço o prazo será de um mês.

3- Se o trabalhador não cumprir, total ou parcialmente, o prazo de aviso prévio, pagará à outra parte, a título de indemnização, o valor da retribuição correspondente ao período de aviso em falta.

4- Podem ser dispensados do referido aviso, a trabalhadora que se encontre em estado de gravidez e o trabalhador que tenha de se despedir por motivos graves e devidamente comprovados da sua vida privada.

CAPÍTULO X

Parentalidade e trabalho de menores

Cláusula 58.ª

(Proteção da parentalidade)

1- A empresa assegurará às mulheres condições de trabalho adequadas ao seu sexo.

2- É garantido às mulheres o direito de receber a mesma retribuição que os homens desde que desempenhem a mesma função, dentro do princípio «para trabalho igual, salário igual».

3- Os direitos no âmbito da parentalidade são aqueles que se encontram definidos na lei.

Cláusula 59.ª

(Trabalho de menores)

1- A entidade patronal deve proporcionar aos menores que se encontrem ao seu serviço condições de trabalho adequadas à sua idade, prevenindo de modo especial quaisquer danos ao seu desenvolvimento físico, espiritual e moral.

2- A entidade patronal é obrigada, na medida das suas possibilidades, a exercer sobre os trabalhadores menores uma ação constante de formação profissional, bem como a colaborar na ação que, no mesmo sentido, o Estado procurará desenvolver através dos serviços próprios ou em conjugação com as empresas.

CAPÍTULO XII

Segurança, saúde e higiene no trabalho

Cláusula 60.ª

(Obrigações da empresa e garantias dos trabalhadores)

1- A empresa obriga-se a proporcionar aos trabalhadores boas condições de higiene e a prover os locais de trabalho com os indispensáveis requisitos de segurança, de acordo com a lei aplicável.

2- Na empresa poderá ser eleita comissão de segurança, saúde e higiene no trabalho que, no respeitante aos representantes dos trabalhadores terá, para o desenvolvimento da sua atividade, direito a um crédito de horas igual a cinco horas por mês.

CAPÍTULO XIII

Das comissões paritárias

Cláusula 61.ª

(Criação e atribuições)

1- É criada uma comissão paritária para interpretar as disposições do presente AE e integrar as suas eventuais lacunas.

2- A comissão paritária será constituída por três representantes de cada uma das partes outorgantes neste AE, que poderão fazer-se acompanhar de assessores.

3- Por cada representante efetivo será designado um suplente que substituirá aquele nas suas faltas ou impedimentos.

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

Cláusula 62.ª

(Normas de funcionamento)

1- A comissão paritária funcionará em local a indicar alternadamente por cada uma das partes.

2- A comissão paritária reunirá sempre que seja convocada, por escrito, por uma das partes, com a antecedência mínima de oito dias, com a apresentação de uma proposta de agenda de trabalhos.

3- No final de cada reunião será lavrada e assinada a respetiva ata.

Cláusula 63.ª

(Deliberações)

1- A comissão paritária só poderá deliberar desde que estejam presentes, pelo menos, dois membros de cada uma das partes.

2- As deliberações tomadas por unanimidade consideram-se, para todos os efeitos, como regulamentação do presente AE e serão depositadas e publicadas nos termos previstos na lei para as convenções coletivas, após o que serão automaticamente aplicáveis à empresa e aos trabalhadores.

CAPÍTULO XIV

Regulamentos internos específicos

Cláusula 64.ª

1- A empresa, por um lado, e as associações sindicais representativas dos respetivos trabalhadores, por outro, po-

derão acordar entre si regulamentos internos que integrem a matéria insuficientemente regulamentada ou não prevista neste AE.

2- Os regulamentos previstos no número anterior terão os mesmos efeitos jurídicos que o presente AE.

CAPÍTULO XV

Poder disciplinar

Cláusula 65.ª

(Princípio geral)

1- O poder disciplinar compete à empresa.

2- A empresa só poderá aplicar qualquer sanção disciplinar após audição do trabalhador ou instauração de processo disciplinar.

Cláusula 66.ª

(Sanções)

1- Observados os requisitos legais, a entidade patronal poderá aplicar as seguintes sanções disciplinares:

a) Repreensão simples;

b) Repreensão registada;

c) Suspensão do trabalho com perda de retribuição por período até 24 dias;

d) Despedimento.

2- A aplicação de sanções diversas daquelas a que se referem as alíneas *a)* e *b)* do número anterior deverá ser precedida da instauração de processo disciplinar.

Cláusula 67.ª

(Sanções abusivas)

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

a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;

b) Recusar-se a cumprir ordens a que não deve obediência, nos termos legais;

c) Exercer ou candidatar-se a funções em sindicatos, comissões de trabalhadores e comissões paritárias;

d) Em geral exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistem.

2- Até prova em contrário, presume-se abusiva a aplicação de qualquer sanção sob a aparência de punição de outra falta, quando tenha lugar até dois anos após qualquer dos factos mencionados nas alíneas *a)*, *b)* e *d)* do número anterior ou até cinco anos após o termo das funções referidas na alínea *c)* do mesmo número ou da data da apresentação da candidatura a essas funções, quando as não venha a exercer.

Cláusula 68.ª

(Consequências da aplicação de sanções abusivas)

1- Se a empresa aplicar alguma sanção abusiva nos casos previstos nas alíneas *a)*, *b)* e *d)* do número 1 da cláusula anterior indemnizará o trabalhador nos termos gerais de direito, com as alterações seguintes:

a) Tratando-se de suspensão, a indemnização nunca será inferior a dez vezes a importância da retribuição perdida;

b) Tratando-se de despedimento, a indemnização nunca será inferir ao dobro da normal.

2- Se a empresa aplicar alguma sanção abusiva no caso previsto na alínea *c)* do número 1 da cláusula anterior indemnizará o trabalhador pelo dobro dos mínimos fixados nas alíneas *a)* e *b)* do número anterior.

CAPÍTULO XVI

Cláusula 69.ª

(Das regalias anteriores)

Da aplicação do presente AE não poderá resultar prejuízo para os trabalhadores, designadamente baixa de categoria, nível ou classe profissional e, bem assim a diminuição da retribuição ou a suspensão de quaisquer direitos e regalias de carácter geral, regular e permanente, anteriormente auferidos no âmbito da empresa ou decorrentes de contrato individual de trabalho, salvo os casos regulamentados neste AE.

Cláusula 70.ª

(Declaração de maior favorabilidade)

Com a entrada em vigor do presente AE, que se considera globalmente mais favorável, ficam revogados os instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho aplicáveis aos trabalhadores por ele abrangidos.

Cláusula 71.ª

(Reclassificação ou reconversão)

1- Sempre que por força de doença profissional, acidente de trabalho, ou reconversão tecnológica, se imponha a alteração de funções do trabalhador, a empresa atribuirá a categoria de harmonia com as novas funções, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

2- O trabalhador manterá o direito ao salário que auferia, salvo se à nova categoria couber retribuição superior, caso em que terá direito a essa retribuição.

3- O reajustamento salarial à nova categoria, quando a remuneração mínima fixa da anterior categoria for superior à da nova, será feito de harmonia com as regras seguintes:

a) Se a retribuição efetivamente auferida no exercício da categoria anterior é igual ou superior à convencionada para o grupo 6, o trabalhador manterá essa remuneração, enquanto outra não resultar do exercício das novas funções segundo o critério de remunerações deste AE;

b) Nos restantes casos, por cada alteração da tabela salarial, o trabalhador reconvertido ou reclassificado passará a receber montante igual ao salário efetivo à data da reconversão ou reclassificação, acrescido de 25 % do aumento atribuído à sua nova categoria, até que a retribuição contratual das suas funções atinja ou ultrapasse esse montante;

c) Na primeira revisão salarial seguinte, ser-lhe-á sempre garantido um acréscimo de retribuição de valor igual a 25 %

do aumento contratualmente atribuído à sua nova categoria.

4- O trabalhador, sem prejuízo do disposto nos números anteriores, manterá direitos e regalias inerentes à sua antiga categoria, com exceção da duração e do horário de trabalho que serão os da nova categoria.

ANEXO I

Quadro de densidades

Metalúrgicos

1- Na organização dos quadros de pessoal, a empresa deverá observar, relativamente aos trabalhadores metalúrgicos e metalomecânicos da mesma profissão e por cada unidade de produção, as proporções mínimas constantes do quadro seguinte:

	Escalões			Praticantes
	1.º	2.º	3.º	
1	-	1	-	-
2	1	-	-	1
3	1	-	1	1
4	1	1	1	1
5	1	2	1	1
6	1	2	1	2
7	1	2	2	2
8	2	2	2	2
9	2	3	2	2

2- Quando o número de trabalhadores for superior a 10, a respetiva proporção determina-se multiplicando as dezenas desse número pelos elementos da proporção estabelecida para 10 e adicionando a cada um dos resultados o correspondente elemento estabelecido para o número de unidades.

3- O pessoal de chefia não será considerado para efeito das proporções estabelecidas no número anterior.

4- As proporções fixadas nesta cláusula podem ser alteradas desde que de tal alteração resulte a promoção de profissionais.

5- Sempre que, por motivo de saída de profissionais, se verifiquem alterações nas proporções a que se refere esta cláusula, deve do facto ser informado o sindicato, obrigando-se a empresa a repor aquelas proporções no prazo máximo de 30 dias, caso a reposição seja feita com pessoal da empresa, ou de 45 dias, quando haja lugar a novas admissões.

Promoções automáticas

1- Os profissionais do 3.º escalão que completem dois anos de permanência na mesma empresa no exercício da mesma profissão ascenderão automaticamente ao escalão imediatamente superior, salvo se a entidade patronal comprovar por escrito a inaptidão do trabalhador.

2- Os profissionais do 2.º escalão que completem quatro anos de permanência na mesma empresa no exercício da mesma profissão ascenderão automaticamente ao escalão imediatamente superior, salvo se a entidade patronal comprovar por escrito a inaptidão do trabalhador.

3- No caso de o trabalhador não aceitar a prova apresentada pela empresa nos termos dos números 1 e 2 para a sua não promoção, terá o direito de exigir um exame técnico-profissional, a efetuar no posto normal de trabalho.

4- Os exames a que se refere o número anterior destinam-se exclusivamente a averiguar da aptidão do trabalhador para o exercício das suas funções normalmente desempenhadas no seu posto de trabalho e serão efetuadas por um júri composto por dois elementos, um em representação dos trabalhadores e outro em representação da empresa. O representante dos trabalhadores será designado pelo delegado sindical (quando exista apenas um), pela comissão sindical ou, na sua falta, pelo sindicato respetivo.

5- Independentemente das promoções resultantes do disposto nos números anteriores, serão promovidos ao escalão imediatamente superior os profissionais do 3.º e 2.º escalões que tenham completado ou venham a completar, respetivamente, três e cinco anos de atividade no mesmo escalão e no exercício da mesma profissão, salvo se a entidade patronal provar por escrito a sua inaptidão.

Neste caso, o trabalhador poderá exigir um exame técnico-profissional nos termos previstos nos números 3 e 4.

Profissões que não requerem aprendizagem

Soldador, lubrificador de máquinas, polidor metalúrgico e entregador de ferramentas.

Notas:

1- A categoria de encarregado B será atribuída ao trabalhador que colabora diretamente com o encarregado A.

2- A remuneração do encarregado, qualquer que seja a tabela aplicável, será encontrada de harmonia com as seguintes regras:

a) Os encarregados A e chefes de secção terão enquadramento sempre superior em dois em relação ao grupo de trabalhadores com melhor nivelamento na tabela salarial, e com função normal da secção que chefia, com exclusão do encarregado B;

b) Em caso algum a remuneração do encarregado A e chefe de secção será inferior à constante para o grupo 6;

c) Sempre que por força de reconversão funcional de qualquer trabalhador este tenha remuneração superior ao grupo de função que exerça ou vá exercer em determinado serviço da empresa, não poderá a sua remuneração ser invocada para os efeitos do número 1;

d) Os encarregados B estão enquadrados num grupo abaixo dos encarregados A das secções respetivas.

ANEXO II

Definição de categorias

Afinador de máquinas - É o trabalhador que vigia o funcionamento das máquinas de tubo de vidro, pirogravura ou outras e procede a mudança do tipo de obra, prestando assistência técnica. É o responsável pelo funcionamento das máquinas em serviço.

Agente de serviços de planeamento e armazém - É o trabalhador que faz registos de existências através das ordens de entrada e saída, compila e confronta os resultados da produção. Procede ao expediente de encomendas, de acordo com as encomendas, resultados da produção e registo de

existências. Colabora na preparação de planos de produção, armazenagem e expedição.

Ajudante de condutor de fornos de fusão - É o trabalhador que coadjuva e pode substituir o condutor (sem prejuízo do disposto nas cláusulas 30.ª e 29.ª do AE).

Ajudante de condutor de máquinas automáticas - É o trabalhador que tem como função coadjuvar o condutor.

Ajudante de cozinheiro - É o trabalhador que tem como função coadjuvar o cozinheiro.

Ajudante de montador-afinador - É o trabalhador que coadjuva e pode substituir o montador-afinador (sem prejuízo do disposto nas cláusulas 30.ª e 29.ª do AE).

Ajudante de motorista - É o trabalhador que acompanha o motorista, competindo-lhe auxiliá-lo na manutenção do veículo, podendo ainda fazer a cobrança das respetivas mercadorias, e ajuda na descarga.

Ajudante de operador de máquina ou mesa de serigrafia - É o trabalhador que coloca na (e retira da) máquina semiautomática de serigrafia os artigos de vidro e os coloca nos tabuleiros, que são postos ao seu alcance para tal efeito.

Ajudante preparador de ecrãs - É o trabalhador que colabora em operações de preparação de ecrãs.

Analista - É o trabalhador que efetua experiências, análises simples e ensaios químicos e físico-químicos, tendo em vista, nomeadamente, determinar ou controlar a composição e propriedade de matérias-primas e produtos acabados, suas condições de utilização e aplicação.

Analista principal - É o trabalhador que executa análises quantitativas e qualitativas e outros trabalhos que exijam conhecimentos técnicos especializados no domínio da química laboratorial ou industrial.

Analista de sistemas - É o trabalhador que, sob a direção geral, determina quais os problemas existentes e cria rotinas para a sua solução. Analisa as dificuldades no sistema e revê a lógica e as rotinas necessárias. Desenvolve a lógica e procedimentos precisos para uma mais eficiente operação.

Anotador - É o trabalhador que preenche as fichas individuais dos trabalhadores das máquinas, escrevendo nelas as faltas, férias e horas de trabalho em dias de feriados. Preenche requisições de materiais e distribui aos trabalhadores diversos materiais de uso pessoal e de higiene.

Anotador de produção - É o trabalhador que elabora mapas de produção, podendo efetuar cálculos relativos a esses mapas, enviando-os para os serviços competentes e arquivando-os.

Apontador metalúrgico - É o trabalhador que procede à recolha, registo, seleção e ou encaminhamento de elementos respeitantes à mão-de-obra, entrada e saída de pessoal, materiais, produtos, ferramentas, máquinas e instalações necessárias a sectores ligados à produção.

Armador de caixas de madeira ou cartão - É o trabalhador que tem como função, servindo-se das peças de madeira ou cartão já preparadas, montar as respetivas caixas.

Auxiliar de armazém - É o trabalhador que procede à manipulação dos artigos dos, nos ou para os armazéns de matérias-primas e acessórios, com ou sem auxílio de máquinas, podendo conferir as quantidades ou pesagens dos artigos entrados ou saídos.

Auxiliar de chefe de turno de máquinas automáticas - É o trabalhador que coadjuva e pode substituir nas ausências o chefe de turno.

Auxiliar de composição - É o trabalhador que tem a seu cargo a carga, lavagem e trituração do casco, as grandes pesagens e as misturas dos diferentes produtos.

Auxiliar de encarregado - É o trabalhador que executa algumas tarefas do encarregado, sob a direta vigilância e responsabilidade deste, não lhe cabendo em caso algum substituir o encarregado.

Auxiliar de laboratório - É o trabalhador que auxilia e coadjuva os preparadores e ou os analistas de laboratório.

Auxiliar de refeitório ou bar - É o trabalhador que tem como função o aquecimento das refeições dos trabalhadores e manter limpas as instalações do refeitório ou outras complementares.

Barista - É o trabalhador que nos bares da empresa fornece aos trabalhadores bebidas e sandes e cuida da lavagem e limpeza dos utensílios inerentes ao bar.

Caixa - É o trabalhador que tem a seu cargo as operações de caixa e registo de movimento relativo aos pagamentos e recebimentos a efetuar.

Caixoteiro - É o trabalhador que tem como função a armação de caixas e paletes.

Canalizador - É o trabalhador que corta e rosca tubos de chumbo ou plástico executa canalizações em edifícios, instalações industriais e outros.

Carpinteiro - É o trabalhador que, utilizando instrumentos diversos e próprios da sua função, executa obras destinadas à conservação ou à produção da empresa, incluindo os respetivos acabamentos, no banco da oficina ou na obra.

Chefe de equipa - É o trabalhador que na categoria de oficial tenha cinco anos de serviço efetivo e possua o curso de montador-eletricista ou equivalente dado pelas escolas técnicas, ou, não o tendo, possua competência profissional reconhecida.

Chefe de sala de desenho - É o trabalhador a quem compete a gestão técnico-administrativa do departamento de desenho, com as atribuições específicas seguintes: organizar, programar, dirigir, distribuir e controlar as atividades nos sectores de desenho, cópias e arquivo, de modo a assegurar o seu funcionamento pela forma mais económica e eficiente. Programa e orienta por equipas de trabalho o estudo, projeto e execução dos trabalhos solicitados. Zela pela correta organização do departamento, nomeadamente quanto aos efetivos e sua especialização, ligações internas e circuitos de comunicação com outros sectores da empresa ou entidades exteriores. Diligencia no sentido de promover a valorização e formação do pessoal do departamento, através da prática profissional e da frequência de cursos de aperfeiçoamento ou de especialização. Compete-lhe propor promoções de acordo com as normas superiormente estabelecidas, apresentar o plano anual de férias as dispensas de serviço por motivo justificado até ao limite fixado. Zela pelo cumprimento dos contratos, normas regulamentares da empresa e outras disposições legais. Responde pela aquisição e manutenção de materiais e equipamento e propõe os fornecedores de material, artigos de consumo e equipamentos. Pode propor a en-

comenda de trabalhos de desenho e reprodução, quando justifique. Promove a classificação dos documentos referentes a encargos decorrentes das atividades do departamento, segundo o plano de contas estabelecido. Submete a aprovação superior alterações e condições contratuais, nomeadamente preços novos, despesas suplementares ou complementares relativas aos contratos e encomendas aprovadas e a aplicação de prémios e multas. Toma decisões dentro da orientação estabelecida pela hierarquia supervisora.

Chefe de serviços ou de divisão - É o trabalhador que tem a seu cargo a chefia, condução e controlo de duas ou mais secções.

Chefe de turno - É o trabalhador que aplica as ordens recebidas e vela pela sua execução. É o responsável pelos trabalhadores em serviço no turno.

Chefe de turno de composição - É o trabalhador que tem a seu cargo, predominantemente, o controlo das pesagens, através de mecanismos automáticos, e orienta e controla o trabalho dos auxiliares de composição.

Chefe de turno de escolha - É o trabalhador que aplica as ordens recebidas do encarregado de escolha e vela pela sua aplicação, sendo responsável pela chefia dos trabalhos em serviço.

Chefe de turno de fabricação - É o trabalhador responsável pela produção, aplicando as ordens recebidas do encarregado geral, velando pela organização e pessoal em serviço.

Chefe de turno de máquinas automáticas - É o trabalhador que, para além da coordenação e chefia, tem como função vigiar, controlar e afinar o bom funcionamento das máquinas automáticas.

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

Compositor - É o trabalhador que tem a seu cargo, predominantemente, a pesagem, mistura e ensilagem dos pequenos produtos (corantes, descorantes e afinantes).

Condutor-afinador de máquinas - É o trabalhador que opera com máquinas de fabricação automática, ou não, de artigos de vidro a partir do tubo e vareta, alimentando-as, sempre que necessário, tanto no trabalho normal como na mudança de obra, e procede a limpeza de qualquer ferramenta mestra, podendo proceder à sua preparação.

Condutor de dumper - É o trabalhador que opera com dumper, verificando, nomeadamente, níveis de óleo, água e executando a mudança de todas, sempre que necessário.

Condutor de fornos de fusão - É o trabalhador que conduz os fornos através de aparelhagem de controlo e comando de que dispõe, incluindo os circuitos, equipamentos, fluidos e energia necessários à condução.

Condutor de máquinas automáticas - É o trabalhador que conduz uma das máquinas de produção, intervindo em todas as operações e equipamentos conducentes desde a formação da gota até à entrega na arca dos artigos segundo as especificações determinadas. Colabora nas mudanças de fabricação e reparação.

Condutor de máquina de extração de areia - É o trabalhador que no areeiro procede à extração, carga e transporte de areia, verificando, nomeadamente, os níveis de óleo e água.

Condutor de máquinas (tubo de vidro) - É o trabalhador que opera com máquinas de fabricação automática, ou não, de artigos de vidro para acondicionamento (ampolas, frascos, tubos para comprimidos, etc.), alimentando-as com tubo de vidro sempre que necessário, tanto no trabalho normal como na mudança de obra, e procede à sua limpeza.

Condutor de máquinas industriais - É o trabalhador que opera com máquinas de empilhar ou de transporte de qualquer mercadoria dentro da empresa.

Contínuo - É o trabalhador cuja missão consiste principalmente em anunciar visitantes, fazer recados, estampilhar correspondência e proceder a outros serviços análogos.

Controlador de caixa - É o trabalhador cuja atividade consiste na emissão das contas, de consumos nas salas de refeições, podendo receber ou não as importâncias das contas, e elaboração dos mapas de movimento da sala em que presta serviço.

Controlador de fabrico - É o trabalhador que controla a fabricação e coadjuva o encarregado geral.

Cozinheiro - É o trabalhador qualificado que prepara, tempera e cozinha os alimentos destinados as refeições, elabora ou contribui para a composição das ementas.

Dactilógrafo - É o trabalhador que predominantemente executa trabalhos dactilográficos minutados ou redigidos por outrem e, acessoriamente, serviços de arquivo, registo ou cópia de correspondência e serviço telefónico.

Desenhador - É o trabalhador que, a partir de elementos que lhe sejam fornecidos ou por ele recolhidos (croquis), executa as peças desenhadas e escritas ate ao pormenor necessário para a sua compatibilização e execução, utilizando os conhecimentos de materiais, de procedimentos de fabricação e das práticas de construção, consoante o seu grau de habilitação profissional e a correspondente prática do sector; efetua cálculos suplementares dimensionais requeridos pela natureza do projeto.

Desenhador-criador de modelos - É o trabalhador que concebe as formas e a decoração de peças de vidro, tentando conciliar as finalidades utilitárias e de exequibilidade com um máximo de qualidade estética.

Desenhador-decorador - É o trabalhador que desenha temas decorativos utilizando técnicas e processos de acordo com os métodos a utilizar na fabricação (serigrafia, lapidação, pintura, focagem, etc.)

Desenhador-orçamentista - É o trabalhador que, seguindo orientações técnicas superiores dentro de um programa de conceção, esboça ou desenha um conjunto ou partes de um conjunto e estuda a correlação com outros elementos do projeto, que pormenoriza. Elabora memórias ou notas descritivas que completam as peças desenhadas, observando normas e regulamentos em vigor. Estabelece com precisão as quantidades e custos de materiais e de mão-de-obra necessários à caracterização de um projeto. Estabelece autos de medição e no decurso das obras procura detetar erros ou outras falhas, que transmitirá aos técnicos responsáveis.

Desenhador-projetista - É o trabalhador que, a partir de um programa dado, verbal ou escrito, concebe anteprojetos e projetos de um conjunto ou partes de um conjunto, procedendo ao seu estudo, esboço ou desenho, efetua os cálculos que, não sendo específicos de engenheiros ou agentes técnicos de engenharia, sejam necessários à sua estruturação e interligação; respeita e indica as normas e regulamentos a seguir na execução, podendo elaborar memórias descritivas e determinar elementos para o orçamento.

Diretor de fábrica - É o trabalhador responsável por todas as secções e serviços da fábrica.

Diretor de serviços - É o trabalhador responsável por dois ou mais serviços.

Ecónomo - É o trabalhador que compra, quando devidamente autorizado, armazena, conserva e distribui as categorias e artigos diversos destinados a exploração do estabelecimento.

Eletricista - É o trabalhador que executa, monta, repara e conserva vários tipos de máquinas, motores, equipamentos e instalações elétricas.

Embalador - É o trabalhador que tem como função proceder ao acondicionamento de artigos diversos em caixas de cartão ou outro material, identificando-os nas respetivas caixas.

Encaixotador - É o trabalhador que acondiciona devidamente, dentro de caixas de cartão, madeira ou outro material, volumes de vidro.

Encarregado/chefe de secção - É o trabalhador a quem compete, na oficina ou secção que dirige, organizar, controlar e orientar as equipas de trabalho na execução dos trabalhos solicitados, podendo executar alguns deles. Assegura a comunicação com outros sectores da empresa. Compete-lhe propor promoções de acordo com as normas estabelecidas, apresentar o pIano anual de férias e as dispensas de serviço. Zela pelas normas regulamentares da empresa, sendo responsável pelos equipamentos e materiais colocados à sua disposição.

Encarregado geral - É o trabalhador que controla e dirige toda a fabricação e restantes serviços conexionados com a mesma, se os houver.

Enfornador/desenfornador - É o trabalhador que procede à enforna ou desenforna nas arcas.

Entregador de ferramentas - É o trabalhador que nos armazéns ou oficinas entrega as ferramentas, materiais ou produtos requisitados, sem ter a seu cargo o registo e controlo das existências dos mesmos.

Escolhedor de casco - É o trabalhador que tem como função proceder à seleção do casco, segundo instruções que lhe são fornecidas.

Escolhedor fora do tapete - É o trabalhador que fora do tapete procede à classificação e seleção de artigos de vidro de varia natureza, segundo especificações que Ihe forem fornecidas.

Escolhedor no tapete - É o trabalhador que, predominantemente em tapete rolante, observa, classifica e seleciona garrafas, garrafões e outros artigos de vidro de vária natureza, de harmonia com as indicações recebidas, e atenta nas características que devem servir de base à escolha, tais como qualidade, cor, dimensões e inscrições, classifica-os, separa-os e coloca-os adequadamente nos recetáculos correspondentes ou nas paletes. Assinala e comunica superiormente as anomalias verificadas.

Escolhedor no tapete de vidro de embalagem (com exceção de garrafas) - É o trabalhador que no tapete rolante observa, classifica e seleciona frascos e artigos de laboratório e outros destinados à embalagem.

Escriturário - É o trabalhador que executa várias tarefas que variam consoante a natureza e importância do escritório onde trabalha, redige relatórios, cartas, notas informativas e outros documentos, manualmente ou à máquina, dando-lhes o seguimento apropriado, tira as notas necessárias à execução das tarefas que Ihe competem e examina o correio recebido, separa-o e classifica-o.

Examinador de obra - É o trabalhador que tem como função detetar com aparelhagem própria defeitos de fabrico, segundo especificações dadas para cada produto.

Ferramenteiro - É o trabalhador que tem a seu cargo a conservação, montagem e guarda dos moldes e outro equipamento destinado à fabricação.

Fiel de armazém - É o trabalhador que tem como função a receção, armazenamento e entrega dos produtos entrados e o seu registo.

Fiel de armazém (metalúrgico) - É o trabalhador que regista internamente as entradas e saídas dos materiais, ferramentas e produtos e controla as existências.

Foscador não artístico - É o trabalhador que procede à foscagem de artigos de vidro, tanto por processos químicos como físicos.

Fresador mecânico - É o trabalhador que, na fresadora, executa trabalhos de fresagem de peças, trabalhando por desenho ou peça modelo. Prepara, se necessário, as ferramentas que utiliza.

Guarda - É o trabalhador que tem como função a vigilância de quaisquer instalações da empresa.

lnstrumentista de controlo industrial - É o trabalhador que monta, conserva, deteta e repara avarias, calibra e ensaia instrumentos eletrónicos, elétricos, eletromecânicos, electropneumáticos, pneumáticos, hidráulicos e servomecanismos de medida, proteção e controlo industrial, quer na fábrica, oficina ou nos locais de utilização, utilizando aparelhagem adequada. Guia-se normalmente por esquemas e outras especificações técnicas.

Jardineiro - É o trabalhador que cuida das plantas, árvores, flores e sebes, podendo também cuidar dos campos de jogo e zonas verdes.

Limador-alisador - É o trabalhador que trabalha com o limador mecânico para alisar, com as tolerâncias tecnicamente admissíveis.

Lubrificador de máquinas - É o trabalhador que lubrifica as máquinas e ferramentas, muda os óleos nos períodos recomendados e executa os trabalhos necessários para manter em boas condições os pontos de lubrificação.

Mecânico-auto - É o trabalhador que deteta avarias mecânicas, repara, afina, monta e desmonta os órgãos a automóveis e outras viaturas e executa outros trabalhos relacionados com esta mecânica.

Montador afinador de máquinas de produção - É o trabalhador que tem como função a montagem, reparação, afinação e regulação dos equipamentos da zona quente necessária à produção, sendo ainda o responsável principal pela eliminação de defeitos, bem como pelo controlo a quente da qualidade dos artigos fabricados, na fase de afinação.

Motorista - É o trabalhador possuidor de carta de condução profissional a quem compete, para além da condução de veículos automóveis (ligeiros ou pesados), zelar, sem execução, pela boa conservação do veículo, pela sua limpeza, pela carga que transporta e orientação da carga e descarga. Os veículos pesados e ligeiros com distribuição terão, obrigatoriamente, ajudante de motorista.

Operador de composição - É o trabalhador que tem como função fornecer através de maquinismos apropriados aos fornos a composição de que necessitam segundo especificações que lhe são fornecidas. Tem ainda a seu cargo a vigilância das balanças e a respetiva verificação das pesagens, a mistura na composição (manualmente) dos pequenos pesados e a vigilância dos relais e das correias transportadoras.

Operador de computador - É o trabalhador que opera e controla o computador através do seu órgão principal, prepara-o para a execução dos programas e é responsável pelo cumprimento dos prazos previstos para cada operação.

Operador de ensilagem - É o trabalhador que tem como função introduzir através de mecanismos apropriados os diversos produtos da composição nos respetivos silos.

Operador heliográfico/arquivista - É o trabalhador que predominantemente trabalha com heliográfica, corta e dobra as cópias heliográficas e arquiva ainda os elementos respeitantes a sala de desenho, nomeadamente desenhos, catálogos, normas e toda a documentação inerente ao sector, podendo também organizar e preparar os respetivos processos.

Operador de limpeza de moldes, peças e materiais - É o trabalhador que opera dispositivos que por meios químicos ou físicos procedem à limpeza de moldes, peças e outros materiais.

Operador de máquinas automáticas de decoração (serigrafia e rotulagem) - É o trabalhador que tem como função fazer afinações na máquina sempre que apareçam, defeitos. Faz as mudanças no equipamento variável. Zela pelo bom funcionamento da máquina, fazendo as afinações sempre que necessário. Tem a seu cargo a responsabilidade do pessoal que alimenta e escoa a produção da máquina.

Operador de máquina manual de serigrafia - É o trabalhador que afina e opera com máquina de serigrafia (manual) a fim de proceder à marcação e decoração em artigos de vidro. Procede à afinação da máquina, compreendendo esta, nomeadamente, a transformação mecânica para adaptação ao tipo de obra.

Operador de máquina ou mesa de serigrafia - É o trabalhador que opera com máquina ou mesa de serigrafia, a fim de proceder à marcação e decoração em artigos de vidro.

Operador de máquina semiautomática de serigrafia - É o trabalhador que afina e opera com máquina semiautomática de serigrafia, a fim de proceder à marcação e decoração de artigos de vidro.

Paletizador - É o trabalhador que predominantemente procede manual ou mecanicamente à paletização.

Pedreiro de fornos - É o trabalhador que executa os trabalhos de construção, manutenção e reparação de fornos e outros de construção civil.

Pintor - É o trabalhador que executa quaisquer trabalhos de pintura de obras, equipamentos e outros.

Polidor (metalúrgico) - É o trabalhador que, manual ou mecanicamente, procede ao polimento de superfícies de peças metálicas ou de outros materiais, utilizando disco de polir em arame de aço, esmeril, lixa, feltro, pano ou outros.

Porteiro - É o trabalhador que, colocado à entrada da empresa, vigia a entrada e saída de pessoas e de mercadorias.

Pré-oficial - É profissional que coadjuva os oficiais e que, cooperando com eles, executa trabalhos de menor responsabilidade.

Preparador de ecrãs - É o trabalhador que, após receber um determinado desenho, através de processo fotográfico, reduzi-lo à dimensão a utilizar, obtendo, assim, película. Procede, em seguida, à preparação do ecrã, utilizando uma grade de madeira de alumínio com seda, tela de aço ou nylon, preparada para receber a impressão da película. Após a impressão, procede à revelação, obtendo-se assim o ecrã a introduzir na máquina de serigrafia.

Preparador de laboratório - É o trabalhador que colabora na execução de experiências, análises e ensaios químicos, físicos e físico-químicos, sob orientação de um assistente ou analista, preparando bancadas, manuseando reagentes, fazendo titulações, zelando pela manutenção e conservação do equipamento e executando outras tarefas acessórias.

Preparador-programador - É o trabalhador responsável pela elaboração dos dossiers-artigos, onde constam todos os dados técnicos referentes à fabricação ou decoração de um artigo. Determina os elementos necessários referentes a custos de produção, peso, tempos e definição de equipas de trabalho. Observa o melhor método de trabalho e o mais económico na produção do artigo. Elabora mapas de carga (semanalmente) referentes a novas encomendas e os programas de fabricação para as diferentes oficinas. Programa diariamente o trabalho do forno ou outros, através de ordens de fabricação, baseando-se na mão-de-obra e equipamento disponível. Mantém a secção de ordenamento e planeamento central informada dos problemas surgidos diariamente (integra as atuais categorias de preparador de trabalho, agente de métodos, preparador de ferramentas, agente de planeamento e lançador de fabricação).

Preparador de trabalho (equipamentos elétricos e ou instrumentação) - É o trabalhador eletricista com o curso profissional de eletricista ou radioeletrónica e cinco anos de efetivo na categoria de oficial que, utilizando elementos técnicos, tem a seu cargo a preparação do trabalho de conservação de equipamentos elétricos ou instrumentação com vista ao melhor aproveitamento da mão-de-obra, ferramentas, máquinas e materiais. Elabora cadernos técnicos, mapas de planificação, orçamentos e estimativas, executando ainda outras tarefas técnicas de conservação ou organização de trabalho adequado ao seu nível.

Preparador de trabalho (metalúrgico) - É o trabalhador que, utilizando elementos técnicos, estuda e estabelece os métodos operatórios a utilizar na fabricação, tendo em vista o melhor aproveitamento da mão-de-obra, máquinas e materiais, podendo eventualmente atribuir tempos de execução e especificar máquinas e ferramentas.

Programador júnior - É o trabalhador que transforma a descrição de um processamento mecanográfico em instrução para o computador e para os operadores. Decorridos dois anos nesta categoria, ascende a programador sénior.

Programador sénior - É o trabalhador que transforma a descrição de um processamento mecanográfico em instrução para o computador e para os operadores. Ascende a esta categoria após dois anos em programador sénior.

Retratilizador - É o trabalhador que procede à retratilização através do forno ou maçarico.

Revestidor a plástico - É o trabalhador que tem como função revestir, com plástico previamente preparado, garrafões.

Secretário de direção - É o trabalhador que, além de executar tarefas de correspondente e estenodactilógrafo, tem conhecimento de línguas estrangeiras e colabora diretamente com entidades cujas funções sejam a nível de direção da empresa.

Serralheiro civil - É o trabalhador que constrói e ou monta e repara estruturas metálicas, tubos condutores de combustíveis, ar ou vapor, carroçarias de veículos automóveis, andaimes e similares para edifícios, pontes e navios, caldeiras, cofres e outras obras.

Serralheiro de ferramentas, moldes, cunhos e cortantes - É o trabalhador que executa, monta e repara ferramentas, moldes, cunhos e cortantes metálicos, utilizados para forjar, punçoar ou estampar materiais, dando-lhes forma.

Serralheiro mecânico - É o trabalhador que executa peças, monta, repara e conserva vários tipos de máquinas, motores e outros conjuntos mecânicos, com exceção dos instrumentos de precisão e das instalações elétricas.

Servente - É o trabalhador que exerce funções indiferenciadas no trabalho diurno.

Servente metalúrgico - É o trabalhador que se ocupa da movimentação, carga e descarga de materiais e da limpeza dos locais de trabalho.

Servente de carga - É o trabalhador que predominantemente acompanha o motorista e a quem compete exclusivamente arrumar as mercadorias no veículo e proceder à sua entrega fora da empresa.

Servente de escolha - É o trabalhador que predominantemente presta serviços indiferenciados na secção de escolha, podendo exercer a sua atividade em laboração contínua.

Servente de limpeza - É o trabalhador que tem como função proceder à limpeza e outros trabalhos análogos. Esta categoria substitui a antiga categoria de servente feminino.

Servente de pedreiro - É o trabalhador que tem como função coadjuvar o pedreiro, prestando-lhe o auxílio de que carece.

Servente de pirogravura - É o trabalhador indiferenciado da secção de pirogravura, podendo executar a preparação das tintas.

Soldador - É o trabalhador que, utilizando equipamento apropriado, faz a ligação de peças metálicas por processo aluminotérmico por pontos ou por costura continua.

Soldador por eletroarco ou oxiacetileno - É o trabalhador que, pelos processos de soldadura eletroarco ou oxiacetileno, liga entre si elementos ou conjuntos de peças de natureza metálica.

Técnico de eletrónica industrial - É o trabalhador que na categoria de oficial tenha cinco anos de serviço em equipamentos eletrónicos e possua o curso das escolas técnicas ou equivalente dado pelas escolas técnicas ou não o tendo, possua competência profissional reconhecida.

Telefonista - É o trabalhador que presta serviço numa central telefónica, transmitindo aos telefones internos as chamadas recebidas e estabelecendo ligações internas ou para o exterior. Responde, se necessário, a pedidos de informações telefónicas.

Temperador ou arquista (arca fixa ou contínua) - É o trabalhador que cuida do aquecimento e carga de uma câmara (arca do recozimento) com vista a eliminar as possíveis tensões internas de artigos de vidro.

Tesoureiro - É o trabalhador que dirige a tesouraria em escritórios em que haja departamento próprio, tendo a responsabilidade dos valores de caixa que lhe estão confiados, verifica as diversas caixas e confere as respetivas existências, prepara os fundos para serem depositados nos Bancos e toma as disposições necessárias para levantamento; verifica periodicamente se o montante dos valores em caixa coincide com o que os livros indicam. Pode, por vezes, autorizar certas despesas e efetuar outras tarefas relacionadas com as operações financeiras.

Torneiro mecânico - É o trabalhador que num torno mecânico copiador ou programador executa trabalhos de torneamento de peças, trabalhando por desenho ou peça modelo, e prepara, se necessário, as ferramentas que utiliza.

Tratorista - É o trabalhador que tem a seu cargo conduzir e manobrar máquinas ou veículos destinados ao transporte de carga diversa.

Vendedor - É o trabalhador não comissionista que, integrado no quadro do pessoal da empresa e prestando serviços exclusivamente a esta, tem como função a promoção a venda dos artigos produzidos ou transformados por aquela.

Verificador-anotador - É o trabalhador que verifica, servindo-se de instrumentos adequados, defeitos de fabrico, tais como sedas, na distribuição, dimensão e outras, anotando-as em impresso próprio e transmitindo-os à produção.

Verificador ou controlador-chefe de fornos de fusão - É o trabalhador que coordena, controla e dirige o trabalho dos verificadores ou controladores de fornos de fusão.

Verificador ou controlador de qualidade - É o trabalhador que tem como função determinar, através de ensaios físicos e outros, a qualidade, dimensões e características dos artigos produzidos, procedendo a comparação dos elementos verificados com as normas exigidas, aquando de imediato unto dos responsáveis sempre que detete irregularidades nos produtos.

Vigilante de balneário - É o trabalhador que tem como função a vigilância e fiscalização de balneários e outras instalações sanitárias.

ANEXO III

Enquadramentos

Grupo 1:

Analista de sistemas.
Diretor de fábrica.
Diretor de serviços.

Grupo 2:

Presentemente não integra nenhuma categoria.

Grupo 3:

Chefe de serviços ou divisão.
Encarregado geral.
Programador sénior.
Tesoureiro.

Grupo 4:

Chefe de sala de desenho.

Grupo 5:

Desenhador-criador de modelos.
Desenhador orçamentista.
Desenhador-projetista.
Programador júnior.

Grupo 6:

Analista principal.
Chefe de equipa.
Chefe de turno de máquinas automáticas.
Instrumentista de controlo industrial.
Operador de computador.
Preparador de trabalho (equipamento elétrico e/ou instrumentação).
Preparador de trabalho (metalúrgico).
Secretário de direção.
Técnico de eletrónica industrial.

Grupo 7:

Encarregado B.
Verificador ou controlador-chefe de fornos de fusão.

Grupo 8:

Afinador de máquina.
Apontador metalúrgico.
Auxiliar de chefe de turno de máquinas automáticas.
Caixa.
Canalizador de 1.ª
Carpinteiro.
Chefe de movimento.
Chefe de turno.
Chefe de turno de escolha.
Chefe de turno de fabricação.
Condutor-afinador de máquinas.
Condutor de fornos de fusão.
Condutor de máquinas automáticas.
Controlador de fabrico.
Desenhador.
Desenhador-decorador.
Eletricista com mais de dois anos.
Escriturário A.
Fiel de armazém (metalúrgico).
Fresador mecânico de 1.ª
Mecânico-auto de 1.ª
Montador-afinador das máquinas de produção.
Motorista de pesados.
Operador de composição.
Operador de máquina automática de decoração (serigrafia e rotulagem).
Pedreiro de fornos.
Pintor.
Polidor (metalúrgico) de 1.ª
Preparador-programador.
Serralheiro civil de 1.ª
Serralheiro de ferramentas, moldes, cunhos ou cortantes de 1.ª
Serralheiro mecânico de 1.ª
Soldador por eletroarco ou oxi-acetileno de 1.ª
Torneiro mecânico de 1.ª
Vendedor.
Verificador ou controlador de qualidade.

Grupo 9:

Analista.
Cozinheiro.

Grupo 10:

Agente de serviços de planeamento e armazém A.
Chefe de turno de composição.
Cobrador.
Compositor.
Condutor de máquinas de extração de areias.
Escriturário B.
Limador-alisador de 1.ª
Lubrificador de máquinas de 1.ª
Motorista de ligeiros.
Operador de limpeza de moldes, peças e materiais.
Soldador de 1.ª
Tratorista.

Grupo 11:

Canalizador de 2.ª
Condutor de máquinas (tubo de vidro).
Eletricista até dois anos.
Fresador mecânico de 2.ª
Mecânico-auto de 2.ª
Polidor (metalúrgico) de 2.ª
Serralheiro civil de 2.ª
Serralheiro de ferramentas, moldes, cunhos e cortantes de 2.ª
Serralheiro mecânico de 2.ª
Soldador por eletroarco ou oxi-acetileno de 2.ª
Torneiro mecânico de 2.ª

Grupo 12:

Agente de serviços de planeamento e armazém B.
Ajudante de condutor de máquinas automáticas com dois

ou mais anos.
Ajudante de montador-afinador com dois ou mais anos.
Datilógrafo.
Operador de ensilagem.
Telefonista A.

Grupo 13:

Ajudante de condutor de fornos de fusão.
Ajudante de condutor de máquinas automáticas até dois anos.
Ajudante de montador-afinador até dois anos.
Condutor de máquinas industriais.
Examinador de obra.
Limador-alisador de 2.ª
Lubrificador de máquinas de 2.ª
Soldador de 2.ª
Verificador-anotador.

Grupo 14:

Canalizador de 3.ª
Entregador de ferramentas de 1.ª
Fresador mecânico de 3.ª
Mecânico-auto de 3.ª
Polidor (metalúrgico) de 3.ª
Pré-oficial electricista do 2.º ano.
Serralheiro civil de 3.ª
Serralheiro de ferramentas, moldes, cunhos e cortantes de 3.ª
Serralheiro mecânico de 3.ª
Soldador por eletroarco ou oxi-acetileno de 3.ª
Telefonista B.
Torneiro mecânico de 3.ª

Grupo 15:

Ajudante de cozinheiro.
Ajudante de motorista.
Anotador de produção.
Auxiliar de encarregado.
Condutor de dumper.
Ecónomo.

Grupo 16:

Auxiliar de composição.
Datilógrafo do 4.º ano.
Entregador de ferramentas de 2.ª
Escolhedor no tapete.
Ferramenteiro.
Fiel de armazém.
Foscador não artístico.
Limador-alisador de 3.ª
Lubrificador de máquinas de 3.ª
Operador heliográfico-arquivista.
Paletizador.
Preparador de ecrãs.
Preparador de laboratório.
Retratilizador.
Soldador de 3.ª
Temperador ou arquista (arca fixa ou contínua).

Grupo 17:

Escolhedor no tapete de vidro de embalagem (com exceção de garrafas).
Operador de máquina semiautomática de serigrafia.
Pré-oficial eletricista do 1.º ano.

Grupo 18:

Anotador.
Caixoteiro.
Datilógrafo do 3.º ano.
Encaixotador.
Entregador de ferramentas de 3.ª
Guarda.
Porteiro.

Grupo 19:

Contínuo.
Enfornador/desenfornador.
Operador de máquina manual de serigrafia.

Grupo 20:

Auxiliar de armazém.
Datilógrafo do 2.º ano.
Jardineiro.
Servente de carga.
Servente de escolha.
Servente metalúrgico.
Servente de pedreiro.
Servente de pirogravura.

Grupo 21:

Armador de caixas de madeira ou cartão.
Barista.
Controlador de caixa.
Escolher fora do tapete.
Operador de máquina ou mesa de serigrafia.
Servente.
Vigilante de balneário.

Grupo 22:

Ajudante de operador de máquina ou serigrafia.
Ajudante de preparador de ecrãs.
Auxiliar de laboratório.
Auxiliar de refeitório ou bar.
Datilógrafo do 1.º ano.
Embalador.
Escolhedor de casco.
Escolhedor/embalador (tubo de vidro).
Revestidor a plástico.

Grupo 23:

Servente de limpeza.

ANEXO IV

Tabelas salariais

Grupos	Salários (euros)
1	2 367,00 €
2	1 853,50 €
3	1 729,75 €
4	1 475,25 €
5	1 426,25 €
6	1 384,25 €
7	1 350,75 €
8	1 321,75 €
9	1 299,75 €
10	1 280,50 €
11	1 260,50 €
12	1 243,75 €
13	1 219,75 €
14	1 203,00 €
15	1 180,00 €
16	1 161,00 €
17	1 143,25 €
18	1 118,50 €
19	1 105,50 €
20	1 080,25 €
21	1 059,75 €
22	1 035,50 €
23	1 006,25 €

Tabela de praticantes e aprendizes

Praticante geral	
1.º ano	714,00 €
2.º ano	715,00 €
3.º ano	716,25 €
4.º ano	747,50 €
Aprendiz geral	
1.º ano	710,00 €
2.º ano	712,50 €

Praticante metalúrgico e ajudante eletricista

1.º ano	718,75 €
2.º ano	746,00 €

Aprendiz metalúrgico e eletricista

1º ano	710,00 €
2º ano	712,50 €

Abono para falhas: 93,75 €.

Marinha Grande, 20 de abril de 2022.

Pela Santos Barosa - Vidros, SA:

Vítor Miguel Ferreira Henriques Martins, na qualidade de mandatário.

Luís José Ferreira Coelho Tavares, na qualidade de mandatário.

Pelo Sindicato das Indústrias e Afins - SINDEQ:

Jorge Francisco Gariso, na qualidade de mandatário.

Maria da Glória Pinto Carrilho, na qualidade de mandatária.

Depositado em 22 de julho de 2022, a fl. 199 do livro n.º 12, com o n.º 174/2022, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Acordo de adesão entre a Associação Nacional das Indústrias de Vestuário, Confecção e Moda - ANIVEC/APIV e o Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e Afins - SIMA ao contrato coletivo entre a mesma associação de empregadores e a Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal - FESETE

A Associação Nacional das Indústrias de Vestuário, Confecção e Moda - ANIVEC/APIV e o Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e Afins - SIMA, por outro, acordam entre si, ao abrigo do disposto no artigo 504.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, a adesão às alterações salariais e outras ao CCT celebrado entre a Associação Nacional das Indústrias de Vestuário, Confecção e Moda - ANIVEC/APIV e a Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal - FESETE, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 24, de 29 de junho de 2022.

Declaração

Para cumprimento do disposto nas alíneas *c)* e *g)* do artigo 492.º, conjugado com o artigo 496.º do Código do Trabalho Revisto, serão potencialmente abrangidos os mesmos empregadores constantes do CCT a que se adere e mais 700 trabalhadores resultantes desta adesão. No que concerne à área geográfica é todo o território nacional.

Lisboa, 29 de junho 2022.

Pelo Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e Afins - SIMA:

Ana Filipe, na qualidade de mandatária.

Pela Associação Nacional das Indústrias de Vestuário, Confecção e Moda - ANIVEC/APIV:

Maria Manuela Fonseca Folhadela Rebelo.

Depositado em 26 de julho de 2022, a fl. 1 do livro n.º 13, com o n.º 178/2022, 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 CITEFORMA - Centro de Formação Profissional dos Trabalhadores de Escritório, Comércio, Serviços e Novas Tecnologias e o Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE - Retificação

No *Boletim do Trabalho e Emprego,* n.º 22, de 15 de junho de 2022, encontra-se publicado o acordo de empresa mencionado em epígrafe, o qual enferma de inexatidão, impondo-se, por isso, a necessária correção.

Assim, na página 2353 onde se lê:

«

Categoria de coordenador técnico				
Posições remuneratórias	1.ª	2.ª	3.ª	4.ª
Nível de remuneração da tabela única	14	16	18	19
Valor ilíquido (em euros)	1 196,41	.357,11	.517,83	.624,96

»

Deve ler-se:

«

Categoria de coordenador técnico				
Posições remuneratórias	1.ª	2.ª	3.ª	4.ª
Nível de remuneração da tabela única	14	16	18	19
Valor ilíquido (em euros)	1 196,41	1 357,11	1 517,83	1 624,96

»

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 Trabalhadores da Construção, Madeiras, Mármores, Pedreiras, Cerâmica e Materiais de Construção de Portugal - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 28 e 29 de junho de 2022 para o mandato de quatro anos.

Albano da Silva Ribeiro.
António Silva.
Camilo Agostinho Ferreira;
Arménio Teixeiró Mourão.
David Ribeiro Pinto.
António Luz Loureiro.
José Américo Doreta.
Artur Ilídio Pereira Afonso.
Artur Pereira.
Pedro Manuel Nogueira Teixeira.
José Maia Carvalho.
Adão Pinheiro.
Fernando Gonçalves Monteiro.
Adão Albino Pereira Silva.

Sindicato XXI - Associação Sindical dos Trabalhadores Administrativos, Técnicos e Operadores dos Terminais de Carga Contentorizada do Porto de Sines - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 27 de maio de 2022 para o mandato de quatro anos.

Presidente - Paulo César Lála de Freitas.
Vice-presidente - Dino José Pereira Fernandes.
Vogal - Pedro Miguel Sacramento Rosado.

União dos Sindicatos de Viana do Castelo/ Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses - Intersindical Nacional - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 1 de julho de 2022 para o mandato de quatro anos.

Afonso Manuel Graçoeiro Gonçalves.
Aida Maria Fernandes Sá.
Anabela Antunes Meira.
António Borlido Parente.
Augusto Manuel Alves Silva.
Claudia Isabel Leite Monteiro Lima.
Conceição Cunha Fernandes Liquito.
Elisabete da Costa Novo.
Francisco Ribeiro Vaz.
João António de Sousa Correia.
José Antonino Garcia Cerqueira.
José António Salazar Bento Silva.
José Manuel Barreiro Araújo Pedras.
José Manuel Carvalho Costa Pereira.
Ludovina Maria Gomes de Sousa.
Luís Miguel Ramos Novo Brito Machado.
Nuno Miguel Azevedo Barroso.
Ricardo Manuel Correia Sampaio.
Rosa Maria Fernandes Sousa Silva.
Sónia Maria da Cruz Braga.
Tiago Augusto Ferreira Baptista.

Sindicato dos Trabalhadores dos Registos e Notariado - STRN - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 16 de julho de 2022, pelo conselho diretivo regional do norte, para o mandato de três anos.

Membros efetivos:

1- Presidente - Luís Pedro Matos Soares.
2- Vice-presidente - Fernanda Maria Lopes Miranda de Morais.
3- Tesoureiro - Jorge Manuel Almeida Pereira.
4- Secretária - Cláudia Alexandra Coelho Vieira de Melo.
5- Vogal - Alexandre Miguel Rodrigues Silva.
6- Vogal - Cesaltina dos Santos Figueira Neca.
7- Vogal - Dina Maria Fernandes Pereira.
8- Vogal - Maria Arminda Ferreira Soares Guedes.
9- Vogal - Vitor Manuel Monteiro Gonçalves.

Membros suplentes:

1- Angela Maria Rodrigues Lamego Costa.
2- Ana Bela Sousa Silva.
3- Carla Marisa Teixeira Rosalis.
4- Isabel Maria Pires da Costa Pina.
5- Maria de Fátima Matos Mesquita Amorim.
6- Matilde da Conceição Moreira Magalhães.
7- Sónia Maria Monteiro Moreira da Silva.
8- Dulce Maria Barbosa Neves.
9- Bernardino Ferreira Piedade.

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

I - ESTATUTOS

APORMED - Associação Portuguesa das Empresas de Dispositivos Médicos - Alteração

Alteração aprovada em 22 de novembro de 2018, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 3, de 22 de janeiro de 2012.

CAPITULO I

(Designação, âmbito, objeto e competência)

Artigo 1.º

(Designação)

É constituída ao abrigo do Decreto-Lei n.º 215 - C/75, de 30 de abril, por tempo indeterminado, a APORMED - Associação Portuguesa das Empresas de Dispositivos Médicos, sem fins lucrativos, com sede na Avenida José Gomes Ferreira, 9, 6.º, sala 64, em Miraflores, freguesia de Carnaxide, concelho de Oeiras, a qual se regerá pelos presentes estatutos.

Artigo 2.º

(Âmbito)

A associação tem âmbito nacional e poderá estabelecer delegações em qualquer localidade do País, bem como filiar-se em organismos nacionais e internacionais e é constituída pelas empresas nela inscritas, ou que venham a inscrever-se, e que tenham por ramo de atividade a produção ou a comercialização de dispositivos médicos.

Artigo 3.º

(Objeto)

A associação tem por objeto a coordenação, representação, fomento e defesa dos legítimos interesses e direitos comuns das empresas nela inscritas, a promoção de elevados padrões de qualidade e ética, bem como de outros objetivos não especificados que não contrariem o âmbito da associação.

Artigo 4.º

(Competência)

No âmbito do seu objeto, compete nomeadamente à associação:

a) Representar e defender os interesses e os direitos dos seus associados, incluindo em juízo;

b) Promover e divulgar a legislação e regulamentação aplicável ao sector e zelar pela sua correta aplicação;

c) Promover e difundir os princípios e práticas éticas entre os seus associados;

d) Participar no desenvolvimento e na aplicação da legislação e regulamentação nacionais, no âmbito da produção e comercialização de dispositivos médicos;

e) Cooperar e colaborar com entidades oficiais e instituições privadas, a nível nacional e internacional, no estudo dos princípios e normas conducentes ao desenvolvimento e garantia de padrões uniformes de qualidade;

f) Divulgar informações de carácter técnico e científico de interesse comum para os seus associados;

g) Contribuir para o conhecimento e avaliação do mercado, reconhecendo e divulgando informações sobre os sectores específicos, quer para uso oficial, quer para uso dos seus associados;

h) Desenvolver, de um modo geral, quaisquer outras ações de interesse comum para o sector de atividade dos seus associados.

CAPÍTULO II

(Associados)

Artigo 5.º

(Admissão)

1- Poderão inscrever-se na associação todas as empresas que legalmente realizem atividades de investigação e desenvolvimento, produção e comercialização e/ou prestações de serviços a elas associadas, na área dos dispositivos médicos em Portugal. Para admissão como associado, é necessário formular o pedido de admissão preenchendo a respetiva proposta, fornecendo os elementos necessários à correta identificação da entidade proposta, com a designação do seu representante junto da associação mandatado para o efeito.

2- A apreciação destes elementos e a admissão de associados são da competência da direção.

3- Após a decisão de admissão, os associados devem ser informados do novo associado.

4- Da deliberação a que se refere o número antecedente cabe recurso para a assembleia geral, a interpor no prazo de 30 dias a contar da data da comunicação ao interessado, por carta registada com aviso de receção.

5- Tem legitimidade para interpor o recurso previsto no número anterior, o interessado ou qualquer associado no pleno gozo dos seus direitos associativos.

6- Poderá inscrever-se na qualidade de «observador» a empresa que, para além de respeitar o estipulado no número 1, pretende conhecer e participar nas atividades da Apormed afim de tomar a decisão de associar-se, de acordo com as seguintes condições:

a) A empresa envia um pedido formal dirigido à direção da APORMED - Associação Portuguesa das Empresas de Dispositivos Médicos manifestando o seu interesse e designando o colaborador que será responsável pela relação com a APORMED - Associação Portuguesa das Empresas de Dispositivos Médicos;

b) A empresa não tem poder de voto nas assembleias gerais, nem pode ser eleita para cargos nos órgãos sociais ou para coordenação de um grupo de trabalho;

c) Durante o período de permanência o «observador» não está sujeito ao pagamento do regime de quotas em vigor;

d) O prazo máximo de permanência é de 6 meses, não sendo possível repetir este período;

e) Findo este período, a empresa deverá submeter o pedido de adesão, sendo, no entanto, livre de não se associar;

f) Caso a empresa não se associe a mesma obriga-se a manter sigilo relativamente a todas as informações, documentos e dados relativos à APORMED - Associação Portuguesa das Empresas de Dispositivos Médicos ou a algum dos seus associados a que tenha tido acesso enquanto «observador».

7- A direção pode retirar à empresa o estatuto de «observador» caso esta tenha, na livre apreciação da direção, praticado qualquer conduta incompatível com as regras e com os princípios pelos quais se rege a APORMED - Associação Portuguesa das Empresas de Dispositivos Médicos.

8- A direção pode, a todo o momento e pelos motivos que livremente entenda, limitar o acesso ou a participação da empresa com estatuto de «observador» em qualquer evento da APORMED - Associação Portuguesa das Empresas de Dispositivos Médicos.

Artigo 6.º

(Direito dos associados)

Os associados têm direito a:

a) Tomar parte nas assembleias gerais ou noutras reuniões para as quais sejam convocados;

b) Eleger e serem eleitos para os órgãos da associação não podendo desempenhar funções em mais de um órgão social, dentro do mesmo mandato;

c) Requerer a convocação da assembleia geral nos termos do artigo 17.º;

d) Requerer a inclusão de pontos específicos para a discussão, por carta registada dirigida ao presidente da assembleia geral, desde que a respetiva mesa os admita;

e) Apresentar na associação, bem como submeter à direção as questões e sugestões julgadas de interesse e conveniência para o sector e para os fins da associação, bem como requerer a sua intervenção na defesa dos seus interesses;

f) Participar, enquanto membro, nos grupos de trabalho constituídos para o estudo dos problemas de interesse do sector, nos termos do regulamento dos grupos de trabalho;

g) Frequentar as instalações da associação e utilizar os serviços organizados em seu benefício, nas condições definidas pela direção;

h) Usufruir de todos os demais benefícios e regalias que a associação venha a definir e proporcionar aos associados;

i) Desvincular-se de associado da associação, nos termos da alínea *b)* do artigo 8.º

Artigo 7.º

(Deveres dos associados)

São deveres dos associados:

a) Prestar colaboração efetiva a todas as iniciativas que visem a prossecução do objeto da associação, facultando-lhe, nomeadamente, as informações e os elementos que venham a ser solicitados;

b) Participar na vida e gestão administrativa da associação, nomeadamente no desempenho dos cargos associativos para que tenham sido eleitos ou designados;

c) Respeitar a legislação bem como as diretrizes do código de boas práticas comerciais;

d) Colaborar ativamente com a comissão disciplinar;

e) Pagar as quotas e outras prestações financeiras, nos termos previstos nestes estatutos, ou em assembleia geral;

f) Participar, enquanto membro, nos grupos de trabalho constituídos para estudo dos problemas e interesses do sector;

g) Cumprir os regulamentos emanados dos órgãos associativos;

h) Manter o registo de identificação e morada devidamente atualizado, bem como a nomeação do seu representante.

Artigo 8.º

(Perda da qualidade de associado)

1- Perdem a qualidade de associado:

a) As empresas que deixem de exercer a atividade representada pela associação;

b) As empresas que o solicitarem por carta registada endereçada à direção;

c) As empresas que forem excluídas da associação por deliberação da direção ou assembleia geral, por maioria qualificada de três quartos;

d) As empresas que deixem de pagar as quotas por período superior a seis meses, ou não satisfaçam outras prestações financeiras a ser fixadas nos termos da alínea *a)* do artigo anterior;

e) As empresas que incorram em infração disciplinar grave.

2- No caso referido na alínea *c)* cabe recurso para a assembleia geral imediata.

3- As empresas excluídas perdem os seus direitos sobre o património social.

4- O associado que, por qualquer forma, deixar de pertencer à associação não tem direito a reaver as quotizações ou outras prestações financeiras que haja pago e/ou donativos que tenha feito, sem prejuízo da sua responsabilidade por todas as prestações relativas ao tempo em que foi membro da associação.

Artigo 9.º

(Infrações disciplinares)

Considera-se infração disciplinar a falta de cumprimento dos deveres constantes destes estatutos, bem como, do Código de Boas Práticas Comerciais.

Artigo 9.º-A

(Procedimento disciplinar)

1- Cabe à direção, após proposta da comissão disciplinar, não só apreciar as infrações disciplinares, mas também aplicar as respetivas sanções previstas no artigo 10.º

2- O associado deve ser notificado da acusação, por escrito, até 30 dias corridos após o conhecimento dos factos que a fundamentam. O associado tem 15 dias corridos para apresentação da defesa, juntando prova.

3- A comissão disciplinar deverá apresentar o seu parecer e comunicá-lo à direção no prazo máximo de 10 dias corridos a partir da apresentação do relatório final do instrutor.

4- Em matéria disciplinar, o associado pode recorrer para a assembleia geral e desta para os tribunais comuns, dentro dos princípios gerais do direito.

Artigo 9.º-B

(Comissão disciplinar)

1- A comissão disciplinar é constituída por três membros, o presidente da assembleia geral, o presidente do conselho fiscal e um terceiro membro, designado pela direção, necessariamente um profissional de reputada experiência e mérito jurídico, sem ligação direta ou indireta, presente ou passada, com qualquer empresa associada.

2- A comissão disciplinar é dirigida pelo presidente da assembleia geral e secretariada pelo presidente do conselho fiscal.

3- Ao terceiro elemento caberá a instrução do processo disciplinar que, findas as diligências instrutórias, apresentará no prazo de 10 dias corridos o relatório final, do qual devem constar as suas conclusões e a proposta de aplicação da sanção ou da absolvição do associado visado pela ação disciplinar.

Artigo 10.º

(Sanções disciplinares)

1- As sanções aplicáveis às infrações disciplinares do associado são:

a) Advertência;

b) Repreensão por escrito;

c) Multa;

d) Suspensão temporária;

e) Expulsão;

2- O valor da multa não poderá exceder duas vezes o valor da quota anual mais elevada.

3- A suspensão temporária poderá ir de um a seis meses.

4- A não regularização pontual das quotas pode levar à aplicação das sanções mencionadas, sem prejuízo da cobrança judicial.

5- A sanção de expulsão apenas poderá ser aplicada em caso de grave violação dos deveres de associado.

CAPÍTULO III

(Órgãos sociais)

SECÇÃO I

Princípios gerais

Artigo 11.º

(Enumeração)

São os seguintes os órgãos da associação:

- Assembleia geral;

- Direção;
- Conselho fiscal.

Artigo 12.º

(Duração e extinção do mandato)

1- O período do mandato dos cargos de qualquer órgão social tem a duração de dois anos, sendo, no entanto, possível a reeleição. Não poderão ser excedidos três mandatos consecutivos no mesmo cargo.

2- Aos titulares dos órgãos sociais não é permitido o desempenho simultâneo de mais de um cargo na associação.

3- Quando terminado o mandato devem os titulares permanecer no exercício das suas funções, até à tomada de posse dos novos titulares dos órgãos sociais.

4- Se em qualquer órgão social se verificarem vagas temporárias ou definitivas, devem os outros membros desse órgão escolher e designar, no prazo máximo de 60 dias corridos, entre os associados no pleno gozo dos seus direitos aquele ou aqueles que preencherão os lugares vagos até à realização da próxima assembleia-geral, que deverá ter lugar no prazo máximo de 30 dias corridos após a data da designação.

5- Se, num órgão social, as vagas abrangerem todos os membros desse órgão, ou tendo apenas permanecido um titular, cabe ao conselho fiscal a escolha e designação, no prazo máximo de 60 dias corridos, dos associados para o preenchimento daquelas, até à realização da próxima assembleia geral, convocada nos termos do número anterior.

6- Não existindo o conselho fiscal ou se este não providenciar ao preenchimento das vagas existentes num órgão social, no prazo estabelecido no número anterior, deverá ser convocada, no prazo máximo de trinta dias corridos, uma assembleia geral extraordinária, com essa expressa ordem de trabalhos.

Artigo 13.º

(Exercício dos cargos sociais)

1- Nos cargos colegiais, cada um dos membros tem direito a um voto, com exceção do presidente que tem voto de qualidade.

2- O exercício dos cargos sociais de eleição é gratuito.

3- Os membros dos órgãos sociais não poderão votar em assuntos que diretamente lhes digam respeito, ou nos quais sejam interessados os respetivos cônjuges, ascendentes, descendentes e equiparados.

4- Os membros dos órgãos sociais não podem contratar direta ou indiretamente com a associação, salvo se do contrato resultar para esta manifesto benefício.

Artigo 14.º

(Destituição dos órgãos sociais)

Os órgãos sociais podem ser destituídos por deliberação da assembleia geral, convocada para o efeito.

SECÇÃO II

(Assembleia geral)

Artigo 15.º

(Constituição)

1- A assembleia geral é constituída por todos os seus associados em pleno gozo dos seus direitos e dirigida por uma mesa que se compõe de um presidente, um vice-presidente e um secretário.

2- Cabe ao presidente convocar a assembleia geral, dirigir os seus trabalhos, dar posse aos titulares dos órgãos sociais, aceitar ou recusar a candidatura dos associados aos cargos sociais, verificar os mandatos de representação, despachar e assinar todo o expediente de mesa.

3- Cabe ao vice-presidente, e na ausência deste ao secretário, substituir o presidente da mesa nas suas faltas e impedimentos e redigir as atas.

4- Na ausência dos membros da mesa, a assembleia geral designará quem os substitua de entre os associados presentes no seu início.

Artigo 16.º

(Competências)

Cabe à assembleia geral:

a) Eleger a respetiva mesa e os demais órgãos sociais;

b) Decidir sobre a exoneração dos órgãos sociais;

c) Aprovar os regulamentos da associação propostos pela direção referidos na alínea *d)* do artigo 22.º;

d) Aprovar o valor da quota e a sua periodicidade mediante proposta da direção;

e) Apreciar e aprovar o orçamento anual, o relatório da direção, o balanço e contas do exercício e o parecer do conselho fiscal;

f) Apreciar as propostas que lhe são dirigidas;

g) Deliberar sobre a alteração de estatutos;

h) Dissolver a associação nos termos do artigo 41.º dos presentes estatutos ou deliberar sobre a cisão ou fusão;

i) Deliberar sobre os recursos interpostos pelos associados;

j) Exercer qualquer outra competência prevista na lei e nos estatutos;

k) Resolver todos os casos omissos nos estatutos e regulamentos.

Artigo 17.º

(Reuniões)

A assembleia geral pode reunir ordinária e extraordinariamente:

a) As reuniões ordinárias realizam-se duas vezes por ano, uma no primeiro trimestre com a finalidade de aprovar o relatório da direção, o balanço e contas do exercício findo e o parecer do conselho fiscal, e outra, até 30 de novembro, com o objetivo de analisar e aprovar o orçamento do exercício seguinte;

b) As assembleias gerais são convocadas pelo presidente da respetiva mesa, por sua iniciativa ou a pedido da direção ou de 10 % dos associados.

Artigo 18.º

(Convocatórias)

1- As convocatórias para as assembleias gerais serão remetidas aos associados por correspondência ou por e-mail eletrónico, com a antecedência mínima de 15 dias corridos, sem prejuízo da publicação da mesma nos termos legalmente previstos para os atos das sociedades comerciais.

2- Para deliberação de assuntos que requeiram solução urgente a assembleia geral pode ser convocada com a antecedência de 8 dias corridos.

3- A comparência de todos os associados presentes sanciona quaisquer irregularidades da convocação, desde que nenhum deles se oponha à realização da assembleia geral.

Artigo 19.º

(Funcionamento)

1- A assembleia geral pode funcionar em primeira convocatória com cinquenta por cento dos associados, pelo menos.

2- Se a situação anterior não se verificar, pode funcionar com qualquer número de associados meia hora depois da primeira convocação.

3- Cada associado só tem direito a um voto.

4- Cada associado, para além do seu voto, não pode representar mais do que dois associados.

5- O mandato de representação noutro associado deve constar de um pedido claro e inequívoco do associado representado, através de carta dirigida ao presidente da mesa onde esteja expressa a indicação da assembleia a que diz respeito, o lugar, dia, hora da reunião e ordem do dia, a indicação precisa do associado que é oferecido como representante e o sentido em que este exercerá o voto.

6- Quando o representante de uma empresa associada desejar delegar a representação noutro colaborador da mesma empresa deve submeter um mandato de representação dirigido ao presidente da mesa.

Artigo 20.º

(Deliberações)

As deliberações da assembleia geral são tomadas por maioria absoluta dos votos dos associados presentes. Excetuam-se os casos previstos nos estatutos e na lei, nos quais se exija uma maioria qualificada.

SECÇÃO III

(Direção)

Artigo 21.º

(Constituição)

A direção é constituída por um presidente, um vice-presidente, um tesoureiro e quatro vogais.

Artigo 22.º

(Competências)

Cabe à direção:

a) Representar a associação, em juízo e fora dele, na pessoa do seu presidente ou de pessoa delegada;

b) Cumprir e fazer cumprir as deliberações da assembleia geral, de acordo com os estatutos;

c) Elaborar o orçamento do próximo exercício e o relatório do exercício do findo;

d) Apresentar projetos regulamentares necessários ao bom funcionamento da associação;

e) Promover e acompanhar a boa execução da ação disciplinar sobre os associados;

f) Dotar a associação de uma estrutura técnica e profissional adequada, zelar pelo seu bom funcionamento administrativo, pela cobrança das quotas e propor alteração de valor das mesmas, bem como de outras prestações financeiras dos associados;

g) Tomar as medidas necessárias para uma justa e eficaz aplicação dos contratos coletivos de trabalho, quando existam;

h) Promover a criação de grupos de trabalho nos termos do respetivo regulamento;

i) Desenvolver ações de intervenção em prol dos interesses da associação e/ou dos associados;

j) Promover reuniões com os associados, sobre questões técnicas ou outras a título consultivo ou informativo;

l) Nomear ou contratar um secretário-geral, após prévia aprovação pela assembleia geral.

Artigo 23.º

(Reuniões)

1- Cada membro da direção tem direito a um voto.

2- A direção reúne ordinariamente uma vez em cada mês e extraordinariamente por convocação expressa do seu presidente ou por dois membros da direção.

3- Para o funcionamento efetivo da direção é apenas necessária a presença da maioria simples dos seus membros.

4- Deverá ser elaborada uma ata de cada reunião para ser assinada pelos membros presentes.

Artigo 24.º

(Deliberações)

As deliberações são tomadas pela maioria dos votos dos membros presentes da direção, cabendo ao seu presidente o voto de qualidade.

Artigo 25.º

(Atos vinculados)

A direção vincula a associação com as assinaturas de dois membros, sendo uma obrigatoriamente a do seu presidente.

Para atos de expediente geral é suficiente a assinatura conjunta de um membro da direção e do secretário-geral, entendendo-se como atos de expediente geral aqueles que determinem para a associação responsabilidade obrigacional.

SECÇÃO IV

(Conselho fiscal)

Artigo 26.º

(Constituição)

O conselho fiscal é constituído por um presidente e dois vogais.

Artigo 27.º

(Competências)

1- Compete ao conselho fiscal:

a) Fiscalizar a administração da associação;

b) Vigiar pela observância da lei e dos estatutos;

c) Verificar a regularidade dos livros, registos contabilísticos e documentos que lhe servem de suporte;

d) Verificar a exatidão do balanço e da demonstração dos resultados;

e) Elaborar anualmente um relatório sobre a sua ação fiscalizadora;

f) Convocar a assembleia geral, quando o presidente da respetiva mesa, obrigado a fazê-lo, não o faça;

2- Os membros do conselho fiscal devem proceder, conjunta ou separadamente e em qualquer época do ano, a todos os atos de verificação e inspeção que considerem convenientes para o cumprimento das suas obrigações de fiscalização.

3- Nos casos omissos o conselho fiscal rege-se pelo determinado na lei para o órgão idêntico nas sociedades anónimas, com as necessárias adaptações.

Artigo 28.º

(Reuniões)

1- O conselho fiscal reúne em regra uma vez por trimestre e sempre que o seu presidente o entenda por conveniente.

2- O conselho fiscal só pode reunir e deliberar estando presente a maioria dos seus membros, sendo as deliberações tomadas por maioria de votos dos membros presentes.

3- Em caso de empate, o presidente disporá de voto de qualidade.

Artigo 29.º

(Secretário-geral)

1- O secretário-geral será nomeado ou contratado pela direção, não podendo acumular o exercício de funções em qualquer associado, e apoiará a atividade de cada um dos órgãos sociais da associação, em cujas reuniões participará com voz mas sem voto.

2- O secretário-geral será responsável pela coordenação e execução dos planos de ação anuais, definidos pela direção, que avaliará regularmente o seu desempenho.

3- O secretário-geral chefia e avalia o desempenho dos funcionários da associação;

4- Correspondem ainda ao secretário-geral nomeadamente as seguintes funções:

a) Ter à sua guarda o registo dos associados e o livro de atas da associação;

b) Adotar as medidas necessárias à execução das deliberações dos órgãos sociais;

c) Colaborar diretamente com a direção e demais órgãos sociais nos casos em que for solicitado;

d) Propor à direção a nomeação e exoneração do pessoal técnico e administrativo da associação;

e) Coordenar o despacho de correspondência;

f) Informar os órgãos sociais competentes sobre os casos de ilegalidade estatutária existente em acordos a subscrever pela associação;

g) Coordenar administrativamente o funcionamento dos grupos de trabalho;

h) Realizar quaisquer outras funções expressamente delegadas por qualquer dos órgãos sociais da associação ou que venham a estabelecer-se nestes estatutos ou ainda em regulamentos internos.

5- Sempre que solicitado pela direção, nomeadamente em situações de conflito de interesses entre os seus membros, pode ser solicitado ao secretário-geral, que faça a representação da associação.

Artigo 30.º

(Grupos de trabalho)

1- Os grupos de trabalho serão constituídos por representantes das empresas associadas, de entre os quais será eleito um coordenador.

2- São atribuições dos grupos de trabalho o desenvolvimento de ações com vista à defesa dos interesses legítimos de um grupo ou sector específico de atividade representado pela associação.

3- Nas reuniões dos grupos de trabalho participará o secretário-geral ou outro funcionário da associação, que atuará como elo de ligação permanente com a direção e demais órgãos sociais.

4- Os grupos de trabalho devem funcionar com independência, mas de acordo com os planos de ação e orçamento previamente aprovados pela direção. As decisões que vinculem o nome da associação perante terceiros não deverão ser tomadas sem o prévio conhecimento e aprovação da direção.

CAPÍTULO IV

(Regime financeiro)

Artigo 31.º

(Orçamento)

1- A associação tem um orçamento anual, correspondente ao ano civil, que será aprovado em assembleia geral e que deverá assegurar o equilíbrio entre as receitas e despesas da atividade associativa.

2- O orçamento anual deverá ser apresentado aos associados até 8 dias antes de realização da assembleia geral que proceda à respetiva apreciação.

3- No decurso de qualquer exercício pode ser proposto um orçamento extraordinário em casos devidamente justificados.

Artigo 32.º

(Receitas)

São receitas da associação:

a) Os produtos das quotas e joias dos associados, bem como das multas que lhe sejam aplicadas em virtude das infrações disciplinares;

b) Os juros provenientes de depósitos bancários;

c) Subsídios, donativos, legados ou ofertas que lhe foram atribuídos e outros;

d) Outras receitas resultantes de atividades promovidas pela associação.

Artigo 33.º

(Aquisição de bens)

A associação pode adquirir sem autorização, a título gratuito ou oneroso, bens móveis ou imóveis necessários para a prossecução dos seus fins.

Artigo 34.º

(Despesas)

São despesas da associação as decorrentes das atividades desenvolvidas no âmbito dos estatutos.

Artigo 35.º

(Movimento de receitas e despesas)

O movimento das receitas e despesas da associação deve ser registado em documento onde constem as assinaturas de dois membros da direção sendo uma obrigatoriamente a do presidente ou do tesoureiro.

Artigo 36.º

(Movimento de fundos)

A associação deve depositar os seus fundos em instituição bancária, só podendo os mesmos serem movimentados com as assinaturas de dois membros da direção, sendo uma das assinaturas obrigatoriamente do presidente ou do tesoureiro.

Artigo 37.º

(Relatório, balanço e contas anuais)

1- A direção deverá elaborar um relatório das ações da associação reportado a 31 de dezembro.

2- A direção deverá apresentar o balanço e contas de cada exercício.

3- Os documentos constantes nos números anteriores deverão ser acompanhados do parecer do conselho fiscal e ser presentes para apreciação da assembleia geral ordinária a realizar antes de 31 de março.

Artigo 38.º

(Reservas)

1- Salvo decisão diferente aprovada em assembleia geral, o saldo da conta de gerência de cada exercício deve ser aplicado nos termos seguintes:

a) Dez por cento para reserva obrigatória;

b) Os restantes para reserva para investimento;

2- A reserva obrigatória só pode ser movimentada com autorização da assembleia geral.

CAPÍTULO V

(Disposições diversas)

Artigo 39.º

(Alteração de estatutos)

Para alteração dos estatutos da associação são necessários os votos favoráveis de três quartos do número total dos associados presentes em assembleia geral extraordinária convocada expressamente para esse fim.

Artigo 40.º

(Inscrição noutras associações)

A associação pode inscrever-se em uniões, federações e confederações de associações patronais nacionais e internacionais, se tal for deliberado em assembleia geral por três quartos dos votos do número de associados presentes.

Artigo 41.º

(Dissolução da associação)

1- A assembleia geral extraordinária para deliberação da dissolução da associação, deve ser convocada com trinta dias corridos de antecedência, nos termos previstos no número 1 do artigo 18.º anterior, por carta registada com aviso de receção.

2- Para dissolução da associação são necessários três quartos dos votos do número total de associados.

3- Em caso de dissolução, o destino a dar ao património da associação será decidido pela assembleia geral extraordinária, ressalvadas as disposições legais imperativas aplicáveis.

Artigo 42.º

(Membros fundadores)

Os membros da associação que foram admitidos até aos três meses seguintes à data da publicação oficial dos estatutos de constituição, serão considerados membros fundadores da associação.

Registado em 26 de julho de 2022, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 18 , a fl. 152 do livro n.º 2.

II - DIREÇÃO

APORMED - Associação Portuguesa das Empresas de Dispositivos Médicos - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 24 de março de 2021 para o mandato de dois anos.

Presidente - Filipe Botelho Granjo Paias, em representação da Baxter - Médico Farmacêutica, L.da

Vice-presidente - Luís Carlos Gomes Lopes Pereira, em representação da Medtronic Portugal, L.da

Tesoureiro - Diogo Santos de Lima, em representação da Medicinália Cormédica - MCMedical, Limitada.

Vogal - Maria Antonieta Alves Malho Lucas dos Santos, em representação da Alcon Portugal - Produtos e Equipamentos Oftalmológicos, L.da

Vogal - Pedro Miguel Pereira Leite, em representação da B. Braun Medical, L.da

Vogal - Luís Melo da Silva Graça, em representação da Johnson & Johnson, L.da

Vogal - Ricardo Warner George Villar, em representação da Pulmocor - Equipamento Médico, SA.

Associação Comercial dos Concelhos de Oliveira de Azeméis e Vale de Cambra - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 31 de março de 2022 para o mandato de três anos.

Presidente - M.Amélia Silva Oliveira, representada por Manuel de Oliveira Tavares.

Vice-presidente- Gescafé - Soc. Exploração Café e Pastelaria, L.da, representada por Apolinário da Silva Oliveira.

Secretário - Gráfica Oliveirense, L.da, representada por Luís Miguel Lopes Soares da Costa.

Tesoureiro - Vem Cá - Móveis, Porcelanas e Cristais, L.da, representada por Francisco José Gomes Silva.

Vogal - Costa & Lestre, L.da, representada por Dulce Maria dos Santos Barros.

Vogal - António Fernando Pereira da Costa, representada por António Fernando Pereira da Costa.

COMISSÕES DE TRABALHADORES

I - ESTATUTOS

...

II - ELEIÇÕES

OMNOVA Solutions Portugal, SA - Eleição

Comissão de trabalhadores eleita em 28 de junho de 2022 para o mandato de três anos.

Efectivos:

Bruno Filipe Pinto de Sousa.
Hélder António Grileiro Feliciano.
Luís Filipe Roque de Jesus Magro.

Suplentes:

Álvaro António Simões Patrício.
João António Pascoal.
Ricardo Jorge Gonçalves Rosa.

Registado em 21 de julho de 2022, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 63, a fl. 54 do livro n.º 2.

SOFLUSA - Sociedade Fluvial de Transportes, SA - Eleição

Comissão de trabalhadores eleita em 25 de maio de 2022 para o mandato de três anos.

Efetivos:

Paulo Rodrigues.
Eduardo Rodrigues.
Dário Ragú.

Suplentes:

Luís Duarte.
Pedro Alexandre.
Carlos Mansidão.

Registado em 26 de julho de 2022, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 65, a fl. 54 do livro n.º 2.

Safe-Life - Indústria de Componentes de Segurança Automóvel, SA - Eleição

Comissão de trabalhadores eleita em 9 de junho de 2022 para o mandato de dois anos.

Sara Marisa da Silva Gomes.
João Paulo Vieira Morais.
Paulo Rogério Gonçalves de Passos Ferraz.
António Lopes de Oliveira.
Sandrine Vieira da Costa Cunha.
Ana Paula Alves Gonçalves.
Ana Rita Marinho da Silva.

Registado em 21 de julho de 2022, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 64, a fl. 54 do livro n.º 2.

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

I - CONVOCATÓRIAS

Águas de S. João, EM, 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 STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins - (Direção Regional de Aveiro), ao abrigo do número 3 do artigo 27.º da citada lei, recebida na Direção Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 19 de julho de 2022, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa Águas de S. João, EM, SA.

«Pela presente comunicamos a V. Ex.as com a antecedência exigida no número 3 do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, que no dia 21 de outubro de 2022, realizar-se-á na empresa abaixo identificada, o ato eleitoral com vista à eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho.

Nome da empresa: Águas de S. João, EM, SA.
Morada: Avenida da Liberdade, 3701-956 São João da Madeira.»

Câmara Municipal de Oliveira de Azeméis - 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 Aveiro) ao abrigo do número 3 do artigo 27.º da citada Lei, recebida na Direção Geral do Emprego e das Relações de Trabalho,

em 19 de julho de 2022, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na Câmara Municipal de Oliveira de Azeméis.

«Pela presente comunicamos a V. Ex.as com a antecedência exigida no número 3 do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, que no dia 13 de outubro de 2022, 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 nos artigos 281.º e seguintes da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Nome da autarquia: Câmara Municipal de Oliveira de Azeméis.
Morada: Largo da República.»

Metropolitano de Lisboa, EPE - 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 STRUP - Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Portugal, ao abrigo do número 3 do artigo 27.º da citada lei, recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 20 de julho de 2022, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa Metropolitano de Lisboa, EPE:

«Serve a presente comunicação enviada com a antecedência exigida no número 3 do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, pelo Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Portugal, para informar que no dia 21 de outubro de 2022, será realizado na empresa abaixo indicada, o ato eleitoral com vista à eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho, conforme disposto nos artigos 21.º, 26.º e seguintes da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro.

Nome da empresa: Metropolitano de Lisboa, EPE.
Morada: Estrada da Pontinha - 1600-582 Lisboa.»

Amorim Cork Flooring, SA - Convocatória

Nos termos da alínea *a)* do número 1 do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, procede-se à publicação da comunicação efetuada pelo Sindicato dos Operários Corticeiros do Norte, ao abrigo do número 3 do artigo 27.º da lei supracitada, recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 20 de julho de 2022, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho, na empresa Amorim Cork Flooring, SA:

«Nos termos e para os efeitos do número 3 do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009, o Sindicato dos Operários Corticeiros do Norte informa, V. Ex.as, que vai levar a efeito a eleição para os representantes dos trabalhadores na área de saúde e segurança no trabalho na empresa Amorim Cork Flooring, SA, sita na Rua do Ribeirinho, n.º 202 - Fial, Apartado 13, 4536-907 - S. Paio de Oleiros, concelho de Santa Maria da Feira, no dia 16 de julho de 2022.»

Amorim Subertech, SA - Convocatória

Nos termos da alínea *a)* do número 1 do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, procede-se à publicação da comunicação efetuada pelo Sindicato dos Operários Corticeiros do Norte, ao abrigo do número 3 do artigo 27.º da lei supracitada, recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 20 de julho de 2022, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho, na empresa Amorim Subertech, SA:

«Nos termos e para os efeitos do número 3 do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009, o Sindicato dos Operários Corticeiros do Norte informa, V. Ex.as, que vai levar a efeito a eleição para os representantes dos trabalhadores na área de saúde e segurança no trabalho na empresa Amorim Subertech, SA, sita na Rua do Ribeirinho, n.º 202 - Fial, Apartado 13, 4536-907 - S. Paio de Oleiros, concelho de Santa Maria da Feira, no dia 16 de julho de 2022.»

PEMEL Metal, SA - Convocatória

Nos termos da alínea *a)* do número 1 do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, procede-se à publicação da comunicação efetuada pelo Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Ambiente do Norte - SITE-NORTE, ao abrigo do número 3 do artigo 27.º da lei supracitada, recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 18 de julho de 2022, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho, na empresa PEMEL Metal, SA.

«Com a antecedência mínima de 90 dias, exigida no número 3 do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009, comunicamos que no dia 18 de outubro de 2022, realizar-se-á na empresa PEMEL Metal, SA, o ato eleitoral com vista à eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho.»

II - ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES

Tenneco Automotive Portugal - Componentes para Automóvel, Unipessoal L.da - Eleição

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a eegurança e saúde no trabalho na empresa Tenneco Automotive Portugal - Componentes para Automóvel, Unipessoal L.da, realizada em 4 de julho de 2022, conforme convocatória publicada no *Boletim de Trabalho e Emprego*, n.º 14, de 15 de abril de 2022.

Efetivo:

Eduina Patrícia Perreira Maria

Suplente:

Pedro Batista Letras Pimenta Carvalheira.

Registado em 21 julho de 2022, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 37, a fl. 158 do livro n.º 1.

CONSELHOS DE EMPRESA EUROPEUS

...

INFORMAÇÃO SOBRE TRABALHO E EMPREGO

EMPRESAS DE TRABALHO TEMPORÁRIO AUTORIZADAS

...

CATÁLOGO NACIONAL DE QUALIFICAÇÕES

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

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

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

1. INTEGRAÇÃO DE NOVAS QUALIFICAÇÕES

...

2. INTEGRAÇÃO DE UFCD

...

3. INTEGRAÇÃO DE PERCURSOS DE CURTA E MÉDIA DURAÇÃO

Integração no Catálogo Nacional de Qualificações, no âmbito do «Programa Jovem + Digital», do seguinte percurso de curta e média duração **(anexo 1)**:

- Programação visual no-code **(anexo 1)**.

Anexo 1:

ORGANIZAÇÃO DO PERCURSO DE CURTA E MÉDIA DURAÇÃO - Programação visual no-code (350 H)

UFCD	Designação	Carga horária (H)
10945	Introdução à programação visual no-code	25
10946	Bases de dados no-code	50
10811	Projeto de análise de dados	50
10947	Websites no-code	25
10786	Prototipagem para a web	50
10948	Apps no-code	25
10949	Lojas e-commerce no-code	25
10790	Projeto de programação	25
10950	Automatização de processos no-code	25
10951	Projeto de programação visual e sistemas no-code	50