



ÍNDICE

Conselho Económico e Social:

Arbitragem para definição de serviços mínimos:

...

Regulamentação do trabalho:

Despachos/portarias:

...

Portarias de condições de trabalho:

...

Portarias de extensão:

...

Convenções coletivas:

- Contrato coletivo entre a Associação Portuguesa de Escolas de Condução - APEC e a Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações - FECTRANS - Revisão global	3567
- Contrato coletivo entre a Associação das Empresas de Vinho do Porto (AEVP) e a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal (administrativos) - Alteração salarial e outra	3582
- Contrato coletivo entre a Associação das Empresas de Vinho do Porto (AEVP) e a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal (armazéns) - Alteração salarial e outras	3583
- Contrato coletivo entre a AGEFE - Associação Empresarial dos Setores Elétrico, Eletrodoméstico, Eletrónico, e das Tecnologias da Informação e Comunicação (TIC) e a FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros - Alteração salarial e outras	3585
- Contrato coletivo entre a Associação do Comércio, Indústria, Serviços e Turismo do Distrito de Setúbal e outra e o CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outros - Alteração salarial e outras	3592
- Acordo de empresa entre a CARRISTUR - Inovação em Transportes Urbanos e Regionais, Sociedade Unipessoal L. ^{da} e a Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações - FECTRANS - Alteração salarial e outras	3596

- Contrato coletivo entre a Confederação Nacional da Educação e Formação (CNEF) e a FNE - Federação Nacional da Educação e outros - Alteração salarial e outras e texto consolidado - Retificação 3602

Decisões arbitrais:

...

Avisos de cessação da vigência de convenções coletivas:

...

Acordos de revogação de convenções coletivas:

...

Jurisprudência:

...

Organizações do trabalho:

Associações sindicais:

I – Estatutos:

...

II – Direção:

...

Associações de empregadores:

I – Estatutos:

...

II – Direção:

- ACISO - Associação Empresarial Ourém - Fátima - Eleição 3605

Comissões de trabalhadores:

I – Estatutos:

...

II – Eleições:

- Easyjet Airline Company Limited - Sucursal em Portugal - Eleição	3606
- E-REDES - Distribuição de Eletricidade, SA - Eleição	3606

Representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho:

I – Convocatórias:

- MBO Máquinas, SA - Convocatória	3608
- Papeleira Coreboard, SA - Convocatória	3608
- Engie Hidroelétricas do Douro, L. ^{da} - Convocatória	3608

II – Eleição de representantes:

- Fucoli-Somepal - Fundição de Ferro, SA - Eleição	3609
- Super Bock Group, SGPS, SA - Eleição	3609

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

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

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

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

Nota:

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

SIGLAS

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

CONSELHO ECONÓMICO E SOCIAL

ARBITRAGEM PARA DEFINIÇÃO DE SERVIÇOS MÍNIMOS

...

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

DESPACHOS/PORTARIAS

...

PORTARIAS DE CONDIÇÕES DE TRABALHO

...

PORTARIAS DE EXTENSÃO

...

CONVENÇÕES COLETIVAS

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

CAPÍTULO I

(Área, âmbito e vigência)

Cláusula 1.^a

(Área e âmbito)

1- O presente CCT (contrato coletivo de trabalho) obri-

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

2- O CCT substitui o contrato coletivo de trabalho celebrado entre as aqui outorgantes e publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 5, de 8 de fevereiro de 1997, revisto e publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 4, de 29 de janeiro 2021.

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

Cláusula 2.^a

(Vigência e denúncia)

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

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

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

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

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

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

CAPÍTULO II

(Admissão e carreira profissional)

Cláusula 3.^a

(Condições de admissão)

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

Instrutores de condução automóvel - As habilitações exigidas por lei.

Trabalhadores de escritório:

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

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

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

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

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

– Porteiro - 18 anos;

– Guarda - 18 anos;

No que se refere às habilitações mínimas exigidas neste grupo, a sua aplicação não será obrigatória para os estabelecimentos da empresa situados num raio superior a 10 km das escolas que habilitem com os cursos referidos.

Cláusula 4.^a

(Período experimental)

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 5.^a

(Admissão para efeitos de substituição)

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

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

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

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

Cláusula 6.^a

(Quadros de pessoal)

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

Cláusula 7.^a

(Categorias profissionais)

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

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

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

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

Cláusula 8.^a

(Regulamentação do quadro de densidades)

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

Número de oficiais ou equivalentes

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

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

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

Cláusula 9.^a

(Formação e acesso profissional)

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

2- As entidades patronais promoverão as actividades de

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

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

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

5- Os trabalhadores que frequentem acções de formação são equiparados a trabalhadores estudantes, nomeadamente no tocante às disposições consagradas na Lei n.º 26/1981, de 21 de agosto, salvo se outro regime mais favorável lhes for aplicável.

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

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

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

Cláusula 10.^a

(Regime de promoções e acesso obrigatório)

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

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

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

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

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

Cláusula 11.^a

(Certificados)

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

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

Cláusula 12.^a

(Relações nominais e quadros de pessoal)

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

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

CAPÍTULO III

Direitos e deveres das partes

Cláusula 13.^a

(Deveres da empresa)

São deveres da empresa:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

k) Facultar ao trabalhador, quando ele o solicite por escrito, a consulta do seu processo individual, no qual devem

constar, para além de outros elementos a categoria profissional e acessos, salários auferidos, faltas dadas ao trabalho e sua natureza, épocas de férias gozadas, castigos aplicados e louvores atribuídos;

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

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

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

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

Cláusula 14.^a

(Deveres dos trabalhadores)

São deveres dos trabalhadores:

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

b) Comparecer ao serviço com pontualidade e assiduidade;

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

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

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

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

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

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

i) Participar por escrito, pontualmente, os acidentes ocorridos em serviço. Prestar os esclarecimentos necessários para a descrição detalhada do acidente;

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

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

Cláusula 15.^a

(Garantias dos trabalhadores)

1- É proibido à entidade patronal:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

m) Ofender a honra e dignidade dos trabalhadores;

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

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

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

Cláusula 16.^a

(Direito à greve e proibição do lock-out)

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

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

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

CAPÍTULO IV

Local de trabalho

Cláusula 17.^a

(Local de trabalho)

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

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

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

Cláusula 18.^a

(Tranferência de local de trabalho)

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

CAPÍTULO V

Prestação de trabalho

Cláusula 19.^a

(Período normal de trabalho)

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

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

3- O período normal de trabalho para todos os instrutores é de trinta e nove horas semanais e de trinta e sete horas e meia para os trabalhadores administrativos, sem prejuízo de outros de menor duração em vigor.

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

5- Exceptuam-se os trabalhadores que exerçam cargos de direcção ou de confiança, os quais poderão ser isentos de horário de trabalho, mediante requerimento da empresa e

desde que aqueles trabalhadores dêem o seu acordo expresso a tal isenção; o requerimento, a enviar ao Ministério para a Qualificação e Emprego, será obrigatoriamente acompanhado do parecer da comissão paritária prevista neste CCT.

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

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

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

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

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

9- O período de trabalho diário deve ser interrompido por um intervalo de descanso de duração não inferior a uma hora nem superior a duas, de modo que os trabalhadores não prestem mais de cinco horas de trabalho consecutivo; os trabalhadores terão direito a, pelos menos, uma hora livre entre as 10h00 e as 14h00 ou entre as 18h00 e as 21h00 para as suas refeições, excepto naqueles casos em que a natureza do serviço ou o interesse dos trabalhadores requeiram outro regime, e este tenha obtido concordância da empresa, bem como da comissão paritária prevista neste CCT ou dos próprios interessados.

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

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

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

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

a) Instrutores de condução automóvel

Horas	1.ª semana						2.ª semana					
	2.ª	3.ª	4.ª	5.ª	6.ª	Sáb.	2.ª	3.ª	4.ª	5.ª	6.ª	Sáb.
7h00 (...)						A						B
12h00 (...)	A	A	A	A	A		B	B	B	B	B	
14h50												
14h50 (...)	B	B	B	B	B		A	A	A	A	A	
21h30												

A- Um instrutor.
B- Outro instrutor.

b) Instrutores de ensino teórico e técnico

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

C- Um instrutor.
D- Outro instrutor.

c) Trabalhadores administrativos

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

E- Um trabalhador administrativo.
F- Outro trabalhador administrativo (que faz menos uma hora de 2.ª a 6.ª feira).
G- Um outro ainda trabalhador administrativo.

Cláusula 20.ª

(Trabalho suplementar)

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

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

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

Cláusula 21.ª

(Trabalho nocturno)

O trabalho prestado entre as 20h00 de um dia e as 7h00 do dia seguinte é considerado trabalho nocturno.

CAPÍTULO VI

Suspensão da prestação de trabalho

Cláusula 22.ª

(Descanso semanal)

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

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

Cláusula 23.^a

(Feriados)

1- São feriados obrigatórios os seguintes:

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

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

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

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

Cláusula 24.^a

(Férias)

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

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

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

Cláusula 25.^a

(Gozo de férias)

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

2- As férias são gozadas no decurso do ano civil em que se vencem, não sendo permitido acumular no mesmo ano férias de dois ou mais anos, salvo o disposto no número seguinte.

3- Terão direito a acumular férias de dois anos:

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

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

c) Os trabalhadores de nacionalidade estrangeira.

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

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

Cláusula 26.^a

(Marcação de férias)

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

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

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

Cláusula 27.^a

(Férias em caso de impedimento prolongado)

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

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

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

Cláusula 28.^a

(Alteração ou interrupção de férias)

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

Cláusula 29.^a

(Doença no período de férias)

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

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

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

Cláusula 30.^a

(Férias em caso de cessação do contrato)

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

Cláusula 31.^a

(Licença sem retribuição)

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

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

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

Cláusula 32.^a

(Impedimento prolongado)

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

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

3- Terminado o impedimento, o trabalhador deve nos 7 (sete) dias seguintes apresentar-se à entidade empregadora

para retomar o serviço, sob pena de incorrer em faltas injustificadas.

CAPÍTULO VII

Faltas

Cláusula 33.^a

(Faltas)

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

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

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

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

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

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

sendo *RM* a remuneração mensal.

Cláusula 34.^a

(Faltas justificadas)

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

j) A que por lei seja como tal considerada.

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

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

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

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

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

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

Cláusula 35.^a

(Efeitos de faltas justificadas)

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

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

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

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

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

Cláusula 36.^a

(Faltas injustificadas e seus efeitos)

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

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

3- Incorre em infração disciplinar todo o trabalhador que:

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

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

CAPÍTULO VIII

Retribuição

Cláusula 37.^a

(Retribuições mínimas)

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

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

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

Cláusula 38.^a

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

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

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

Cláusula 39.^a

(Diuturnidades)

1- As remunerações efectivas dos trabalhadores serão acrescidas de uma diuturnidade no montante de 34 € por cada três anos de permanência na mesma categoria profissional, até ao limite de cinco diuturnidades.

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

Cláusula 40.^a

(Retribuição do trabalho nocturno)

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

Cláusula 41.^a

(Retribuição do trabalho suplementar)

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

a) 100 % de acréscimo sobre a remuneração normal.

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

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

Cláusula 42.^a

(Retribuição do trabalho em dias de descanso ou feriados)

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

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 43.^a

(Subsídio de férias)

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

Cláusula 44.^a

(Subsídio de Natal)

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

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 45.^a

(Abono para falhas)

1- Os trabalhadores de escritório com funções de tesoureiro e caixa e os trabalhadores cobradores receberão, a título de abono para falhas, a quantia mensal de 61 €.

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

CAPÍTULO IX

Refeições e deslocações

Cláusula 46.^a

(Refeições)

1- Por cada dia de trabalho efectivo, os trabalhadores terão direito a um subsídio de refeição no valor de 9 €.

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

- Almoço..... 19 €;
- Jantar..... 19 €;
- Pequeno-almoço..... 8 €.

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

Cláusula 47.^a

(Alojamento e subsídio de deslocação)

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

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

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

c) A subsídio de deslocação no montante de 9 € e 14 € diários, conforme o trabalho seja realizado dentro ou fora do país e desde que o trabalhador não regresse ao local de trabalho, sem prejuízo do disposto quanto ao trabalho suplementar ou nocturno e no período de descanso semanal, complementar e feriadados.

CAPÍTULO X

Condições particulares de trabalho

Cláusula 48.^a

(Parentalidade, trabalhadores menores e trabalhadores-estudantes)

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

CAPÍTULO XI

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 49.^a

(Cessação do contrato de trabalho)

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

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

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

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

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

CAPÍTULO XII

Poder disciplinar

Cláusula 50.^a

(Sanções disciplinares)

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

a) Repreensão;

b) Repreensão registada;

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

d) Despedimento.

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

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

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

Cláusula 51.^a

(Sanções abusivas)

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

a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;

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

c) Exercer ou candidatar-se a funções em organismos sindicais ou de Segurança Social, de delegado sindical ou de membro de comissão de trabalhadores;

d) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistem.

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

Cláusula 52.^a

(Consequência da aplicação de sanções abusivas)

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

a) Se a sanção consistir no despedimento, a indemnização não será inferior ao dobro da estabelecida na lei;

b) Tratando-se de qualquer trabalhador que integre comissões sindicais, intersindicais ou comissões de trabalhadores, terão uma indemnização nunca inferior ao dobro do estabelecido na lei;

c) No caso da suspensão, a indemnização não será inferior a dez vezes a importância da retribuição perdida.

Cláusula 55.^a

(Tramitação processual disciplinar)

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

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

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

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

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

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

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

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

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

CAPÍTULO XIII

Apoio aos trabalhadores

Cláusula 56.^a

(Segurança higiene e saúde no local de trabalho)

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

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

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

4- Os serviços de segurança, higiene e saúde no trabalho, organizados pela entidade patronal nos termos do artigo 4.º do Decreto-Lei n.º 26/1994, devem garantir, nomeadamente, a informação e formação sobre os riscos para a segurança e saúde, a organização dos meios colectivos e individuais destinados à protecção e prevenção, a coordenação das medidas a adoptar em caso de perigo grave ou iminente.

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

6- Os encargos com a organização e funcionamento dos serviços de segurança, higiene e saúde no trabalho incluindo as despesas com exames, avaliações de exposição, testes e demais acções realizadas para a prevenção dos riscos profes-

sionais e a vigilância da saúde ficam a cargo das entidades patronais.

Cláusula 56.^a-A

(Complemento de subsídio de doença)

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

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

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

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

Cláusula 57.^a

(Incapacidade permanente por acidente de trabalho ou doença profissional)

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

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

Cláusula 58.^a

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

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

Cláusula 59.^a

(Quotização sindical)

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

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

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

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

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

CAPÍTULO XIV

Comissão paritária

Cláusula 60.^a

(Comissão paritária)

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

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

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

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

a) Interpretação do presente CCT;

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

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

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

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

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

8- O expediente da comissão será assegurado pela APEC.

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

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

CAPÍTULO XV

Disposições finais transitórias

Cláusula 61.^a

(Transmissão de estabelecimento)

1- A posição que dos contratos de trabalho decorre para a empresa transmite-se ao adquirente, por qualquer título, do estabelecimento onde os trabalhadores exerçam a sua actividade, salvo se, antes da transmissão, o contrato de trabalho tiver deixado de vigorar nos termos legais ou se tiver havido acordo entre o transmitente e o adquirente no sentido de os trabalhadores continuarem ao serviço daquele noutro estabelecimento, sem prejuízo das indemnizações previstas na lei.

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

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

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

Cláusula 62.^a

(Falência ou insolvência)

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

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

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

Cláusula 63.^a

(Manutenção de regalias)

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

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

Cláusula 64.^a

(Disposição transitória)

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

ANEXO I

Categorias profissionais

Assistente administrativo - É o trabalhador que pela sua experiência, conhecimentos e aptidão, possui um nível de qualificação que permite que lhe seja conferida autonomia e atribuição de competência específica na execução das tarefas mais complexas do âmbito da secção em que trabalha, cuja realização pode implicar formação específica, podendo ainda coordenar o trabalho de outros profissionais de qualificação inferior em equipas constituídas para tarefas bem determinadas, que não chefia.

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

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

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

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

Contabilista - É o trabalhador que organiza e dirige os serviços de contabilidade e dá conselhos sobre problemas de natureza contabilística; estuda a planificação dos circuitos contabilísticos, analisando os diversos sectores de actividade da empresa, de forma a assegurar uma recolha de elementos precisos com vista à determinação de custos e resultados da exploração; elabora o plano de contas a utilizar para a obtenção dos elementos mais adequados à gestão económico-financeira e cumprimento da legislação comercial e fiscal; supervisiona a escrituração dos registos e livros de contabilidade, coordenando, orientando e dirigindo os trabalhadores encarregados dessa execução; fornece os elementos contabilísticos necessários à definição da política orçamental e organiza e assegura o controlo da execução do orçamento; elabora ou certifica os balancetes e outras informações contabilísticas a submeter à administração ou a fornecer a serviços públicos; procede ao apuramento de resultados, dirigindo o encerramento das contas e a elaboração do respectivo balanço, que apresenta e assina; elabora o relatório

explicativo que acompanha a apresentação de contas ou fornece indicações para essa elaboração; efectua as revisões contabilísticas necessárias, verificando os livros ou registos para se certificar da correcção da respectiva escrituração. É o responsável pela contabilidade da empresa, a que se refere o Código da Contribuição Industrial, perante a Direcção-Geral das Contribuições e Impostos.

Contínuo - É o trabalhador que anuncia, acompanha e informa os visitantes, faz entrega de mensagens e objectos inerentes ao serviço interno, estampilha e entrega correspondência, além de a distribuir aos serviços a que é destinada. Pode ainda efectuar outros serviços análogos.

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

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

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

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

Guarda-livros - É o trabalhador que se ocupa da escrituração de registos ou de livros de contabilidade, gerais ou especiais, analíticos ou sintéticos, selados ou não selados, executando, nomeadamente, trabalhos contabilísticos relati-

vos ao balanço anual de apuramento dos resultados da exploração e do exercício. Pode colaborar nos inventários de existências, prepara ou manda preparar extractos de contas simples ou com juros e executa trabalhos conexos. Não havendo secção própria de contabilidade, superintende os referidos serviços e tem a seu cargo a elaboração dos balanços e escrituração dos livros selados ou é responsável pela boa ordem e execução dos trabalhos.

Instrutor - É o trabalhador que, legalmente habilitado, ministra o ensino de condução automóvel nos seus aspectos técnicos, teóricos ou práticos.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Tesoureiro - É o trabalhador que dirige a tesouraria em escritórios em que haja departamento próprio, tendo a responsabilidade dos valores de caixa que lhe estão confiados; verifica as diversas caixas e confere as respectivas existências; prepara os fundos para serem depositados nos bancos e toma as disposições necessárias para os levantamentos; verifica periodicamente se o montante dos valores em caixa coincide com o que os livros indicam. Pode, por vezes, autorizar certas despesas e executar outras tarefas relacionadas com operações financeiras.

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

ANEXO II

Tabela de remunerações mínimas e enquadramentos profissionais

Grupo	Categorias profissionais	Remuneração mínima
0	Director de serviços Técnico examinador	1 492
I	Chefe de escritório Director técnico	1 099
II	Chefe de divisão/departamento/serviços Contabilista Programador Tesoureiro	963
III	Chefe de secção Guarda-livros	935
IV	Instrutor	935
V	Assistente administrativo Secretário(a) de direcção	811
VI	Caixa Escriturário de 1. ^a Motorista	767
VII	Cobrador Escriturário de 2. ^a	705
VIII	Telefonista	705
IX	Contínuo (mais de 21 anos) Guarda Porteiro	705
X	Estagiário do 3. ^o ano Trabalhador de limpeza	705
XI	Contínuo (menos de 21 anos) Estagiário do 2. ^o ano	705

XII	Estagiário 1.º ano	705
XIII	Paquete de 17 anos	705
XIV	Paquete de 16 anos	705

Notas:

1- Aos instrutores que ministrem lições práticas em veículos pesados será atribuído um subsídio no montante de 2 € por cada hora de trabalho efectivamente prestado.

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

Lisboa, 15 de fevereiro de 2022.

Pela Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações - FECTRANS:

Paulo Jorge Machado Ferreira, mandatário.

Sara Vanessa Carvalheira Ferreira, mandatário.

Pedro João Costa Pereira, mandatário.

Pela Associação Portuguesa de Escolas de Condução - APEC:

Adriana Ribeiro da Costa Cruz, presidente.

Dr. Ricardo Jorge Pina Vieira, tesoureiro.

Declaração

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

- STRUP - Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Portugal;
- STRUN - Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Norte;
- SNTSF - Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Sector Ferroviário;
- SIMAMEVIP - Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca;
- OFICIAISMAR - Sindicato dos Capitães, Oficiais Pilotos, Comissários e Engenheiros da Marinha Mercante;
- STFCMM - Sindicato dos Transportes Fluviais, Costeiros e da Marinha Mercante;
- STRAMM - Sindicatos dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários da Região Autónoma da Madeira;
- SPTTOSH - Sindicato dos Profissionais dos Transportes, Turismo e Outros Serviços da Horta;
- SPTTOSSMSM - Sindicato dos Profissionais dos Transportes, Turismo e Outros Serviços de São Miguel e Santa Maria.

Depositado em 12 de agosto de 2022, a fl. 3 do livro n.º 13, com o n.º 189/2022, 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 das Empresas de Vinho do Porto (AEVP) e a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal (administrativos) - Alteração salarial e outra

Artigo 1.º

Artigo de revisão

O presente contrato coletivo de trabalho revê parcialmente o anteriormente acordado pelas partes outorgantes publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 29, de 8 de agosto de 2018.

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

1- (...)

2- Esta convenção coletiva de trabalho abrange 17 empregadores e 3200 trabalhadores.

Cláusula 19.ª

Subsídio de refeição

1- Os trabalhadores ao serviço das empresas têm direito, por cada dia de trabalho, a um subsídio de refeição no valor de 4,77 €.

2- (...)

3- (...)

4- (...)

ANEXO III

Tabela salarial

De 1 de janeiro a 31 de dezembro de 2022

Remunerações mínimas

Grupo	Categorias profissionais	Valor em euros
I	Director de serviços Chefe de escritório Analista de sistemas	1 337,00
II	Chefe de departamento Chefe de divisão Chefe de serviços Técnico de contabilidade Tesoureiro	1 198,00
III	Chefe de secção Técnico superior principal Chefe de vendas Programador	1 067,00

IV	Técnico superior Inspector de vendas Secretário de direcção	1 013,00
V	Técnico comercial e de marketing Caixa Técnico administrativo Técnico de higiene e segurança Promotor de vendas (sem comissão) Vendedor (sem comissão)	947,00
VI	Técnico administrativo assistente Cobrador Operador comercial	885,00
VII	Rececionista-telefonista	817,00
VIII	Contínuo Porteiro Rececionista-telefonista (1.º ano)	763,00
IX	Assistente administrativo (2.º ano)	750,00
X	Assistente administrativo (1.º ano) Promotor de vendas (com comissão) Operador de limpeza Contínuo (1.º ano) Porteiro (1.º ano) Vendedor (com comissão)	720,00
XI	Paquete (até 17 anos)	720,00

Porto, 30 de junho de 2022.

Pela Associação das Empresas de Vinho do Porto (AEVP):

Nuno Maria Azevedo e Bourbon Aguiar Branco e Gonçalo Aguiar Branco, mandatários.

Pela FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal:

José Armando Figueiredo Correia, mandatário.

Declaração

A FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal, em representação dos seguintes sindicatos:

- Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Alimentação, Bebidas e Similares, Comércio, Escritórios e Serviços, Hotelaria e Turismo dos Açores;
- Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Algarve;
- Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Centro;
- Sindicato dos Trabalhadores na Hotelaria, Turismo, Alimentação, Serviços e Similares da Região da Madeira;
- Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Norte;

- Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Sul;
- SINTAB - Sindicato dos Trabalhadores de Agricultura e das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Tabacos de Portugal;
- Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Alimentação do Norte;
- Sindicato dos Trabalhadores da Indústria de Alimentar do Centro, Sul e Ilhas.

Depositado em 12 de agosto de 2022, a fl. 3 do livro n.º 13, com o n.º 190/2022, 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 das Empresas de Vinho do Porto (AEVP) e a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal (armazéns) - Alteração salarial e outras

Artigo 1.º

Artigo de revisão

O presente contrato coletivo de trabalho revê parcialmente o anteriormente acordado pelas partes outorgantes publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 29, de 8 de agosto de 2018.

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

- 1- (...)
- 2- Esta convenção coletiva de trabalho abrange 17 empregadores e 3200 trabalhadores.

Cláusula 19.ª

Subsídio de refeição

1- Os trabalhadores ao serviço das empresas têm direito, por cada dia de trabalho, a um subsídio de refeição no valor de 4,77 €.

- 2- (...)
- 3- (...)
- 4- (...)

Cláusula 21.ª

Ajudas de custo

1- Aos trabalhadores que se desloquem em viagem de serviço será abonada a importância diária de 53,30 € para alimentação e alojamento, ou efetuado o pagamento destas despesas contra apresentação do respetivo documento, conforme prévia opção da entidade patronal.

- 2- (...)
- Pequeno-almoço..... 2,50 €;

- Ceia 3,20 €;
- Almoço ou jantar 10,60 €;
- Dormida 30,90 €.
- 3- (...)
- 4- (...)
- 5- (...)
- 6- (...)
- 7- (...)

Cláusula 22.^a**Subsídio de turno**

1- Os trabalhadores que prestem serviços em regime de dois ou três turnos rotativos terão direito a um subsídio mensal de 48,50 €.

2- (...)

Cláusula 23.^a**Seguro e fundo para falhas**

1- Os trabalhadores que exerçam funções de pagamento e ou recebimento têm direito a um abono para falhas no valor de 32,20 €. Este abono fará parte integrante da retribuição do trabalhador enquanto este se mantiver classificado na profissão a que correspondem essas funções.

2- (...)

ANEXO III

Tabela salarial

De 1 de janeiro a 31 de dezembro de 2022
Remunerações mínimas (em euros)

Grupo	Categoria	Total
A	Enólogo principal Analista principal	1 172,00
B	Controlador de qualidade Encarregado geral de armazém	1 091,00
D	Enólogo Técnico de manutenção de 1. ^a Ajudante de controlador de qualidade Analista Encarregado de armazém Fogoeiro de 1. ^a	933,00
E	Motorista de pesados	903,00
F	Técnico de manutenção de 2. ^a Ajudante de encarregado de armazém Chefe de sector de enchimento Fogoeiro de 2. ^a	883,00
G	Analista estagiário Técnico de construção civil (pedreiro, pintor, carpinteiro, preparador, serralheiro, trolha) Cozinheiro Motorista de ligeiros Operador de máquinas	842,00

G	Tanoeiro Profissional de turismo Técnico de manutenção de 3. ^a Fogoeiro de 3. ^a	842,00
H	Operador-chefe de linha de enchimento	819,00
I	Operador de empilhador	793,00
J	Ajudante de motorista Promotor comercial de vinhos Operador de linha de enchimento Profissional de armazém Auxiliar de construção civil (servente de construção civil) Ajudante de fogoeiro	782,00
L	Promotor comercial de vinhos do 2. ^o ano Profissional de turismo do 2. ^o ano	740,00
M	Auxiliar de armazém Profissional de turismo do 1. ^o ano Promotor comercial de vinhos do 1. ^o ano Empregado de refeitório Auxiliar de limpeza	720,00
N	Auxiliar de armazém do 1. ^o ano	720,00

Porto, 30 de junho de 2022.

Pela Associação das Empresas de Vinho do Porto (AEVP):

Nuno Maria Azevedo e Bourbon Aguiar Branco e Gonçalo Aguiar Branco, mandatários.

Pela FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal:

José Armando Figueiredo Correia, mandatário.

Declaração

A FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal, em representação dos seguintes sindicatos:

- Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Alimentação, Bebidas e Similares, Comércio, Escritórios e Serviços, Hotelaria e Turismo dos Açores;
- Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Algarve;
- Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Centro;
- Sindicato dos Trabalhadores na Hotelaria, Turismo, Alimentação, Serviços e Similares da Região da Madeira;
- Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Norte;
- Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Sul;
- SINTAB - Sindicato dos Trabalhadores de Agricultura e das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Tabacos de Portugal;
- Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Alimentação do Norte;

– Sindicato dos Trabalhadores da Indústria de Alimentar do Centro, Sul e Ilhas.

Depositado em 12 de agosto de 2022, a fl. 3 do livro n.º 13, com o n.º 191/2022, 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 AGEFE - Associação Empresarial dos Setores Elétrico, Eletrodoméstico, Eletrónico, e das Tecnologias da Informação e Comunicação (TIC) e a FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros - Alteração salarial e outras

Cláusula prévia

(Sucessão de regulamentação)

O contrato colectivo entre a AGEFE - Associação Empresarial dos Setores Elétrico, Eletrodoméstico, Eletrónico, e das Tecnologias da Informação e Comunicação (TIC) e o SITESE e outros, com a última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 44, de 29 de novembro de 2021, é alterado como segue:

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

1- O presente contrato colectivo de trabalho (CCT) aplica-se em todo o território nacional à actividade de comércio por grosso e/ou de importação de material eléctrico, electrónico, informático, electrodoméstico, fotográfico ou de relojoaria, assim como actividades conexas, incluindo serviços, e obriga, por uma parte, as empresas representadas pela associação patronal outorgante e, por outra, os trabalhadores ao seu serviço que desempenhem funções inerentes às categorias e profissões previstas nesta convenção, representados pelas organizações sindicais outorgantes.

2- As partes outorgantes obrigam-se a requerer em conjunto ao Ministério do Trabalho, aquando da entrega deste CCT para depósito e publicação e das suas subsequentes alterações, a sua extensão a todas as empresas e trabalhadores que, não sendo filiados nas associações outorgantes, reúnam as condições para essa filiação.

Cláusula 2.^a

Vigência, denúncia e revisão

1- (*Mantém-se a redação atual.*)

2- A tabela salarial e cláusulas de expressão pecuniária te-

rão um prazo de vigência de 12 meses, serão revistas anualmente e produzem efeitos a 1 de janeiro de cada ano. Nestes termos a presente revisão produz efeitos a 1 de janeiro de 2022.

3- (*Mantém-se a redação atual.*)

4- (*Mantém-se a redação atual.*)

5- (*Mantém-se a redação atual.*)

6- (*Mantém-se a redação atual.*)

7- (*Mantém-se a redação atual.*)

(...)

CAPÍTULO II

Admissão de pessoal

Cláusula 3.^a-A

Proibição de assédio

1- É proibida a prática de assédio.

2- Para efeitos da presente cláusula, considera-se 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 efeito referido no número anterior.

4- A prática de assédio, nos termos dos números anteriores, confere à vítima o direito de indemnização por danos patrimoniais e não patrimoniais, nos termos gerais do direito.

5- O denunciante de assédio e as testemunhas por si indicadas não podem ser sancionados 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.

(...)

Cláusula 8.^a

Admissibilidade do contrato

1- O contrato de trabalho a termo só pode ser celebrado para a satisfação de necessidades temporárias da empresa, objetivamente definidas pela entidade empregadora, e apenas pelo período estritamente necessário à satisfação dessas necessidades.

2- (*Mantém-se a redação atual.*)

3- Além das situações previstas no número 1, pode ser celebrado um contrato a termo nas situações que constam na legislação em vigor.

Cláusula 9.^a

Duração

1- O contrato a termo certo dura pelo período acordado, não podendo exceder o prazo de duração, o número de reno-

vações e a duração total das renovações estipuladas na lei, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

2- (Eliminado.)

3- A duração máxima do contrato a termo certo, incluindo renovações, não pode exceder 24 meses nos casos de lançamento de uma nova actividade de duração incerta ou de início de laboração de uma empresa ou novo estabelecimento com menos de 250 trabalhadores.

(...)

Cláusula 12.^a

Renovação do contrato

1- (Mantém-se a redação atual.)

2- O contrato renova-se no final do termo estipulado, por igual período, excepto se outro não for acordado pelas partes, se o empregador ou o trabalhador não comunicar com, respectivamente, 15 ou 8 dias antes de o prazo expirar, por forma escrita, a vontade de o fazer cessar.

3- (Mantém-se a redação atual.)

4- (Mantém-se a redação atual.)

5- (Mantém-se a redação atual.)

(...)

Cláusula 15.^a

Período experimental

1- Nos contratos de trabalho por tempo indeterminado haverá, salvo estipulação expressa em contrário, um período experimental com a duração estipulada na lei.

2- (Mantém-se a redação atual.)

3- (Mantém-se a redação atual.)

4- (Mantém-se a redação atual.)

5- O período experimental corresponde ao período inicial da execução do contrato de trabalho e conta-se a partir do início da execução da prestação do trabalhador, compreendendo as ações de formação ministradas pela empresa ou frequentadas por determinação desta, na medida em que não excedam metade da duração daquele período.

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

(...)

CAPÍTULO III

Direitos e deveres das partes

Cláusula 16.^a

Deveres das empresas

Sem prejuízo de outras obrigações, são deveres da empresa:

a) (Mantém-se a redação atual.);

b) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o trabalhador, de forma a não ferir a sua dignidade moral e profissional, afastando quaisquer atos que possam ser discrimina-

tórios, lesivos, intimidatórios, hostis ou humilhantes para o trabalhador, nomeadamente assédio;

c) (Mantém-se a redação atual.);

d) (Mantém-se a redação atual.);

e) (Mantém-se a redação atual.);

f) (Mantém-se a redação atual.);

g) (Mantém-se a redação atual.);

h) (Mantém-se a redação atual.);

i) (Mantém-se a redação atual.);

j) (Mantém-se a redação atual.);

k) (Mantém-se a redação atual.);

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

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

n) (Anterior alínea l);

o) (Anterior alínea m);

p) (Anterior alínea n).)

(...)

CAPÍTULO V

Prestação de trabalho

SECÇÃO I

Disposição geral

Cláusula 24.^a

Regulamentação do trabalho

1- (Mantém-se a redação atual.)

2- (Mantém-se a redação atual.)

3- (Mantém-se a redação atual.)

4- (Eliminado.)

(...)

Cláusula 28.^a

Deslocações em serviço

1- (Mantém-se a redação atual.)

2- (Mantém-se a redação atual.)

3- Em alternativa ao pagamento das despesas de alojamento e alimentação, as empresas podem optar por pagar um valor diário não inferior a 41,70 €, durante todo o período da viagem. Se a deslocação não implicar uma diária completa, serão devidas as seguintes quantias:

a) Alojamento e pequeno-almoço 24,53 €;

b) Almoço/jantar..... 9,68 €;

Se as referidas verbas forem excedidas por motivo de força maior, designadamente pela inexistência de estabelecimento hoteleiro que pratique os valores acima previstos, a empresa cobrirá o excedente, podendo exigir documentos comprovativos.

SECÇÃO III

Duração e organização do tempo de trabalho

(...)

Cláusula 33.^a

Descanso semanal

1- O trabalhador tem direito a um dia de descanso semanal obrigatório e a um dia de descanso semanal complementar, que coincidirão, respetivamente, com o domingo e o sábado, salvo se outros dias forem acordados entre a empresa e o trabalhador e nos casos em que as empresas ou serviços funcionem ao fim de semana.

2- Nas empresas cujos serviços ou estabelecimentos funcionem ao fim de semana, os dois dias de descanso semanal referidos no número anterior poderão ser em qualquer dia da semana, conforme o que constar dos respetivos mapas de trabalho ou das escalas de serviço, sendo obrigatório que pelo menos uma vez por mês os dias de descanso obrigatório e complementar coincidam com o fim de semana.

3- *(Mantém-se a redação atual.)*

Cláusula 34.^a

Isenção de horário de trabalho

1- *(Mantém-se a redação atual.)*

2- *(Eliminado.)*

3- *(Mantém-se a redação atual e passa a número 2.)*

4- *(Mantém-se a redação atual e passa a número 3.)*

5- *(Mantém-se a redação atual e passa a número 4.)*

6- *(Mantém-se a redação atual e passa a número 5.)*

(...)

Cláusula 40.^a

Organização do trabalho por turnos

1- *(Eliminado.)*

2- *(Mantém-se a redação atual e passa a número 1.)*

3- *(Mantém-se a redação atual e passa a número 2.)*

(...)

CAPÍTULO VI

Suspensão da prestação de trabalho

SECÇÃO I

Férias

Cláusula 49.^a

Doença no período de férias

1- Em caso de doença do trabalhador ocorrido durante o período de férias, são as mesmas suspensas desde que o empregador seja do facto informado, prosseguindo, logo após a alta, o gozo dos dias de férias compreendidos ainda naquele período, salvo acordo em contrário entre a empresa e o trabalhador.

2- *(Mantém-se a redação atual.)*

3- *(Mantém-se a redação atual.)*

4- *(Mantém-se a redação atual.)*

5- *(Mantém-se a redação atual.)*

6- *(Mantém-se a redação atual.)*

7- Em caso de parto ocorrido durante o período de férias aplicam-se as regras legais constantes do Código do Trabalho e da legislação complementar relativas ao regime da protecção na parentalidade.

(...)

SECÇÃO II

Feriados e faltas

(...)

Cláusula 54.^a

Tipo de faltas

1- *(Mantém-se a redação atual.)*

2- São consideradas justificadas as seguintes faltas:

a) *(Mantém-se a redação atual.);*

b) As motivadas por falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens, ou de pessoa que esteja em união de facto ou economia comum com o trabalhador, e respectivos pais, sogros, padrastos e madrastas, até cinco dias consecutivos por altura do óbito;

c) As motivadas por falecimento de filhos, adotados, enteados, genros ou noras, até vinte dias consecutivos por altura do óbito;

d) As motivadas por falecimento de avós, bisavós, netos, bisnetos, irmãos e cunhados do trabalhador ou seu cônjuge, até dois dias consecutivos por altura do óbito;

e) *(Anterior alínea d);*

f) As motivadas 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 obrigações legais;

g) As motivadas pelo acompanhamento de grávida que se desloque a unidade hospitalar localizada fora da ilha de residência para realização de parto;

h) *(Anterior alínea f);*

i) *(Anterior alínea g);*

j) *(Anterior alínea h);*

k) *(Anterior alínea i);*

l) *(Anterior alínea j);*

m) *(Anterior alínea k).)*

3- *(Mantém-se a redação atual.)*

4- *(Mantém-se a redação atual.)*

(...)

Cláusula 56.^a

Consequências das faltas justificadas

1- *(Mantém-se a redação atual.)*

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

- a) *(Mantém-se a redação atual);*
- b) *(Mantém-se a redação atual);*
- c) As previstas nas alíneas g) e m) e do número 2 da cláusula 54.^a, quando superiores a 30 dias por ano;
- d) *(Mantém-se a redação atual.)*

3- Nos casos previstos na alínea f) do número 2 da cláusula 54.^a, se o impedimento do trabalhador se prolongar efetiva ou previsivelmente para além de um mês, aplica-se o regime da suspensão da prestação de trabalho por impedimento prolongado.

(...)

CAPÍTULO VIII

Retribuição do trabalho

(...)

Cláusula 69.^a

Retribuição da equipa de prevenção

1- Os trabalhadores que integrem serviços de prevenção, terão direito a um subsídio mensal de valor correspondente a 28,83 €, o qual se vence no fim do mês em que tenham estado de serviço de prevenção ou piquete, independentemente de terem ou não prestado serviço.

2- *(Mantém-se a redação atual.)*

Cláusula 70.^a

Subsídio de turno

1- Sempre que os trabalhadores prestarem serviço em regime de turnos rotativos têm direito a um subsídio mensal no valor mínimo de 41,70 €.

2- *(Mantém-se a redação atual.)*

3- *(Mantém-se a redação atual.)*

4- *(Mantém-se a redação atual.)*

Cláusula 71.^a

Subsídio de refeição

1- Os trabalhadores têm direito a um subsídio de refeição no montante de 5,28 € por cada dia de trabalho efetivamente prestado.

2- *(Mantém-se a redação atual.)*

3- *(Mantém-se a redação atual.)*

4- *(Mantém-se a redação atual.)*

Cláusula 72.^a

Fundo para falhas de caixa

As empresas devem manter um fundo anual para fazer face a falhas de caixa até ao montante de 146,43 €.

(...)

CAPÍTULO XI

Condições particulares de trabalho

(Eliminadas as cláusulas 92.^a a 98.^ª)

Cláusula 99.^a passa a cláusula 92.^a

Trabalho de menores

1- *(Mantém-se a redação atual.)*

2- *(Mantém-se a redação atual.)*

CAPÍTULO XII

Formação

Cláusula 100.^a passa a cláusula 93.^a

Formação profissional - Princípios gerais

1- *(Mantém-se a redação atual.)*

2- *(Mantém-se a redação atual.)*

Cláusula 101.^a passa a cláusula 94.^a

Formação contínua

1- *(Mantém-se a redação atual.)*

2- *(Mantém-se a redação atual.)*

3- *(Mantém-se a redação atual.)*

4- *(Mantém-se a redação atual.)*

5- *(Mantém-se a redação atual.)*

6- *(Mantém-se a redação atual.)*

Cláusula 102.^a passa a cláusula 95.^a

Formação por iniciativa dos trabalhadores

1- *(Mantém-se a redação atual.)*

2- *(Mantém-se a redação atual.)*

3- *(Mantém-se a redação atual.)*

4- *(Mantém-se a redação atual.)*

Cláusula 103.^a

Trabalhadores-estudantes

(Eliminada.)

CAPÍTULO XIII

Direitos especiais

Cláusula 96.^a

Direitos especiais

Aos trabalhadores abrangidos pelo presente CCT aplicam-se as regras legais constantes do Código do Trabalho e da Legislação Complementar relativas ao regime da proteção na parentalidade e ao regime do trabalhador-estudante.

CAPÍTULO XIV

Segurança Social e benefícios complementares

Cláusula 104.^a passa a cláusula 97.^a

Complemento do subsídio de doença

- 1- *(Mantém-se a redação atual.)*
- 2- *(Mantém-se a redação atual.)*
- 3- *(Mantém-se a redação atual.)*
- 4- *(Mantém-se a redação atual.)*
- 5- *(Mantém-se a redação atual.)*

Cláusula 105.^a passa a cláusula 98.^a

Acidentes de trabalho e doenças profissionais

- 1- *(Mantém-se a redação atual.)*
- 2- *(Mantém-se a redação atual.)*
- 3- *(Mantém-se a redação atual.)*
- 4- *(Mantém-se a redação atual.)*

Cláusula 106.^a passa a cláusula 99.^a

Benefícios complementares

- 1- *(Mantém-se a redação atual.)*
- 2- *(Mantém-se a redação atual.)*
- 3- *(Mantém-se a redação atual.)*

CAPÍTULO XV

Segurança, higiene, prevenção e saúde no trabalho

Cláusula 107.^a passa a cláusula 100.^a

Segurança, higiene e saúde no trabalho

- 1- *(Mantém-se a redação atual.)*
- 2- *(Mantém-se a redação atual.)*
- 3- *(Mantém-se a redação atual.)*
- 4- *(Mantém-se a redação atual.)*

Cláusula 108.^a passa a cláusula 101.^a

Medicina no trabalho

- 1- *(Mantém-se a redação atual.)*
- 2- *(Mantém-se a redação atual.)*

3- *(Mantém-se a redação atual.)*

CAPÍTULO XVI

Interpretação, integração e resolução dos conflitos

Cláusula 109.^a passa a cláusula 102.^a

Comissão paritária

- 1- *(Mantém-se a redação atual.)*
- 2- *(Mantém-se a redação atual.)*
- 3- *(Mantém-se a redação atual.)*
- 4- *(Mantém-se a redação atual.)*
- 5- *(Mantém-se a redação atual.)*
- 6- *(Mantém-se a redação atual.)*
- 7- *(Mantém-se a redação atual.)*
- 8- *(Mantém-se a redação atual.)*
- 9- *(Mantém-se a redação atual.)*

CAPÍTULO XVII

Disposições gerais e transitórias

Cláusula 110.^a passa a cláusula 103.^a

Manutenção de direitos e regalias adquiridas

- 1- *(Mantém-se a redação atual.)*
- 2- *(Mantém-se a redação atual.)*

Cláusula 111.^a passa a cláusula 104.^a

Maior favorabilidade global

(Mantém-se a redação atual.)

Cláusula 112.^a passa a cláusula 105.^a

Regras de transição e integração

- 1- *(Mantém-se a redação atual.)*
- 2- *(Mantém-se a redação atual.)*

Cláusula 113.^a passa a cláusula 106.^a

Reclassificação profissional

- 1- *(Mantém-se a redação atual.)*
- 2- *(Mantém-se a redação atual.)*

ANEXO III

Enquadramento e tabela de retribuições mínimas

(Valores em vigor de 1 de janeiro de 2022 a 31 de dezembro de 2022)

Níveis	Categorias profissionais	Escalaões de retribuições			
		A	B	C	D
1	Director geral	1 253,00 €	1 278,00 €	1 305,00 €	1 330,00 €
2	Consultor II Director/director de serviços	1 171,00 €	1 195,00 €	1 220,00 €	1 245,00 €
3	Analista de informática Consultor I Coordenador de armazém II Gestor de departamento ou sector Técnico oficial de contas	1 056,00 €	1 077,00 €	1 099,00 €	1 122,00 €
4	Assessor III Gestor de projecto Gestor de contas III Gestor de produto III Técnico III	976,00 €	984,00 €	1 005,00 €	1 025,00 €
5	Assessor II Coordenador de armazém I Coordenador/chefe de compras Coordenador/chefe de equipa Coordenador/chefe de secção Coordenador/chefe de vendas Gestor de contas II Gestor de produto II Técnico II	909,00 €	927,00 €	946,00 €	967,00 €
6	Assessor I Gestor de contas I Gestor de produto I Técnico de vendas III Técnico I	840,00 €	862,00 €	884,00 €	906,00 €
7	Assistente administrativo III Cozinheiro III Desenhador III Empregado comercial/marketing III Especialista III Fiel de armazém III Fotógrafo III Motorista III Operador de logística III Operador de informática III Orçamentista III Promotor comercial III Técnico de vendas II Telefonista/recepcionista III	779,00 €	802,00 €	827,00 €	869,00 €
8	Assistente administrativo II Assistente operacional II Cozinheiro II Desenhador II Empregado comercial/marketing II Especialista II Fiel de armazém II Fotógrafo II Motorista II Operador de logística II Operador de informática II	743,00 €	747,00 €	752,00 €	757,00 €

8	Operador de máquinas II Orçamentista II Promotor comercial II Telefonista/recepcionista II	743,00 €	747,00 €	752,00 €	757,00 €
9	Assistente administrativo I Assistente operacional I Auxiliar administrativo II Cozinheiro I Desenhador I Empregado comercial/marketing I Empregado serviços externos/estafeta II Especialista I Fiel de armazém I Fotógrafo I Motorista I Operador de armazém II Operador de logística I Operador de informática I Operador de limpeza II Operador de máquinas I Orçamentista I Porteiro II Promotor comercial I Técnico de vendas I (*) Telefonista/recepcionista I Vigilante II	724,00 €	728,00 €	733,00 €	738,00 €
10	Ajudante Auxiliar administrativo I Empregado serviços externos/estafeta I Operador de armazém I Operador de limpeza I Porteiro I Vigilante I	705,00 €	710,00 €	714,00 €	719,00 €

(*) Acrescem comissões ou prémios de vendas.

Declaração

Para cumprimento do disposto na alínea g) do artigo 492.º, conjugado com o artigo 496.º, do Código do Trabalho, declara-se que se estima como potencialmente abrangidos pela presente convenção colectiva de trabalho duzentas e trinta e cinco empresas e dez mil e quinhentos trabalhadores.

Lisboa, 6 de junho de 2022.

Pela AGEFE - Associação Empresarial dos Setores Elétrico, Eletrodoméstico, Eletrónico, e das Tecnologias da Informação e Comunicação (TIC):

Nuno Filipe Andrade Silva Delgado Lameiras, na qualidade de mandatário.

José Daniel Martins Ribeiro, na qualidade de mandatário.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE:

Carlos Pereira, na qualidade de mandatário.

Pelo SIMA - Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e Afins:

José Simões, na qualidade de mandatário.

Pelo SINDEL - Sindicato Nacional da Indústria e da Energia:

Gabriel Marques da Silva Sadio, na qualidade de mandatário.

Gustavo Miguel Alexandre Gaspar, na qualidade de mandatário.

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

Frederico Jorge Pavia Campos, na qualidade de mandatário.

Fernando José Coelho Pais, na qualidade de mandatário.

Pela Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações - FECTRANS:

Frederico Jorge Pavia Campos, na qualidade de mandatário.

Fernando José Coelho Pais, na qualidade de mandatário.

Informação da lista de sindicatos filiados na FEPACES:

– 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.

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

- STRUP - Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Portugal;
- STRUN - Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Norte;
- SNTCT - Sindicato Nacional dos Trabalhadores dos Correios e Telecomunicações;
- SNTSF - Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Sector Ferroviário;
- SIMAMEVIP - Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca;
- OFICIAISMAR - Sindicato dos Capitães, Oficiais Pilotos, Comissários e Engenheiros da Marinha Mercante;
- STFCMM - Sindicato dos Transportes Fluviais, Costeiros e da Marinha Mercante;
- STRAMM - Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários da Região Autónoma da Madeira;
- SPTTOSH - Sindicato dos Profissionais dos Transportes, Turismo e Outros Serviços da Horta;
- SPTTOSSMSM - Sindicato dos Profissionais dos Transportes, Turismo e Outros Serviços de São Miguel e Santa Maria.

Depositado em 12 de agosto de 2022, a fl 3 do livro n.º 13, com o n.º 192/2022, nos termos do artigo.º 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Contrato coletivo entre a Associação do Comércio, Indústria, Serviços e Turismo do Distrito de Setúbal e outra e o CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outros - Alteração salarial e outras

O presente CCT altera o CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 13, de 8 de abril de 2019.

CAPÍTULO I

Área e âmbito

Cláusula 1.^a

(Área e âmbito)

1- A presente convenção colectiva de trabalho, adiante de-

signada CCT, abrange, por um lado, as empresas de comércio e serviços (CAE 46214, 46211, 46240, 46350, 46441, 46494, 46493, 47112, 47191, 47210, 47230, 47250, 47260, 47291, 47292, 47410, 47482, 47510, 47521, 47522, 47523, 47530, 47540, 47593, 47610, 47630, 47711, 47712, 47721, 47722, 47591, 47592, 47740, 47750, 47781, 47782, 47770, 47650, 47640, 47761, 47420, 47790, 47910, 47810, 47820, 47890, 47990, 95230, 95210, 95250, 77310, 77320, 77330, 77390, 77210, 62020, 62030, 58110, 58120, 58130, 63120, 95110, 62090, 59130, 92000, 96021, 96022, 96030, 93130) filiadas na ACISTDS - Associação do Comércio, Indústria, Serviços e Turismo do Distrito de Setúbal e na Associação do Comércio, Indústria e Serviços do Barreiro e Moita e, por outro, os trabalhadores representados pelas organizações sindicais outorgantes, qualquer que seja o seu local de trabalho.

2- A presente CCT abrange o distrito de Setúbal.

3- O âmbito profissional é o constante do anexo III.

4- Os outorgantes obrigam-se a requerer em conjunto ao Ministério da Segurança Social e do Trabalho, no momento do depósito desta convenção colectiva de trabalho e das suas subsequentes alterações, a respetiva portaria de extensão a todos os trabalhadores e a todas as empresas que desenvolvam a actividade do comércio e serviços dos CAE referidos na cláusula 1.^a desta CCT, não filiadas nas associações outorgantes.

5- Esta convenção colectiva de trabalho abrange 4760 empresas e 6520 trabalhadores.

Cláusula 2.^a

(Vigência e denúncia)

1- As tabelas salariais constantes no anexo III-A produzem efeitos a partir de 1 de junho de 2022.

2- O prazo de vigência deste contrato colectivo de trabalho é de 12 meses.

3- A denúncia deverá ser feita com a antecedência mínima de sessenta dias e consiste na apresentação de uma proposta de revisão ou alteração.

4- A outra parte deverá responder por escrito no prazo de trinta dias a contar da data da recepção da denúncia.

5- Apresentada a resposta, as negociações iniciar-se-ão no prazo de 8 dias após a sua recepção e prolongar-se-ão por um período máximo de 30 dias.

6- Enquanto não entrar em vigor novo texto, continuará válido aquele, cuja revisão se pretende efectuar.

(...)

CAPÍTULO IV

Retribuições

Cláusula 18.^a

(Retribuições mínimas fixas)

1- As retribuições mínimas garantidas aos trabalhadores abrangidos pelo presente contrato são as constantes do anexo III.

2- O pagamento dos valores correspondentes a comissões

sobre as vendas deverá ser alvo do acordo entre a empresa e o trabalhador.

3- As entidades patronais obrigam-se a pagar aos trabalhadores em viagem de serviço:

- Diária completa 6,5 % sobre o vencimento do nível 7 da tabela salarial (anexo III) em vigor;

- Dormida e pequeno-almoço, 3,5 % sobre o vencimento do nível 7 da tabela salarial (anexo III) em vigor;

- Almoço ou jantar, 1,5 % sobre o vencimento do nível 7 da tabela salarial (anexo III) em vigor.

Em alternativa, poderão ser as despesas pagas contra a apresentação de documentos.

4- Sempre que o trabalhador utilizar o seu veículo ao serviço da entidade patronal, esta obriga-se a pagar o valor do coeficiente de 0,27 sobre o preço em vigor do litro de gasolina super, por cada quilómetro percorrido.

5- À entidade patronal fica reservado o direito de substituir o regime fixado no número anterior, mediante a utilização de veículos próprios da empresa, sendo todas as despesas inerentes à sua manutenção da responsabilidade desta.

6- Aos caixas, caixas de balcão, operadores em serviço nos minimercados e supermercados com funções idênticas a caixas de balcão e cobradores com responsabilidade de caixa será atribuído um subsídio mensal para falhas no valor de 23,00 €.

7- As sobras de caixa reverterão a favor da firma, não dando lugar ao pagamento, por parte do trabalhador, de qualquer valor.

8- Os mapas de horários de trabalho deverão ser afixados com 30 dias de antecedência.

(...)

Cláusula 22.^a

(Diuturnidades)

1- Aos ordenados mínimos fixos estabelecidos neste contrato será acrescida uma diuturnidade de 3,50 euros por cada três anos de permanência na mesma categoria, até ao limite de quatro diuturnidades, para as categorias sem acesso obrigatório.

(...)

Cláusula 23.^a

(Subsídio de refeição)

1- Os trabalhadores terão direito a um subsídio de refeição no valor de 3,50 €, por cada dia de trabalho efectivamente prestado, sempre que prestem cinco ou mais horas por cada dia de trabalho, sem prejuízo de valores mais elevados já em prática nas empresas.

(...)

CAPÍTULO V

Prestação de trabalho

Cláusula 25.^a

(Horário de trabalho)

1- O período normal de trabalho terá as seguintes durações

diárias e semanais:

a) Oito horas por dia e quarenta horas por semana para os trabalhadores cujos horários sejam organizados por forma que não haja prestação de trabalho nem ao sábado, a partir das 13h00, nem ao domingo. O descanso semanal será de um dia e meio por semana, abrangendo sábado desde as 13h00 e domingo, ficando o gozo do outro meio dia a negociar entre o trabalhador e a entidade patronal, podendo o respectivo crédito de horas ser gozado de forma fracionada;

b) Oito horas por dia e quarenta horas por semana para os trabalhadores cujos horários sejam organizados por forma que não haja prestação de trabalho ao domingo. O descanso semanal será de dois dias, um dos quais o domingo, sendo o outro rotativo de segunda-feira a sábado, inclusive, para os trabalhadores cujo horário ser o previsto nesta alínea;

c) Oito horas por dia e quarenta por semana nos estabelecimentos de venda ao público que não pratiquem o encerramento ao domingo. O descanso semanal será dois dias completos e consecutivos, coincidindo com o sábado e o domingo pelo menos uma vez por mês;

d) Oito horas por dia e trinta e nove horas por semana para os trabalhadores de escritório. O descanso semanal será dois dias, que serão sempre sábado e domingo, para os trabalhadores de escritório;

e) Oito horas por dia e trinta e sete horas e meia por semana para os trabalhadores técnicos de desenho. O descanso semanal será dois dias, que serão sempre sábado e domingo, para os trabalhadores cujo horário seja o previsto nesta alínea.

2- O regime de descanso semanal, previsto no número anterior, pode ser alterado, desde que o trabalhador acorde, por escrito, com a entidade empregadora.

3- Os trabalhadores que trabalhem nos estabelecimentos de venda ao público que não pratiquem o encerramento ao domingo têm direito a um subsídio mensal igual a 20 % do valor do salário mínimo da respectiva categoria, desde que o horário inclua a prestação de trabalho ao domingo.

4- Não pode ser unilateralmente alterado o horário inicialmente acordado devendo existir acordo entre as partes nesse sentido. Nos sectores do comércio e serviços, as empresas poderão ajustar os horários aos ciclos sazonais.

5- Nas antevésperas de Natal e Ano Novo, o período normal de trabalho poderá alongar-se até às 21h00, caso em que aos profissionais ao serviço será atribuída uma retribuição em horas extraordinárias nos termos deste contrato.

6- O período de trabalho diário deverá ser interrompido por um intervalo de duração não inferior a uma hora nem superior a duas horas, de modo que os trabalhadores não prestem mais de cinco horas consecutivas de trabalho.

7- O intervalo para almoço será compreendido obrigatoriamente, entre as 12h00 e as 16h00.

8- Os trabalhadores cujo horário obedeça ao sistema previsto na alínea a) do número 1 desta cláusula prestarão, no mês de dezembro, trabalho ao sábado à tarde, sem observância do condicionalismo previsto nesta cláusula, mas tendo como compensação os dias 26 de dezembro e 2 de janeiro nos quais estão dispensados de comparecer ao serviço; caso estes dias coincidam com feriados ou dias de descanso semanal, a compensação terá lugar nos dias úteis imediatos.

9- A compensação nos dias 26 de dezembro e 2 de janeiro far-se-á, para os trabalhadores de escritório, por acordo entre as entidades patronais e os profissionais ao seu serviço, dentro dos meses de setembro a dezembro.

10- O disposto nesta cláusula não prejudica regimes mais favoráveis decorrentes de disposição legal ou de convenção entre entidades patronais e respectivos trabalhadores.

(...)

2- São considerados dias de descanso complementar:

a) O meio dia de descanso de sábado não caso da alínea a) do número 2 da cláusula 25.ª;

b) O meio dia de descanso atribuídos no caso da alínea b) do número 2 da cláusula 25.ª

c) O 2.º dos dois dias de descanso previsto na alínea c) do número 1 da cláusula 25.ª

(...)

CAPÍTULO V

Feriados, faltas e férias

Cláusula 38.ª

(Descanso semanal e feriados)

1- É considerado dia de descanso semanal o domingo, excepto nos casos expressamente previstas neste contrato colectivo de trabalho, designadamente o da alínea c) do número 1 da cláusula 25.ª e das cláusulas 26.ª a 28.ª, no caso da alínea c) do número 1 da cláusula 25.ª o 1.º dia de descanso será considerado equivalente ao domingo.

CAPÍTULO IX

Condições particulares de trabalho

(...)

SECÇÃO II

Parentalidade

Cláusula 62.ª

(Licenças de parentalidade)

Os trabalhadores abrangidos por este contrato, ficam sujeitos ao regime legal aplicável.

(...)

ANEXO III

Enquadramento das profissões e retribuições mínimas

A partir de 1 de junho de 2022

Níveis	Categorias	Tabela I	Tabela II
I	Praticante (com.); Aprendiz (elect.); Aprendiz (met.); Pacote (vig.limp.); Aprendiz (marc.); Aprendiz (hot.); Praticante (reloj.); Aprendiz (c. civil); Ajudante (cabeleireiro de homens e senhoras e ofícios similares).	705,00	705,00
II	Caixeiro-ajudante e operador-ajudante (com); Estagiário (esc.); Dactilógrafo (esc); Ajudante (elect.); Estagiário (cost.) Praticante (marc.); Estagiário (hot.); Ajudante de relojoeiro (reloj.); Praticante (met.); Tirocinante (t. des.); Praticante (cabeleireiro de senhoras e de posticeiro); Trabalhador auxiliar (manut. e estética); Praticante do 1.º ano (c. civil).	705,00	705,00
III	Servente de limpeza (vig. limp.); Empregado de agência funerária ajudante.	708,00	708,00
IV	Distribuidor; Embalador; Operador de máquinas de embalar rotulador; Etiquetador e servente (com.); Pré-oficial do 1.º ano (elect.); Costureira e bordadora (cost.); Contínuo; Porteiro; Guarda e vigilância (vig. limp.); Servente (c. civil); Auxiliar de cozinha e copeiro (hot.)	725,00	740,00
V	Terceiro-caixeiro; Operador de 2.ª (super.); Caixa de balcão com menos de três anos (com.); Pré-oficial 2.º ano (elect.); Afinador de máquinas de 3.ª; Afinador, reparador e montador de bicicletas e ciclomotores de 3.ª; Canalizador de 3.º; Mecânico de frio ou ar condicionado de 3.ª; Mecânico de máquinas de escritório de 3.ª; Montador-ajustador de máquinas de 3.ª; Serralheiro civil de 3.ª; Serralheiro mecânico de 3.ª; Bate-chapas de 3.ª; Pintor de metalurgia de 3.ª; Ferramenteiro de 3.ª; Conductor-manobrador de 3.ª; Maçariqueiro de 2.ª; Escolhedor-classificador de sucatas e apontador com menos de um ano (met.); Oficial (cost.); Colador de espumas para estofos ou colchões de 2.ª; Cortador de tecidos para colchões de 2.ª; Costureira de colchoeiro de 2.ª; Enchedor de colchões e almofadas de 2.ª; Cortador de tecidos para estofos de 2.ª; Costureiro-controlador de 2.ª; Costureiro de estufador de 2.ª; Dourador de ouro de imitação de 2.ª; Costureiro de decoração de 2.ª; Montador	740,00	755,00

V	de móveis por elementos de 2.ª; Envernizador de 2.ª; Polidor mecânico e à pistola de 2.ª; Montador de moveis por elementos de 2.ª (marc.); Empregado de mesa, de balcão, de snack e Cozinheiro de 3.ª (hot.); Cobrador de 2.ª; Oficial relojero de 3.ª (Reloj.); Meio-oficial (cabeleireiro de homens); Meio-oficial (cabeleireiro de senhoras); Ajudante técnico de fisioterapia; Empregado de agência funerária do 3.ª	740,00	755,00
VI	Segundo-caixeiro e operador de 1.ª (super.); Conferente; Propagandista; Demonstrador; Caixa de balcão com mais de três anos e relojero reparador de 2.ª (com.); Terceiro-escriturário e telefonista (esc.); Ajudante de motorista (rod.); Afinador de máquinas de 2.ª; Afinador; reparador e montador de bicicletas e ciclomotores de 2.ª; Canalizador de 2.ª; Mecânico de frio ou ar condicionado de 2.ª; Mecânico de máquinas de escritório de 2.ª; Montador-ajustador de máquinas de 2.ª; Serralheiro civil de 2.ª; Serralheiro mecânico de 2.ª; Bate-chapas de 2.ª; Pintor de metalurgia de 2.ª; Ferramenteiro de 2.ª; Conductor-manobrador de 2.ª; Maçariqueiro de 1.ª (met.); Oficial especializado (cost.); Oficial até 2 anos (cab. hom.); Oficial até 2 anos (cab. senh.); Oficial de posticeiro até 2 anos; Manicura; Calista; Massagista de estética até 2 anos; Massagista de reabilitação até 2 anos; Esteticista até 2 anos; Dietista até 2 anos; Educador social até 2 anos; Pintor de 2.ª; Estucador de 2.ª; Carpinteiro de limpos de 2.ª; Pedreiro de 2.ª e assentador de revestimentos de 2.ª (c. civil); Colador de espumas para estofos ou colchões de 1.ª; Cortador de tecidos para colchões de 1.ª; cortador de tecidos para estofos de 1.ª; Costureira de colchoeiro de 1.ª; Costureiro controlador de 1.ª e Costureiro de Estofador de 1.ª; Enchedor de colchões e almofadas de 1.ª; Dourador de ouro de imitação de 1.ª; Envernizador de 1.ª; Polidor mecânico e à pistola de 1.ª; Costureiro de decoração de 1.ª; Montador de móveis de 1.ª; Estofador de 2.ª; Polidor manual de 2.ª; Pintor de móveis de 2.ª; Marceneiro de 2.ª; Pintor decorador de 2.ª; Dourador de ouro fino de 2.ª; Entalhador de 2.ª (marc.); Empregado de mesa, de balcão, de snack de 2.ª; Cozinheiro de 2.ª; Cobrador de 1.ª; Desenhador e medidor-orçamentista com menos de 3 anos (t. des.); Operador de máquinas de contabilidade estagiário; Perfurador estagiário; Operador mecanográfico estagiário; Operador de posto de dados estagiário e Operador de computador estagiário (inf.); Oficial relojero de 2.ª (reloj.); Pedicura; Empregado de agência funerária do 2.ª	755,00	775,00
VII	Primeiro-caixeiro; Operador especializado (super.); Caixeiro viajante; Caixeiro de praça; Promotor de vendas; Vendedor especializado; Expositor; Fiel de armazém (com.); Segundo-escriturário; Esteno-dactilografo em língua portuguesa (esc.); Motorista de ligeiros (rod.); Oficial electricista; Afinador de máquinas de 1.ª; Afinador, reparador e montador de bicicletas e ciclomotores de 1.ª; Canalizador de 1.ª; Mecânico de frio ou ar condicionado de 1.ª; Mecânico de máquinas de escritório de 1.ª; Montador-ajustador de máquinas de 1.ª; Serralheiro civil de 1.ª; Serralheiro mecânico de 1.ª; Bate-chapas de 1.ª; Pintor de metalurgia de 1.ª; Ferramenteiro de 1.ª; Conductor-manobrador de 1.ª Apontador com mais de um ano (met); Cabeleireiro completo de homens; Cabeleireiro completo de senhoras; Oficial de posticeiro mais 2 anos; Massagista de estética mais 2 anos; Massagista de reabilitação mais 2 anos; Esteticista mais 2 anos; Educador social mais 2 anos; Pintor de 1.ª; Dietista com mais de 2 anos; Encarregado (vig. limp.); Estucador de 1.ª; Carpinteiro de limpos de 1.ª; Pedreiro de 1.ª e Assentador de revestimentos de 1.ª (c. civil); Estufador de 1.ª; Polidor manual de 1.ª; Pintor de móveis de 1.ª; Marceneiro de 1.ª; Pintor decorador de 1.ª; Dourador de ouro fino de 1.ª; Entalhador de 1.ª (marc.); Empregado de mesa, de balcão, de snack de 1.ª; e Cozinheiro de 1.ª; Desenhador e medidor-orçamentista com mais de três anos (t.des.); Operador de máquinas de contabilidade 2.ª; Perfurador verificador de 2.ª; Operador mecanográfico 2.ª; Operador de posto de dados 2.ª e Operador de computador de 2.ª (inf.); Oficial relojero de 1.ª (reloj.); Prospector de Vendas; Dactilógrafo; empregado de agência funerária de 1.ª	770,00	788,00
VIII	Operador fiscal de caixa e operador fiscal de marcação (com.); Primeiro-escriturário; Caixa (esc.); Esteno-dactilografo em linguas estrangeiras e ajudante de guarda-livros (esc.); Desenhador e medidor-orçamentista com mais de 6 anos (t.des.); Operador de máquinas de contabilidade de 1.ª; Perfurador-verificador de 1.ª; Operador mecanográfico de 1.ª; Operador de posto de dados de 1.ª; Operador de computador de 1.ª; Operador de informática de 2.ª; Preparador informático de dados de 2.ª e Programador de informática estagiário. (inf.); Decorador.	780,00	795,00
IX	Caixeiro-chefe de secção; Operador-encarregado (super.); Encarregado de armazém (com.); Correspondente em linguas estrangeiras (esc.); Encarregado (elect.); Motorista de pesados (rod.); Encarregado de metalúrgicos (met); Mestre (cost.); Encarregado de secção (c. civil); Encarregado de secção (marc.); Chefe de snack e Encarregado de hotelaria; Comprador.	795,00	820,00

X	Caixeiro-encarregado; Encarregado de loja (super.); Encarregado de agência funerária; Encarregado de caixa; (super.); Encarregado de portaria (super.); Inspector de vendas (com); Chefe de secção (esc.); Guarda-livros (esc.); Encarregado geral (c. civil); Encarregado geral (marc.); Desenhador-projectista e medidor-orçamentista-coordenador (t.des.); Operador de informática de 1.ª e Preparador informático de dados de 1.ª (inf.).	870,00	885,00
XI	Chefe de vendas; Chefe de compras; Encarregado geral (com.); Chefe de serviços; Chefe de contabilidade; Tesoureiro (esc.); Analista de informática; programador de informática e monitor de informática (inf.).	960,00	980,00
XII	Gerente comercial (com.); Chefe de escritório (esc.).	1 035,00	1 050,00

Nota: A tabela I aplica-se a empresas com o IRC até 3000,00 €; A tabela II aplica-se a empresas com o IRC acima 3000,00 €.

No caso das empresas tributadas em IRS as tabelas a considerar das alíneas anteriores serão as que resultariam da aplicação da categoria C da taxa por que estes seriam tributados em sede de IRC.

Quando o IRC ou o IRS não tenham sido fixadas, as empresas serão incluídas provisoriamente na tabela I, salvo tratando-se de empresas pertencentes a grandes grupos empresariais nacionais ou transnacionais.

As empresas tributadas pelo regime simplificado, e enquanto se mantiverem nessa situação, serão incluídas na tabela I.

Em caso de dúvida competirá à entidade patronal fazer prova dos valores de inclusão nas tarefas nas respectivas tabelas.

Setúbal, 18 de julho de 2022.

Pela Associação do Comércio, Indústria, Serviços e Turismo do Distrito de Setúbal:

Francisco Joaquim da Conceição Carriço Pedro, na qualidade de mandatário.

Gonçalo Gouveia Martins Paulino, na qualidade de mandatário.

Pela Associação do Comércio, Indústria e Serviços do Barreiro e Moita - ACISBM:

Rogério Vieira Pinheiro, na qualidade de presidente.

Sérgio Paulo Gouveia Rodrigues Palma, na qualidade de mandatário.

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

Fernando José Coelho Pais, na qualidade de mandatário.

Ana Lúcia Pereira Cruz, na qualidade de mandatária.

Pelo STRUP - Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Portugal:

Fernando José Coelho Pais, na qualidade de mandatário.

Ana Lúcia Pereira Cruz, na qualidade de mandatária.

Pelo Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Telecomunicações e Audiovisual - SINTTAV:

Fernando José Coelho Pais, na qualidade de mandatário.

Ana Lúcia Pereira Cruz, na qualidade de mandatária.

Depositado em 16 de agosto de 2022, a fl. 3 do livro n.º 13, com o n.º 193/2022, 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 CARRISTUR - Inovação em Transportes Urbanos e Regionais, Sociedade Unipessoal L.da e a Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações - FECTRANS - Alteração salarial e outras

Texto integral do acordo de empresa publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 47, de 22 de dezembro de 2019.

Primeira revisão parcial

Aos 29 dias do mês de julho de 2022, às 15h00, a CARRISTUR - Inovação em Transportes Urbanos e Regionais, Sociedade Unipessoal L.da e a Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações - FECTRANS acordaram em negociações diretas alterar as cláusulas 1.ª, 16.ª, 47.ª, 53.ª, 68.ª, 70.ª, 75.ª, anexo II - Quadro remuneratório I - Geral; e Quadro remuneratório II - Condutores e técnicos de condução e tráfego e, criação de nova cláusula 10.ª-A - Reconversão profissional, nos seguintes termos:

Acordo de empresa

CAPÍTULO I

Âmbito, vigência e revisão

Cláusula 1.ª

Âmbito

- 1- (*Redação igual.*)
- 2- (*Redação igual.*)
- 3- O presente AE abrangerá cerca de 98 trabalhadores, que se integram nas categorias profissionais constante do anexo I.

CAPÍTULO II

Admissão e carreira profissional

Cláusula 10.^a-A

Reconversão profissional

1- A empresa fará a reconversão e aproveitamento de trabalhador, para novas tarefas, caso seja considerado inapto definitivo para o desempenho das suas funções, pela medicina do trabalho.

2- Qualquer trabalhador que seja reconvertido, para nova categoria profissional, será colocado no escalão remuneratório base dessa categoria.

3- Da reconversão não pode resultar baixa da retribuição, nem perda de quaisquer benefícios ou regalias.

4- Para cumprimento do ponto anterior a empresa atribuirá ao trabalhador uma compensação pecuniária denominada «diferencial remuneratório».

5- O diferencial remuneratório será, com o decorrer do tempo, eliminado gradualmente da retribuição do trabalhador de uma única forma: sempre que o trabalhador progredir ou seja promovido para outro escalão remuneratório, 75 % do valor pecuniário dessa progressão ou promoção será subtraído ao valor do diferencial remuneratório.

6- Eventuais aumentos salariais nos escalões remuneratórios estarão excluídos de qualquer subtração ao diferencial remuneratório e traduzir-se-ão em aumentos reais na remuneração dos trabalhadores.

7- A empresa apresentará, por escrito, ao trabalhador a reconverter proposta para novo posto de trabalho com indicação da categoria profissional para a qual será reconvertido, indicando a categoria profissional, o escalão de vencimento e o valor do diferencial remuneratório, caso exista.

8- O trabalhador não pode recusar mais de 2 propostas para novos postos de trabalho para que tenha sido proposto; a recusa de 3 postos de trabalho adequados às possibilidades ou às habilitações e/ou qualificações profissionais do trabalhador, constitui infração disciplinar e é punível nos termos da cláusula 61.^a

CAPÍTULO IV

Agente único

Cláusula 16.^a

Agente único

- 1- *(Redação igual):*
- a) *(Redação igual);*
- b) *(Redação igual);*
- c) *(Redação igual);*
- d) *(Redação igual);*
- e) *(Redação igual).*

2- *(Redação igual.)*

3- Todos os trabalhadores com a categoria profissional de condutor de pesados de passageiros e de carros elétricos e de técnico de condução e tráfego, que exerçam as suas funções em regime de agente único, nos termos previstos no número 1, têm direito a um subsídio de agente único de 15 % sobre a remuneração da hora normal de trabalho, durante o tempo efetivo de serviço prestado naquela qualidade, com o pagamento mínimo correspondente a oito (8) horas de trabalho diário nessa situação.

Cláusula 47.^a

Antiguidade

1- Para além da retribuição base, os trabalhadores auferem as seguintes anuidades ou bianuidades estas últimas não cumulativas entre si, que farão parte integrante da retribuição e que terão em conta a respetiva antiguidade na empresa:

- Anuidades até aos 10 anos - 7,00 € unitário;
- Bianuidades:
 - Aos 10 anos - 70,00 €;
 - Aos 12 anos - 84,00 €;
 - Aos 14 anos - 98,00 €;
 - Aos 16 anos - 112,00 €;
 - Aos 18 anos - 126,00 €.

2- A anuidade evoluirá no mesmo percentual do aumento aplicado ao nível 2 de remuneração da categoria profissional de condutor, do quadro remuneratório II - Anexo II.

Cláusula 53.^a

Abono para falhas

(Redação igual.)

2- A quantia mensal apurada, no número anterior, tem um limite de 90,00 € e será paga nos meses em que haja lugar a prestação efetiva de trabalho;

3- *(Redação igual.)*

CAPÍTULO XV

Apoio aos trabalhadores

Cláusula 68.^a

Apoio por aplicação de sanção acessória de inibição de conduzir

1- Aos condutores a quem tenha sido aplicada sanção acessória de inibição de condução, quer dentro do período normal de trabalho, quer fora dele, a empresa atribuir-lhes-á outras funções, em qualquer outro setor da CARRISTUR compatível com as suas aptidões.

2- Não sendo possível o previsto no número 1, será concedida licença sem vencimento, enquanto se mantiver tal apreensão, podendo o trabalhador, neste caso, gozar total ou parcialmente as férias a que tenha direito, nesse mesmo ano.

3- *(Redação igual.)*

Cláusula 70.^a

Formação profissional

1- A CARRISTUR obriga-se a suportar os custos com a renovação da carta de condução D, assim como com a obtenção e a 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, nestes dois últimos quando aplicáveis, bem como os custos das respetivas taxas.

2- *(Redação igual.)*

3- *(Redação igual.)*

4- *(Redação igual.)*

5- *(Redação igual.)*

6- *(Redação igual.)*

7- *(Redação igual.)*

CAPÍTULO XVII

Disposições finais e transitórias

Cláusula 75.^a

Outras disposições gerais

Atualização salarial

No ano de 2022, com efeitos reportados a 1 de janeiro, a retribuição base de todas as categorias profissionais e respetivos níveis, serão atualizados, com acréscimo de 25,00 €.

Nas categorias profissionais com acesso ao abono de agente único, procedeu-se ainda à integração de 5 % do seu valor no vencimento base.

ANEXO II

Quadro remuneratório I - 2022

Carreira		Quadro remuneratório I - Geral													
		Níveis de remuneração							Tempos de permanência (anos) para progressão						
		0	1	2	3	4	5	6	0	1	2	3	4	5	6
Técnico superior		1 320,00 €	1 479,00 €	1 657,00 €	1 858,00 €	2 084,00 €	2 390,00 €	2 750,00 €	2 anos/Av.	3 anos/Av.	5 anos/Av.	8 anos/Av.	-	Escolha	Escolha
Técnico especialista		1 170,00 €	1 246,00 €	1 326,00 €	1 412,00 €	1 504,00 €	1 603,00 €	1 707,00 €	2 anos/Av.	3 anos/Av.	5 anos/Av.	8 anos/Av.	-	Escolha	Escolha
Técnico intermédio		1 170,00 €	1 246,00 €	1 326,00 €	1 412,00 €	1 504,00 €	1 603,00 €	1 707,00 €	2 anos/Av.	2 anos/Av.	4 anos/Av.	4 anos/Av.	-	Escolha	Escolha
		870,00 €	925,00 €	984,00 €	1 048,00 €	1 115,00 €	1 187,00 €	1 263,00 €	2 anos/Av.	2 anos/Av.	4 anos/Av.	4 anos/Av.	-	Escolha	Escolha
Condução	Condução*	*	*	*	*	*	/	/	1 ano (Av. posit.) ou 2 anos	Av. ou 3 anos	Av. ou 5 anos	8 anos/Av.	Av.	/	/
	Técnico condução e tráfego*	/	/	/	/	/	*	*	/	/	/	/	-	Escolha - Densidade 15 % do total	Escolha - Densidade 10 %
Comercial	Promotor de vendas	725,00 €	745,00 €	765,00 €	785,00 €	805,00 €	/	/	Av.	Av.	Av.	Av.	/	/	/
	Técnico comercial**	950,00 €	1 050,00 €	1 150,00 €	1 230,00 €	/	/	/	Av.	Av.	Av.	/	/	/	/
Administrativo	Assistente administrativo	770,00 €	805,00 €	/	/	/	/	/	Av. ou 5 anos	Av.	/	/	/	/	/
	Técnico administrativo	/	805,00 €	856,00 €	910,00 €	970,00 €	1 030,00 €	1 100,00 €	/	3 anos/Av.	5 anos/Av.	8 anos/Av.	-	Escolha	Escolha

* Valores no quadro remuneratório II - Condutores e técnicos de condução e tráfego - com integração de 5 % e + 25,00 €.

** Comissão de vendas com limite de 400,00 € por quadrimestre - Anexo V - Objetivos.

ANEXO II

Quadro remuneratório II

Condutores e Técnicos de Condução e Tráfego - com integração de 5 % + 25,00 €																
Escalões de vencimento	Base	Nível 0	Nível 1	Nível 2	Nível 3	Nível 4	Nível 5	Nível 6	Nível 7	Nível 8	Nível 9	Nível 10	Nível 11	Nível 12	Nível 13	Nível 14
Conductor	760,00 €	A-0	797,10 €	797,45 €	797,80 €	798,15 €	798,50 €	798,85 €	799,20 €	799,55 €	799,90 €	800,25 €	800,95 €	801,65 €	802,35 €	803,05 €
	781,00 €	A-1	819,15 €	819,50 €	819,85 €	820,20 €	820,55 €	820,90 €	821,25 €	821,60 €	821,95 €	822,30 €	823,00 €	823,70 €	824,40 €	825,10 €
	802,00 €	A-2	841,20 €	841,55 €	841,90 €	842,25 €	842,60 €	842,95 €	843,30 €	843,65 €	844,00 €	844,35 €	845,05 €	845,75 €	846,45 €	847,15 €
Técnico condução tráfego	823,00 €	A-3	863,25 €	863,60 €	863,95 €	864,30 €	864,65 €	865,00 €	865,35 €	865,70 €	866,05 €	866,40 €	867,10 €	867,80 €	868,50 €	869,20 €
	844,00 €	A-4	885,30 €	885,65 €	886,00 €	886,35 €	886,70 €	887,05 €	887,40 €	887,75 €	888,10 €	888,45 €	889,15 €	889,85 €	890,55 €	891,25 €
	865,00 €	A-5	907,35 €	907,70 €	908,05 €	908,40 €	908,75 €	909,10 €	909,45 €	909,80 €	910,15 €	910,50 €	911,20 €	911,90 €	912,60 €	913,30 €
	891,25 €	A-6	934,91 €	935,26 €	935,61 €	935,96 €	936,31 €	936,66 €	937,01 €	937,36 €	937,71 €	938,06 €	938,76 €	939,46 €	940,16 €	940,86 €

Legenda - Ano 2022		2022	Anos
Nível 0	0 anuidade	0 €	
Nível 1	1 anuidades	7,00 €	
Nível 2	2 anuidades	14,00 €	
Nível 3	3 anuidades	21,00 €	
Nível 4	4 anuidades	28,00 €	
Nível 5	5 anuidades	35,00 €	
Nível 6	6 anuidades	42,00 €	
Nível 7	7 anuidades	49,00 €	
Nível 8	8 anuidades	56,00 €	
Nível 9	9 anuidades	63,00 €	
Nível 10	10 anuidades	70,00 €	Aos 10
Nível 11	1 bianuidade	84,00 €	Aos 12
Nível 12	2 bianuidade	98,00 €	Aos 14
Nível 13	3 bianuidade	112,00 €	Aos 16
Nível 14	4 bianuidade	126,00 €	Aos 18

ANEXO V

Avaliação de desempenho

(...)

Regulamento avaliação de desempenho

Administrativo (Assistente e técnico)

(...)

Escala	Pontuação	Percentagem
Muito Bom	102 a 120	85 % a 100 %
Bom	79-101	66 % a 84 %
Suficiente	55-78	46 % a 65 %
Insuficiente	12-54	10 % a 45 %

(...)

Comercial

(...)

Escala	Pontuação	Percentagem
Muito Bom	102 a 120	85 % a 100 %
Bom	79-101	66 % a 84 %
Suficiente	55-78	46 % a 65 %
Insuficiente	12-54	10 % a 45 %

(...)

Condutor de pesados de passageiros e carros elétricos

(...)

Escala	Pontuação	Percentagem
Muito Bom	102 a 120	85 % a 100 %
Bom	79-101	66 % a 84 %
Suficiente	55-78	46 % a 65 %
Insuficiente	12-54	10 % a 45 %

(...)

Inspetor

(...)

Escala	Pontuação	Percentagem
Muito Bom	102 a 120	85 % a 100 %
Bom	79-101	66 % a 84 %
Suficiente	55-78	46 % a 65 %
Insuficiente	12-54	10 % a 45 %

(...)

Instrutor

(...)

Escala	Pontuação	Percentagem
Muito Bom	102 a 120	85 % a 100 %
Bom	79-101	66 % a 84 %
Suficiente	55-78	46 % a 65 %
Insuficiente	12-54	10 % a 45 %

(...)

Promotor

(...)

Escala	Pontuação	Percentagem
Muito Bom	102 a 120	85 % a 100 %
Bom	79-101	66 % a 84 %
Suficiente	55-78	46 % a 65 %
Insuficiente	12-54	10 % a 45 %

(...)

Técnico superior e técnico especialista

(...)

Escala	Pontuação	Percentagem
Muito Bom	102 a 120	85 % a 100 %
Bom	79-101	66 % a 84 %
Suficiente	55-78	46 % a 65 %
Insuficiente	12-54	10 % a 45 %

(...)

Lisboa, 29 de julho de 2022.

Pela CARRISTUR - Inovação em Transportes Urbanos e Regionais, Sociedade Unipessoal L.^{da}:

Pedro Gonçalo de Brito Aleixo Bogas, na qualidade de presidente.

Sara Maria Pereira do Nascimento, na qualidade de gerente.

Augusto António Brinquete Proença, na qualidade de gerente.

Pela Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações - FECTTRANS:

Manuel António Silva Leal, na qualidade de mandatário.

Gonçalo Teodoro da Graça Alves, na qualidade de mandatário.

Declaração

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

- STRUP - Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Portugal;
- STRUN - Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Norte;
- SNTCT - Sindicato Nacional dos Trabalhadores dos Correios e Telecomunicações;
- SNTSF - Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Sector Ferroviário;
- SIMAMEVIP - Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca;
- OFICIAISMAR - Sindicato dos Capitães, Oficiais Pilotos, Comissários e Engenheiros da Marinha Mercante;
- STFCMM - Sindicato dos Transportes Fluviais, Costeiros e da Marinha Mercante;
- STRAMM - Sindicatos dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários da Região Autónoma da Madeira;
- SPTTOSH - Sindicato dos Profissionais dos Transportes, Turismo e Outros Serviços da Horta;
- SPTTOSSMSM - Sindicato dos Profissionais dos Transportes, Turismo e Outros Serviços de São Miguel e Santa Maria.

Depositado em 16 de agosto de 2022, a fl. 3 do livro n.º 13, com o n.º 194/2022, 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 Confederação Nacional da Educação e Formação (CNEF) e a FNE - Federação Nacional da Educação e outros - Alteração salarial e outras e texto consolidado - Retificação

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 17, de 8 de maio de 2022, encontra-se publicado o contrato coletivo mencionado em epígrafe, o qual enferma de inexatidão, impondo-se, por isso, a necessária correção.

Assim, na página 1372, onde se lê:

«Artigo 2.º

Âmbito temporal

1- A presente convenção entra em vigor a 1 de setembro de 2020 e vigorará pelo prazo de dois anos e, salvo denúncia, renova-se sucessivamente por igual período.

(...»

deve ler-se:

«Artigo 2.º

Âmbito temporal

1- A presente convenção entra em vigor a 1 de setembro de 2022 e vigorará pelo prazo de dois anos e, salvo denúncia, renova-se sucessivamente por igual período.
(...»

Na página 1364, onde se lê:

«ANEXO I

(...)

B - Domínios e ordens de competências (*Eliminado.*)»

deve ler-se:

«ANEXO I

Regulamento de avaliação de desempenho

(...)

Artigo 4.º

Objeto

1- São objeto de avaliação os seguintes domínios de competências do docente: (i) conhecimentos científicos e didáticos, (ii) promoção da aprendizagem (iii) identificação e vivência do projeto educativo, (iv) avaliação, (v) trabalho de equipe, (vi) relação com os alunos e encarregados de educação.

2- No caso de docentes com funções de coordenação ou chefia, é ainda objeto de avaliação o domínio de liderança e gestão.

3- Cada domínio é avaliado mediante a verificação dos indicadores constantes das grelhas de avaliação de desempenho anexas ao presente regulamento, que poderão ser adaptados em cada estabelecimento de ensino, pelos respetivos órgãos de gestão pedagógica, tendo por referência o seu projeto educativo, desde que previamente conhecidos pelos docentes.

Artigo 5.º

Resultados da avaliação

1- O nível de desempenho atingido pelo docente é determinado da seguinte forma:

- A cada domínio é atribuída uma classificação numa escala de 1 a 5;
- É calculada a média das classificações obtidas no conjunto dos domínios;

(...)

B - Domínios e ordens de competências (*Eliminado.*)»

Na página 1387, onde se lê:

«Artigo 71.º

Disposições especiais

1- O disposto no número 5 do artigo 7.º não é aplicável aos docentes que leccionem em cursos profissionais em estabelecimentos de ensino particular e cooperativo que perderam o contrato de associação e cuja receita se enquadra no previsto no número 3 do artigo 39.º-A, podendo ser-lhes aplicável o disposto nos números 1 e 2 do artigo 70.º e o número 4 do artigo 7.º até ao final do ano lectivo 2019/2020.

2- Caso o aumento do salário mínimo nacional, no período constante no número 2 do artigo 2.º, ultrapasse o valor inicial das tabelas dos não docentes, as partes procurarão encontrar novo entendimento quanto a esses valores.

3- Se a taxa de inflação em 2020 ficar acima de 0,95 %, as partes realizarão nova ronda negocial com vista ao ano letivo 2021/2022.

4- No caso de estabelecimentos de ensino que estejam a aplicar o disposto nos números 1 e 3 do artigo 39.º-A no ano letivo 2021/2022, o prazo de três anos ali previsto conta-se a partir de setembro de 2022.

5- Se a remuneração mínima nacional aumentar acima do valor de entrada da tabela dos não docentes ou a taxa de inflação média de 2022 se fixar acima de 1 %, as partes realizarão nova ronda negocial com vista à revisão das tabelas de remuneração para o ano letivo 2023/2024.»

deve ler-se:

«Artigo 71.º

Disposições especiais

1- No caso de estabelecimentos de ensino que estejam a aplicar o disposto nos números 1 e 3 do artigo 39.º-A no ano letivo 2021/2022, o prazo de três anos ali previsto conta-se a partir de setembro de 2022.

2- Se a remuneração mínima nacional aumentar acima do valor de entrada da tabela dos não docentes ou a taxa de inflação média de 2022 se fixar acima de 1 %, as partes realizarão nova ronda negocial com vista à revisão das tabelas de remuneração para o ano letivo 2023/2024.»

Na página 1388, onde se lê:

«ANEXO I

Regulamento de avaliação de desempenho

(...)

Artigo 4.º

Objeto

1- São objeto de avaliação três domínios de competências do docente: (i) competências para lecionar, (ii) competências profissionais e de conduta e (iii) competências sociais e de relacionamento.

2- No caso de docentes com funções de coordenação ou

chefia, é ainda objeto de avaliação o domínio de competências de gestão.

3- Cada domínio compreende diversas ordens de competências, conforme anexo B, sendo cada uma destas avaliada mediante a verificação dos indicadores constantes das grelhas de avaliação de desempenho anexas ao presente regulamento, que poderão ser adaptados em cada estabelecimento de ensino, pelos respetivos órgãos de gestão pedagógica, tendo por referência o seu projeto educativo, desde que previamente conhecidos pelos docentes.

Artigo 5.º

Resultados da avaliação

1- O nível de desempenho atingido pelo docente é determinado da seguinte forma:

- A cada ordem de competências é atribuída uma classificação numa escala de 1 a 5;

- É calculada a média das classificações obtidas no conjunto das ordens de competências;

(...)

B - Domínios e ordens de competências (*Eliminado.*)»

deve ler-se:

«ANEXO I

Regulamento de avaliação de desempenho

(...)

Artigo 4.º

Objeto

1- São objeto de avaliação os seguintes domínios de competências do docente: (i) conhecimentos científicos e didáticos, (ii) promoção da aprendizagem (iii) identificação e vivência do projeto educativo, (iv) avaliação, (v) trabalho de equipe, (vi) relação com os alunos e encarregados de educação.

2- No caso de docentes com funções de coordenação ou chefia, é ainda objeto de avaliação o domínio de liderança e gestão.

3- Cada domínio é avaliado mediante a verificação dos indicadores constantes das grelhas de avaliação de desempenho anexas ao presente regulamento, que poderão ser adaptados em cada estabelecimento de ensino, pelos respetivos órgãos de gestão pedagógica, tendo por referência o seu projeto educativo, desde que previamente conhecidos pelos docentes.

Artigo 5.º

Resultados da avaliação

1- O nível de desempenho atingido pelo docente é determinado da seguinte forma:

- A cada domínio é atribuída uma classificação numa escala de 1 a 5;

- É calculada a média das classificações obtidas no conjunto dos domínios;

(...)

B - Domínios e ordens de competências (*Eliminado.*)»

DECISÕES ARBITRAIS

...

AVISOS DE CESSAÇÃO DA VIGÊNCIA DE CONVENÇÕES COLETIVAS

...

ACORDOS DE REVOGAÇÃO DE CONVENÇÕES COLETIVAS

...

JURISPRUDÊNCIA

...

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

I - ESTATUTOS

...

II - DIREÇÃO

...

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

I - ESTATUTOS

...

II - DIREÇÃO

ACISO - Associação Empresarial Ourém - Fátima - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 8 de julho de 2022 para o mandato de três anos.

Presidente - Ecofal - Empresa de Construções de Fátima, L.^{da}, representada por Purificação Pereira Reis.

Vice-presidentes - AR Alumínios Albino Reis, L.^{da}, representada por Eunice Margarida de Oliveira Reis.

Variable Opulence - Empreendimentos Hoteleiros, L.^{da}, representada por António Manuel Torrão Porto Gonçalves.

Datamóvel - Mobiliário e Interiores, L.^{da}, representada por João Pedro Tavares Rosa.

Tesoureiro - Centro de Contabilidade, Gestão e Desenvolvimento, L.^{da}, representado por Paulo Alexandre Honório dos Santos Ferreira.

COMISSÕES DE TRABALHADORES

I - ESTATUTOS

...

II - ELEIÇÕES

Easyjet Airline Company Limited - Sucursal em Portugal - Eleição

Composição da comissão de trabalhadores eleita em 13 de julho de 2022 para o mandato de dois anos.

Efetivos:

Presidente - Jéssica Fróis.

Vogais - Helena David.

Vera Oliveira.

John Zinkus.

Luís Bacta.

Suplentes:

António Lopes.

Michael Wild.

Tiago Barbosa.

Liliana Correia.

José Mendes.

Registado em 12 de agosto de 2022, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 75, a fl. 54 do livro n.º 2.

E-REDES - Distribuição de Eletricidade, SA - Eleição

Composição da comissão de trabalhadores e das subcomissões de trabalhadores eleitas em 21 de janeiro de 2022 para o mandato de quatro anos.

Comissão de trabalhadores

Efetivos:

Nome	Local de trabalho
Hugo Miguel Veríssimo Soares	Penafiel
Rui Diz Salvador	Bragança

António Joaquim Rodrigues Crista	Porto
Rogério Miguel Milheiro Bentes	Castelo Branco
Gonçalo Alexandre Ferreira Castanheira	Pombal
Hugo André Bahut	Vila Nova de Gaia
Ricardo Jorge Outor Pimentel	Bragança
Hugo Filipe Nave Gonçalves	Amadora
Merlin Aloisious Soudain Valton	Coimbra
Ana Teresa Ferreira Duarte	Santarém
Alberto Lopes de Andrade	Coimbra

Suplentes:

Nome	Local de trabalho
Adelino Augusto Mendes da Silva	Viana do Castelo
Micael José Jesus Monteiro	Coimbra
Nuno Miguel Navalho Segundo	Lisboa
Ricardo Alexandre Miguel Gomes	Setúbal
Tiago Barros Parente	Porto
Renato Pepe Santos	Évora
António Ferreira Escarei	Porto
Christophe Teixeira de Sousa	Guimarães
Fernando Martinheira	Faro
Luís Carlos dos Santos Marques	Leiria
Márcio Manuel Morais Gonçalves Pereira	Valença

Subcomissão de trabalhadores DGOS

Efetivos:

Nome	Local de trabalho
Bruno Filipe Carvalho da Silva	Porto
Pedro Miguel Carvalho Pereira	Porto
Rui Miguel Faria Dias	Porto
Jorge Filipe Martins Corujas	Porto
Nuno Miguel Martins Ferreira	Porto

Suplentes:

Nome	Local de trabalho
Marta Francisca Marinho Parente Ribeiro	Porto
Isac Rodolfo Santos Pinto	Porto
Bruno Miguel Pereira Silva	Porto
Roberto Filipe Silva Borges	Porto
Tiago Barros Parente	Porto

Subcomissão de trabalhadores DSAN

Efetivos:

Nome	Local de trabalho
Rui Diz Salvador	Bragança
António Ferreira Escarei	Porto
Rogério Miguel Milheiro Bentes	Castelo Branco
Luís Miguel Valente Batista	Aveiro
Henrique Manuel Almeida Veloso	Seia

Suplentes:

Nome	Local de trabalho
Ricardo Jorge Outor Pimentel	Bragança
Hugo André Bahut	Porto
Valdemar Alves Silva	Santa Maria da Feira
Eduardo Diz Salvador	Bragança
Márcio Manuel Morais Gonçalves Pereira	Valença

Subcomissão de trabalhadores DSAS

Efetivos:

Nome	Local de trabalho
Rui Miguel Simões Marques	Tomar
Luís Carlos Pereira Martins	Santiago do Cacém
Rui Manuel da Costa Guerreiro Sobral Malveiro	Santiago do Cacém

Ricardo Alexandre Miguel Gomes	Setúbal
Gonçalo Alexandre Ferreira Castanheira	Pombal

Suplentes:

Nome	Local de trabalho
Armando José Ramalho	Évora
Nuno Duarte Fernandes Medalhas	Lisboa
Sérgio Felício Corda	Algarve
Mário Tomé Ferreira Carreira	Caldas da Rainha
Nuno Filipe Reis Batista	Leiria

Subcomissão de trabalhadores DSAT

Efetivos:

Nome	Local de trabalho
André João Fernandes Vinagre	Lisboa
Manuel Rodrigues da Piedade de Paiva	Lousã
Márcio Rafael Magalhães Mendonça Couto	Coimbra
Sérgio Manuel Soares Barros	Guimarães
João Paulo Ribeiro Antunes	Lisboa

Suplentes:

Nome	Local de trabalho
Samuel Henrique Nunes Inácio	Amadora
João Filipe Rebelo Gonçalves	Seia
André Filipe Lourenço Dias	Carenque
Ana Teresa Ferreira Duarte	Santarém
Merlin Alozious Soudain Valton	Coimbra

Registado em 17 de agosto de 2022, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 76, a fl. 54 do livro n.º 2.

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

I - CONVOCATÓRIAS

MBO Máquinas, 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 citada lei, recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 4 de agosto de 2022, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho, na empresa MBO Máquinas, SA:

«Com antecedência mínima de 90 dias, exigida no número 3 do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009, comunicamos que no dia 4 de novembro de 2022, realizar-se-á na empresa MBO Máquinas, SA o ato eleitoral com vista à eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho.»

Papeleira Coreboard, 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 Centro Norte - SITE-CN, ao abrigo do número 3 do artigo 27.º da citada lei, recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 10 de agosto de 2022, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho, na empresa Papeleira Coreboard, SA:

«Nos termos e para os efeitos do número 1 e número 3 do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, o Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Ambiente do Centro Norte - SITE-CN, informa V. Ex.^{as}, que vai levar a efeito a eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho (SST), na empresa Papeleira Coreboard, SA, com sede na Rua Comendador Sá Couto, n.º 829, S. Paio de Oleiros - SM Feira, no dia 16 de novembro de 2022.»

Engie Hidroelétricas do Douro, L.^{da} - Convocatória

Nos termos da alínea *a)* do número 1 do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, procede-se à publicação da comunicação efetuada pelo SINDEL - Sindicato Nacional da Indústria e da Energia, ao abrigo do número 3 do artigo 27.º da citada lei, recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 10 de agosto de 2022, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho, na empresa Engie Hidroelétricas do Douro, L.^{da}:

«Em cumprimento e para efeitos do estabelecido no número 3 do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, republicada pela Lei n.º 3/2014, de 28 janeiro, que regulamenta processo para a eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho (SST), a estrutura sindical signatária, mandatada pelo abaixo assinado, vem comunicar que no dia 28 de novembro de 2022 irá ter lugar a eleição para representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho, para a Engie Hidroelétricas do Douro, L.^{da}»

II - ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES

Fucoli-Somepal - Fundação de Ferro, SA - Eleição

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa Fucoli-Somepal - Fundação de Ferro, SA, realizada em 5 de novembro de 2021, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 29, de 8 de agosto de 2021.

Efetivos:

Bruno Miguel de Jesus Ferreira.
João Paulo Simões Roldão.
Nuno Filipe Gonçalves da Cunha.

Suplentes:

Filipe Pedro Marques de Almeida.
Carlos Pedro Paredes do Santos Melo.

Registado em 9 agosto de 2022, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 38, a fl. 158 do livro n.º 1.

Super Bock Group, SGPS, SA - Eleição

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa Super Bock Group, SGPS, SA, realizada em 14 de julho de 2022, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 17, de 8 de maio de 2022.

Efetivos:

Ruben Tiago Pinto Guimarães.
Filipe Manuel Lemos Silva.
António Carlos Monteiro Pinho.
Bruno Gonçalo Vicente Pombo.
Bruno Miguel da Silva Chaves.

Suplentes:

João Hermenegildo Gonçalves Preto Carlos.
Mário Daniel Ribeiro Barbosa.
Daniel Cunha.
Ricardo Ivo Lina Paiva Avó.
André Filipe Moreira Soares.

Registado em 12 de agosto de 2022, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 40, a fl. 158 do livro n.º 1.