



ÍNDICE

Conselho Económico e Social:

Arbitragem para definição de serviços mínimos:

...

Regulamentação do trabalho:

Despachos/portarias:

...

Portarias de condições de trabalho:

...

Portarias de extensão:

- Portaria de extensão do contrato coletivo e suas alterações entre a Confederação Nacional das Instituições de Solidariedade - CNIS e a Federação Nacional dos Sindicatos dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais - FNSTFPS - Alteração 4270
- Portaria de extensão do contrato coletivo e suas alterações entre a Confederação Nacional das Instituições de Solidariedade - CNIS e a FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros - Alteração 4271

Convenções coletivas:

- Contrato coletivo entre a Associação Nacional de Transportes de Passageiros - ANTROP e o Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes - SITRA - Revisão global 4272
- Acordo de empresa entre a Tabaqueira - Empresa Industrial de Tabacos, SA e a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outros - Alteração salarial e outras 4307
- Acordo de empresa entre a Santos Barosa - Vidros, SA e a Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro - FEVICOM e outras - Alteração salarial e outras e texto consolidado 4311
- Acordo de empresa entre a Tabaqueira II, SA e a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outros - Alteração/texto consolidado 4336

- Acordo de adesão entre a CTT Expresso - Serviços Postais e Logística, SA e o SICTTEXPT - Sindicato Independente dos Correios, Telecomunicações, Transportes e Expresso de Portugal ao acordo de empresa entre a mesma entidade empregadora e o SINDETELCO - Sindicato Democrático dos Trabalhadores dos Correios, Telecomunicações, Media e Serviços e outros ... 4358

Decisões arbitrais:

...

Avisos de cessação da vigência de convenções coletivas:

...

Acordos de revogação de convenções coletivas:

...

Jurisprudência:

...

Organizações do trabalho:

Associações sindicais:

I – Estatutos:

- Sindicato Nacional de Motoristas de Matérias Perigosas - SNMMP - Cancelamento 4360

II – Direção:

...

Associações de empregadores:

I – Estatutos:

...

II – Direção:

...

Comissões de trabalhadores:

I – Estatutos:

...

II – Eleições:

- Banco BPI, SA - Eleição	4361
- CERCIPÓVOA - Cooperativa de Educação e Reabilitação de Cidadãos Inadaptados, CRL - Eleição	4361
- ALSA TODI Metropolitana de Lisboa, L. ^{da} - Eleição	4361

Representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho:

I – Convocatórias:

- Eviosys Packaging Portugal, SA - Convocatória	4362
- Verallia Portugal, SA - Convocatória	4362
- SAS Autosystemtechnik de Portugal, Unipessoal L. ^{da} - Convocatória	4362
- Ascenza Agro, SA - Convocatória	4362

II – Eleição de representantes:

- Metropolitano de Lisboa, EPE - Eleição	4363
--	------

Conselhos de empresa europeus:

...

Informação sobre trabalho e emprego:

...

Empresas de trabalho temporário autorizadas:

...

Catálogo Nacional de Qualificações:

Catálogo Nacional de Qualificações	4364
1. Integração de novas qualificações	
...	
2. Integração de UC	
...	
3. Integração de UFCD	
...	
4. Integração de percursos de curta e média duração	
...	
5. Alteração de Qualificações	4369

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

Portaria de extensão do contrato coletivo e suas alterações entre a Confederação Nacional das Instituições de Solidariedade - CNIS e a Federação Nacional dos Sindicatos dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais - FNSTFPS - Alteração

Alteração à Portaria n.º 260/2022, de 28 de outubro, que determina a extensão do contrato coletivo e suas alterações entre a Confederação Nacional das Instituições de Solidariedade - CNIS e a Federação Nacional dos Sindicatos dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais - FNSTFPS.

Considerando que foi publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 209, de 28 de outubro de 2022, a Portaria n.º 260/2022, de 28 de outubro, também publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 41, de 8 de novembro de 2022, que determina a extensão do contrato coletivo e suas alterações entre a Confederação Nacional das Instituições de Solidariedade - CNIS e a Federação Nacional dos Sindicatos dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais - FNSTFPS, publicadas nos *Boletins do Trabalho e Emprego*,

n.º 1, de 8 de janeiro de 2020, n.º 1, de 8 de janeiro de 2021 e n.º 44, de 29 de novembro de 2021;

Considerando que aquando da elaboração do respetivo procedimento de aviso de projeto de portaria de extensão foi tido em conta na fixação da eficácia das cláusulas de natureza pecuniária a data do pedido de extensão e o termo do prazo para a emissão da portaria de extensão, com produção de efeitos a partir do 1.º dia do mês em causa e que, em consequência, o número 2 do artigo 3.º da Portaria n.º 260/2022, de 28 de outubro, determina que as tabelas salariais e cláusulas de natureza pecuniária em vigor previstas na convenção produzem efeitos a partir de 1 de janeiro de 2022;

Considerando que Portugal ainda se encontra perante uma situação com profundos impactos humanos, sociais e económicos provocada pela forte instabilidade internacional, designadamente em virtude do conflito militar na Ucrânia, com impacto na atual conjuntura económica e financeira nacional, com um profundo agravamento dos preços dos produtos energéticos e das matérias-primas;

Considerando que com a emissão da Portaria n.º 260/2022, de 28 de outubro, as relações de trabalho entre trabalhadores e instituições particulares de solidariedade so-

cial filiadas na União das Misericórdias Portuguesas - UMP, sem regulamentação coletiva negocial aplicável, passam a estar abrangidas pelas condições de trabalho previstas no referido contrato coletivo e suas alterações em vigor e que, na medida do previsto, a matéria salarial e pecuniária representa um aumento de despesa extraordinária, agravada pelo atual contexto económico e social, procede-se à alteração da portaria de extensão, nomeadamente dos efeitos retroativos previstos no número 2 do artigo 3.º, com vista a possibilitar àqueles associados a adequação e a adoção das medidas necessárias à sua execução.

Assim,

Manda o Governo, pelo Secretário de Estado do Trabalho, no uso da competência delegada por Despacho n.º 7910/2022, de 21 de junho, da Ministra do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 123, de 28 de junho de 2022, ao abrigo do artigo 514.º e do número 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho e da Resolução do Conselho de Ministros n.º 82/2017, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 112, de 9 de junho de 2017, o seguinte:

Artigo 1.º

Alteração à Portaria n.º 260/2022, de 28 de outubro

O artigo 3.º da Portaria n.º 260/2022, de 28 de outubro, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 209, de 28 de outubro de 2022, e no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 41, de 8 de novembro de 2022, passa a ter a seguinte redação:

«Artigo 3.º

1- (...)

2- (...)

3- O disposto no número anterior não é aplicável às instituições particulares de solidariedade social filiadas na União das Misericórdias Portuguesas - UMP.»

Artigo 2.º

(Entrada em vigor)

A presente portaria entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação.

3 de novembro de 2022 - O Secretário de Estado do Trabalho, *Luís Miguel de Oliveira Fontes*.

Portaria de extensão do contrato coletivo e suas alterações entre a Confederação Nacional das Instituições de Solidariedade - CNIS e a FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros - Alteração

Alteração à Portaria n.º 259/2022, de 27 de outubro, que determina a extensão do contrato coletivo e suas alterações entre a Confederação Nacional das Instituições de

Solidariedade - CNIS e a FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros

Considerando que foi publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 208, de 27 de outubro de 2022, a Portaria n.º 259/2022, de 27 de outubro, também publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 41, de 8 de novembro de 2022, que determina a extensão do contrato coletivo e suas alterações entre a Confederação Nacional das Instituições de Solidariedade - CNIS e a FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros, publicadas nos *Boletins do Trabalho e Emprego*, n.º 41, de 8 de novembro de 2019, n.º 2, de 15 de janeiro de 2021 e n.º 39, de 22 de outubro de 2021;

Considerando que aquando da elaboração do respetivo procedimento de aviso de projeto de portaria de extensão foi tido em conta na fixação da eficácia das cláusulas de natureza pecuniária a data do pedido de extensão e o termo do prazo para a emissão da portaria de extensão, com produção de efeitos a partir do 1.º dia do mês em causa e que, em consequência, o número 2 do artigo 3.º da Portaria n.º 259/2022, de 27 de outubro, determina que a tabela salarial e cláusulas de natureza pecuniária em vigor previstas na convenção produzem efeitos a partir de 1 de dezembro de 2021;

Considerando que Portugal ainda se encontra perante uma situação com profundos impactos humanos, sociais e económicos provocada pela forte instabilidade internacional, designadamente em virtude do conflito militar na Ucrânia, com impacto na atual conjuntura económica e financeira nacional, com um profundo agravamento dos preços dos produtos energéticos e das matérias-primas;

Considerando que com a emissão da Portaria n.º 259/2022, de 27 de outubro, as relações de trabalho entre trabalhadores e instituições particulares de solidariedade social filiadas na União das Misericórdias Portuguesas - UMP, sem regulamentação coletiva negocial aplicável, passam a estar abrangidas pelas condições de trabalho previstas no referido contrato coletivo e suas alterações em vigor e que, na medida do previsto, a matéria salarial e pecuniária representa um aumento de despesa extraordinária, agravada pelo atual contexto económico e social, procede-se à alteração da portaria de extensão, nomeadamente dos efeitos retroativos previstos no número 2 do artigo 3.º, com vista a possibilitar àqueles associados a adequação e a adoção das medidas necessárias à sua execução.

Assim,

Manda o Governo, pelo Secretário de Estado do Trabalho, no uso da competência delegada por Despacho n.º 7910/2022, de 21 de junho, da Ministra do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 123, de 28 de junho de 2022, ao abrigo do artigo 514.º e do número 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho e da Resolução do Conselho de Ministros n.º 82/2017, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 112, de 9 de junho de 2017, o seguinte:

Artigo 1.º

Alteração à Portaria n.º 259/2022, de 27 de outubro

O artigo 3.º da Portaria n.º 259/2022, de 27 de outubro,

publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 208, de 27 de outubro de 2022, e no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 41, de 8 de novembro de 2022, passa a ter a seguinte redação:

«Artigo 3.º

1- (...)

2- (...)

3- O disposto no número anterior não é aplicável às instituições particulares de solidariedade social filiadas na União das Misericórdias Portuguesas - UMP.»

Artigo 2.º

(Entrada em vigor)

A presente portaria entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação.

3 de novembro de 2022 - O Secretário de Estado do Trabalho, *Luis Miguel de Oliveira Fontes*.

CONVENÇÕES COLETIVAS

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

CAPÍTULO I

Âmbito, vigência e revisão

Cláusula 1.ª

(Âmbito)

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

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

3- O CCTV substitui o contrato coletivo de trabalho vertical publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 17, de 8 de maio de 2016.

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

Cláusula 2.ª

(Vigência e denúncia)

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

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

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

4- As cláusulas de expressão pecuniária (anexo III) têm

eficácia a partir do dia 1 de janeiro de cada ano.

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

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

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

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

Cláusula 3.ª

(Tempo e forma de revisão)

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

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

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

CAPÍTULO II

Admissão e carreira profissional

Cláusula 4.ª

(Condições de admissão)

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

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

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

Cláusula 5.^a

(Período experimental)

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

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

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

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

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

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

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

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

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

4- O período experimental, de acordo com qualquer dos números anteriores, é reduzido ou excluído, consoante a duração de anterior contrato a termo para a mesma atividade, ou de contrato de trabalho temporário executado no mesmo posto de trabalho, ou ainda de contrato de prestação de serviços celebrado com o mesmo empregador e com o mesmo objeto, tenha sido inferior ou igual ou superior à duração daquele período.

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

Cláusula 6.^a

(Categorias profissionais)

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

2- É vedado à empresa atribuir aos trabalhadores categorias diferentes das previstas neste CCTV, salvo se daí resultar benefício para o trabalhador.

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

4- Sempre que perante a dispersão regular das funções de um trabalhador existam dúvidas sobre a categoria a atribuir-

-lhe, optar-se-á por aquela a que corresponda a retribuição mais elevada.

Cláusula 7.^a

(Quadros de pessoal)

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

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

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

Cláusula 8.^a

(Regulamentação do quadro - Densidades)

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 9.^a

(Acesso)

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

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

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

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

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

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

Cláusula 10.^a

(Admissão para efeitos de substituição)

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

2- O trabalhador admitido nas condições previstas no número 1 pode pôr termo ao contrato mediante aviso prévio de oito dias.

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

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

CAPÍTULO III

Direitos e deveres das partes

Cláusula 11.^a

(Deveres da empresa)

São deveres da empresa:

a) Cumprir rigorosamente as disposições do presente CCTV, bem como prestar às associações sindicais outor-

gantes ou aos trabalhadores, nestas filiados, todas as informações e esclarecimentos que estes solicitem quanto ao seu cumprimento;

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 12.^a

(Deveres dos trabalhadores)

São deveres dos trabalhadores:

- a) Comparecer ao serviço com pontualidade e assiduidade;
- b) Cumprir com zelo e diligência o trabalho que lhes esteja confiado dentro do exercício da sua atividade profissional, de acordo com o presente CCTV;
- c) Acompanhar com interesse a aprendizagem dos trabalhadores que ingressam na profissão;
- d) Informar com verdade, isenção e espírito de justiça a respeito dos seus subordinados ou sobre quaisquer factos de serviço que lhes sejam solicitados pela empresa, desde que no âmbito da sua definição de funções;
- e) Velar pela conservação e pela boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho, que lhes sejam confiados pela empresa, bem como a documentação com eles relacionada;
- f) Prestar, regular e pontualmente, contas das importâncias de cuja cobrança forem incumbidos ou que estejam confiadas à sua guarda;
- g) Participar por escrito, pontualmente, os acidentes ocorridos em serviço. Prestar os esclarecimentos necessários para a descrição detalhada do acidente;
- h) Não negociar por conta própria ou alheia em concorrência com a empresa;
- i) Cumprir todas as demais obrigações emergentes do contrato de trabalho, das normas que o regem e dos regulamentos internos ou ordens de serviço que não sejam contrárias às disposições do presente CCTV e aos seus direitos e garantias;
- j) Efetuar a entrega das folhas de registo dos aparelhos táco-grafos, bem como efetuar a descarga do cartão de táco-grafo digital, de acordo com o legalmente definido.

Cláusula 13.^a

(Garantias dos trabalhadores)

É vedado à empresa:

- a) Despedir o trabalhador sem justa causa;
- b) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- c) Exercer pressão sobre o trabalhador para que atue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele e/ou dos seus companheiros;
- d) Diminuir-lhe a retribuição;
- e) Baixar-lhe a categoria;
- f) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho,

fora das condições previstas no presente CCTV;

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

h) Fazer cessar, a qualquer título, o contrato de trabalho e readmitir trabalhadores, mesmo com o seu acordo, havendo propósito de os prejudicar em direitos ou garantias decorrentes da antiguidade;

i) Utilizar os trabalhadores em atividades alheias às que correspondem às suas aptidões e classe ou categoria profissional, salvo nos casos de força maior em que haja acordo escrito do trabalhador;

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

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

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

m) Ofender a honra e dignidade dos trabalhadores;

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

Cláusula 14.^a

(Direito à greve e proibição de «lock-out»)

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

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

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

CAPÍTULO IV

Categorias profissionais de condução

Cláusula 15.^a

(Categorias profissionais)

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

- a) Motorista de ligeiros;
- b) Motorista de serviço comercial;
- c) Motorista de serviço público.

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

Cláusula 16.^a

(Motorista de ligeiros)

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

Cláusula 17.^a

(Motorista de serviço comercial)

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

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

a) Trabalhadores admitidos até 28 de fevereiro de 2020 (inclusive) - Todos aqueles que, nos 12 meses anteriores, ou, caso o período de prestação de atividade seja inferior, nos meses em que a exerceu, não asseguraram a execução de qualquer serviço que ocasione o vencimento do subsídio de agente único, ou que, tendo assegurado, no cômputo total das horas de condução efetivamente trabalhadas naquele período, não atinjam 20 % de horas de condução em regime de agente único;

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

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

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

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

6- A título de contrapartida pelo recebimento do subsídio referido no número anterior, o trabalhador classificado com

a categoria profissional de motorista de serviço comercial obriga-se a:

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

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

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

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

e) Prestar contas das cobranças a que procedeu.

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

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

Cláusula 18.^a

(Motorista de serviço público)

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

CAPÍTULO V

Local de trabalho

Cláusula 19.^a

(Local de trabalho)

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

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

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

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

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

Cláusula 20.^a

(Transferência do local de trabalho)

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

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

CAPÍTULO VI

Duração e organização do tempo de trabalho

Cláusula 21.^a

(Tempo de trabalho)

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

Cláusula 22.^a

(Tempo de descanso)

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

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

Cláusula 23.^a

(Tempo de intervalo)

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

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

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

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

5- Por acordo escrito entre as partes, e para os trabalhadores de qualquer uma das áreas administrativa, manutenção e movimento, pode ser prevista a prestação de um único pe-

ríodo de trabalho diário, de forma contínua, com a duração máxima de sete horas, não havendo lugar à compensação do período de tempo em falta por referência à duração do período normal de trabalho diário. Sempre que possível, durante o período de trabalho diário deve ser prevista uma pausa de quinze minutos, a qual se considera incluída naquele período.

Cláusula 24.^a

(Tempo de descanso diário)

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

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

Cláusula 25.^a

(Período normal de trabalho)

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

Cláusula 26.^a

(Horário de trabalho - Definição e princípios gerais)

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

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

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

- a) Horário fixo;
- b) Horário móvel.

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

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

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

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

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

Cláusula 27.^a

(Outros trabalhos)

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

Cláusula 28.^a

(Pausa técnica)

1- Entende-se por pausa técnica qualquer período, que não seja intervalo de descanso, descanso diário ou descanso semanal, cuja duração previsível seja previamente conhecida pelo trabalhador, em que este não esteja obrigado a permanecer no local de trabalho, embora se mantenha adstrito à realização da atividade profissional em caso de necessidade, bem como, no caso de trabalhador que conduza em equipa, qualquer período que passe ao lado do condutor ou num beliche durante a marcha do veículo, nos termos previstos no Decreto-Lei n.º 237/2007.

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

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

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

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

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

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



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

Cláusula 29.^a

(Trabalho a tempo parcial)

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 30.^a

(Horários partidos - Noção)

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

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

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

4- É admitido o exercício de outra atividade profissional.

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

Cláusula 31.^a

(Horários partidos - Âmbito de aplicação)

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

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

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

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

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

Cláusula 32.^a

(Horários partidos - Organização)

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

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

3- Em cada empresa, as chapas de serviço afetas a este tipo de serviço não podem ser superiores a 15 % (áreas metropolitanas) ou 30 % (fora das áreas metropolitanas) do serviço normal definido pelas autoridades de transporte, salvo acordo das partes.

Cláusula 33.^a

(Trabalho suplementar)

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

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

3- Só em casos inteiramente imprescindíveis e justificados poderá haver lugar a prestação de trabalho suplementar.

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

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

a) Serviço de desempanagem de viatura ou equipamento oficial;

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

c) Serviços ocasionais ou transportes eventuais coletivos;

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

Cláusula 34.^a

(Trabalho noturno)

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

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

3- Para os trabalhadores relativamente aos quais, nesta data, se considere como correspondendo a trabalho noturno o compreendido entre as 20h00 e as 7h00, manter-se-á em aplicação o aludido regime.

CAPÍTULO VII

Suspensão da prestação de trabalho

Cláusula 35.^a

(Tempo de descanso semanal)

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 36.^a

(Feriados)

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

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

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

Cláusula 37.^a

(Direito a férias)

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 38.^a

(Gozo de férias)

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

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

3- As férias podem ser gozadas até 30 de abril do ano civil seguinte, em cumulação ou não com férias vencidas no início deste, por acordo entre a empresa e o trabalhador ou sempre que este as pretenda gozar com familiar residente no estrangeiro.

Cláusula 39.^a

(Marcação de férias)

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

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

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

Cláusula 40.^a

(Férias em caso de impedimento prolongado)

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

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

Cláusula 41.^a

(Alteração ou Interrupção de férias)

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

2- Sempre que um período de doença, devidamente comprovado por declaração de estabelecimento hospitalar, ou centro de saúde ou atestado médico, coincida no todo ou em

parte com o período de férias, considerar-se-ão estas não gozadas na parte correspondente.

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

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

Cláusula 42.^a

(Férias em caso de cessação do contrato)

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

Cláusula 43.^a

(Proibição do exercício de outras atividades durante as férias)

O trabalhador não pode exercer durante as férias qualquer atividade remunerada, salvo se já a viesse exercendo cumulativamente ou a empresa o autorizar a isso, sob pena de sanção disciplinar e reembolso da retribuição correspondente às férias e subsídio respetivo.

Cláusula 44.^a

(Licença sem retribuição)

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

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

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

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

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

Cláusula 45.^a

(Impedimento prolongado)

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

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

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

CAPÍTULO VIII

Faltas

Cláusula 46.^a

(Conceito de falta)

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

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

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

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

Cláusula 47.^a

(Tipos de falta)

1- A falta pode ser justificada ou injustificada.

2- São consideradas faltas justificadas:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

j) A que por lei seja como tal considerada.

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

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

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

Cláusula 48.^a

(Efeitos de faltas justificadas)

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

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

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

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

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

Cláusula 49.^a

(Faltas injustificadas e seus efeitos)

1- As faltas injustificadas determinam perda de retribuição correspondente ao tempo de falta ou, se o trabalhador assim o preferir, a diminuição de igual número de dias no período de férias imediato, não podendo, porém, este período ser reduzido a menos de 20 dias úteis de férias.

2- Incorre em infração disciplinar todo o trabalhador que:

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

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

Cláusula 50.^a

(Fórmula de cálculo por perda de remuneração)

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

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

CAPÍTULO IX

Retribuição

Cláusula 51.^a

(Retribuição do trabalho)

1- As retribuições mínimas dos trabalhadores abrangidos por este CCTV são as constantes do anexo III, devendo ser

pagas até ao último dia do mês a que digam respeito e dentro do período normal de trabalho.

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

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

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

Cláusula 52.^a

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

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

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

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

Cláusula 53.^a

(Retribuição do trabalho suplementar em dia útil)

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

a) 50 % de retribuição normal na primeira hora;

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

Cláusula 54.^a

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

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 55.^a

(Forma de pagamento da pausa técnica)

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

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

3- Em cada dia de trabalho, só poderá haver lugar ao pagamento ou de uma hora de trabalho suplementar ou de uma hora de pausa técnica com acréscimo de 50 %, consoante aquela que se verificar primeiro, sendo as horas seguintes, quer de trabalho suplementar, quer de pausa técnicas, remuneradas com acréscimo de 75 %.

Cláusula 56.^a

(Retribuição e subsídio de férias)

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

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

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

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

Cláusula 57.^a

(Subsídio de Natal)

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

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 58.^a

(Abono para falhas)

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

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

Cláusula 59.^a

(Retribuição do trabalho noturno)

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

CAPÍTULO X

(Refeições e deslocações)

Cláusula 60.^a

(Subsídio de alimentação)

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

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

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

Cláusula 61.^a

(Refeições deslocadas e refeições penalizadas)

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

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

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

4- Haverá lugar ao pagamento de uma refeição deslocada a título de reembolso das despesas com a refeição que os trabalhadores, por motivo de serviço, tenham efetuado fora do local de trabalho definido nos termos dos números 1 e 2 da cláusula 19.^a

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 62.^a

(Alojamento e deslocações no continente)

1- O trabalhador que for deslocado para prestar serviço fora do seu local de trabalho tem direito, para além da sua

retribuição normal ou de outros subsídios neste CCTV:

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

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

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

Cláusula 63.^a

(Deslocações ao estrangeiro - Alojamento e refeições)

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

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

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

CAPÍTULO XI

Condições particulares de trabalho

Cláusula 64.^a

(Parentalidade, trabalhadores menores e trabalhadores-estudantes)

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

CAPÍTULO XII

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 65.^a

(Cessação do contrato de trabalho)

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

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

presente CCTV, o direito:

- a) Ao subsídio de Natal proporcional ao tempo de trabalho efetivo prestado no ano da cessação;
- b) Às férias vencidas e não gozadas, bem como ao respetivo subsídio;
- c) Às férias proporcionais ao tempo de trabalho efetivo no ano da cessação e ao subsídio correspondente.

CAPÍTULO XIII

Poder disciplinar

Cláusula 66.^a

(Sanções disciplinares)

A inobservância por parte dos trabalhadores, das normas constantes do presente CCTV e na Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, que aprovou o Código do Trabalho, será punida com as sanções seguintes:

- a) Repreensão;
- b) Repreensão registada;
- c) Sanção pecuniária;
- d) Perda de dias de férias;
- e) Suspensão do trabalho com perda de retribuição e de antiguidade;
- f) Despedimento sem qualquer indemnização ou compensação.

Cláusula 67.^a

(Sanções abusivas)

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

- a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;
- b) Recusar-se a cumprir ordens a que não deve obediência;
- c) Exercer ou candidatar-se a funções em estrutura de representação coletiva de trabalhadores;
- d) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistem.

2- Até prova em contrário, presume-se abusivo o despedimento ou a aplicação de qualquer sanção, quando levada a efeito até 6 meses após qualquer dos factos mencionados nas alíneas do número anterior.

Cláusula 68.^a

(Consequência da aplicação de sanção abusiva)

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

Cláusula 69.^a

(Tramitação processual disciplinar)

1- O processo disciplinar será escrito e iniciar-se-á com a notificação da nota de culpa da qual conste a descrição fun-

damentada dos factos imputados ao trabalhador, no prazo máximo de sessenta dias após àquele em que a empresa, ou o superior hierárquico com competência disciplinar, teve conhecimento da infração.

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

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

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

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

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

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

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

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

CAPÍTULO XIV

Direito coletivo

Cláusula 70.^a

(Crédito de horas)

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

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

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

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

CAPÍTULO XV

Apoio aos trabalhadores

Cláusula 71.^a

(Higiene e segurança no trabalho)

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

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

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

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

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

Cláusula 72.^a

(Complemento de subsídio de doença)

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

Cláusula 73.^a

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

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

Cláusula 74.^a

(Incapacidade permanente por acidente de trabalho ou doença profissional)

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

Cláusula 75.^a

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

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

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

Cláusula 76.^a

(Ocorrências durante as deslocações)

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 77.^a

(Transportes)

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

a) Os trabalhadores da empresa;

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

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

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

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

Cláusula 78.^a

(Formação profissional)

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

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

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

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

CAPÍTULO XVI

Comissão paritária

Cláusula 79.^a

(Comissão paritária)

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

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

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

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

a) Interpretação do presente CCTV;

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

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

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

7- As deliberações da comissão paritária não podem contrariar a lei ou a substância deste CCTV e são tomadas por maioria dos elementos presentes com direito a voto, nos termos do número 6, sendo aplicáveis após publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

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

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

CAPÍTULO XVII

Alterações na exploração de estabelecimento e insolvência

Cláusula 80.^a

(Alterações na exploração de estabelecimento)

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

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

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

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

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

6- A presente cláusula é ainda aplicável em todas as situações em que se verifique a alteração do operador de serviço

na sequência de procedimento de contratação quer para a prestação de serviços de transporte público de passageiros, em linha ou rede, quer para a concessão da exploração de serviço público de transporte de passageiros.

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

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

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

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

Cláusula 81.^a

(Insolvência)

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

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

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

CAPÍTULO XVIII

Disposições finais e transitórias

Cláusula 82.^a

(Articulação de regimes)

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

2- As dúvidas que possam resultar da aplicação do disposto na presente cláusula são, obrigatoriamente, colocadas por escrito à comissão paritária a qual, no prazo máximo de trinta

dias, deverá adotar deliberação a respeito das questões que lhe sejam apresentadas.

Cláusula 83.^a

(Aplicação do CCTV)

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

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

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

Cláusula 84.^a

(Vigência das cláusulas de expressão pecuniária 2022)

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

- a) Com efeitos referidos a 1 de janeiro de 2022 - 760,00 €;
- b) Com efeitos referidos a 1 de julho de 2022 - 785,00 €.

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

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

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

5- No caso dos trabalhadores que, na presente data, auferem 25 % a título de subsídio de agente único e que, como tal, não têm já integrado na retribuição base 5 % do aludido subsídio, a atualização prevista no número 1 será efetuada tendo por base os seguintes pressupostos:

a) Apurar a diferença entre o valor da retribuição base paga a 1 de janeiro de 2022 e o valor da retribuição base aplicável a partir de 1 de janeiro de 2022;

b) Apurar o valor pago a título de subsídio de agente único de 1 de janeiro de 2022 a 31 de maio de 2022 (assumindo que a alteração da retribuição base e a redução do subsídio de agente único ocorre a 1 de junho de 2022);

c) Apurar o valor que seria pago a título de subsídio de agente único tendo por referência o regime em vigor durante

esse período no CCTV publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 35, de 22 de setembro de 2019 (nos dias em que houve lugar ao pagamento de subsídio de agente único, 20 % de cada hora, com garantia de 8 horas dia);

d) Apurar a diferença de b) e c) e deduzir a mesma ao valor apurado em a).

Cláusula 85.^a

(Subsídio de agente único - Disposição transitória)

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

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

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

4- Considerando que a retribuição base paga a título de subsídio de Natal em 2022 já inclui a integração do subsídio de agente único, não há lugar ao pagamento do proporcional de subsídio de agente único referente ao trabalho prestado no ano anterior. No ano de 2022, mantém-se a obrigação de pagamento do proporcional do subsídio de agente único na retribuição de férias e no subsídio de férias.

Cláusula 86.^a

(Diuturnidades - Disposição transitória)

1- Proceder-se-á, com referência a todas as categorias profissionais, à criação de níveis remuneratórios.

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

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

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

5- Na sequência do disposto no número anterior, a cada três anos, e até que seja atingida a antiguidade de 18 anos, e, depois, quando for atingida a antiguidade de 23 anos, observar-se-á, obrigatoriamente, a passagem para o nível remuneratório imediatamente seguinte o qual, no mínimo, e

por comparação com o nível anterior, tem que ter acrescida a quantia de 14,50 €, e ao qual crescerá, em qualquer caso, a atualização da retribuição base que possa ter lugar.

Cláusula 87.^a

(Níveis salariais - Disposição transitória)

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

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

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

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

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

Cláusula 88.^a

(Atualização retribuição base 2023 a 2026)

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

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

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

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

d) Com efeitos referidos a 1 de janeiro de 2026 - Retribuição base vigente a 31 de dezembro de 2025, acrescido do valor absoluto correspondente ao aumento da RMMG (retribuição

mínima mensal garantida) definido para o ano de 2026, ou a percentagem da inflação do ano anterior (índice de preços no consumidor - taxa de variação média dos últimos 12 meses, Continente, sem habitação), se for superior.

2- A atualização dos demais níveis remuneratórios da categoria profissional de motorista de serviço público, assim como das restantes categorias profissionais, será efetuada, com referência ao mesmo período temporal, através da aplicação da percentagem que resulte da atualização do nível 0 da categoria de motorista de serviço público.

Cláusula 89.^a

(Natureza globalmente mais favorável)

1- Sem prejuízo do disposto na cláusula anterior, as partes consideram que o presente CCTV é globalmente mais favorável do que a anterior regulamentação coletiva aplicável, cujas disposições são integralmente revogadas.

2- As partes declararam também considerar ser o presente CCTV passível de evolução contínua, motivo pelo qual se comprometem a preservar a via negocial como via preferencial na resolução de todas as questões que, a respeito do presente CCTV, possam ser colocadas e comprometem-se ainda em manter o empenho para que, no quadro de futuras negociações, tudo fazerem na perspetiva da valorização das condições de trabalho e dos salários na continuidade e no espírito que esteve sempre presente nesta negociação.

ANEXO I

Categorias profissionais

Designação profissional
Assistente de bordo
Conteúdo funcional

Colabora diretamente com o motorista de forma a que seja prestada assistência aos passageiros, assegurando o seu conforto e segurança nos termos das normas estabelecidas pela empresa, tendo em conta os meios disponíveis na viatura;

Compete-lhe ainda conferir e, quando necessário, emitir e cobrar títulos de transportes durante a viagem;

Cumprir com a política da qualidade, ambiente e segurança da empresa.

Designação profissional
Assistente de direção ou secretário(a) de direção
Conteúdo funcional

Ocupa-se do secretariado específico da administração ou direção da empresa;

Assegura o trabalho de rotina da direção que assiste;

Receciona, regista, classifica, distribui e emite a correspondência externa ou interna;

Lê e traduz a correspondência recebida, juntando a correspondência anterior sobre o mesmo assunto, organizando o respetivo processo;

Presta colaboração ao responsável do órgão que secretaria na recolha e análise de informações e prepara a redação de documentos a emitir;

Redige a correspondência e outros documentos, nomeadamente em língua estrangeira;

Organiza, mantém e atualiza o arquivo ou arquivos do órgão que secretaria;

Elabora relatórios, atas, cartas, ofícios e comunicações;

Prepara reuniões de trabalho e redige as respetivas atas;

Coordena e executa trabalhos auxiliares de secretariado;

Cumprir com a política da qualidade, ambiente e segurança da empresa.

Designação profissional
Contabilista
Conteúdo funcional

Organiza e dirige os serviços de contabilidade;

Estuda e planifica os circuitos contabilísticos, analisando os diversos sectores de atividade da empresa, de forma a assegurar uma recolha de elementos precisos, com vista à determinação de custos e resultados da exploração;

Elabora o plano de contas a utilizar para a obtenção dos elementos mais adequados à gestão económico-financeira e cumprimento da legislação comercial e fiscal;

Supervisiona a estruturação dos registos e livros de contabilidade, coordenando, orientado e dirigindo os trabalhadores encarregados dessa execução;

Fornecer os elementos contabilísticos necessários à definição da política orçamental e organiza e assegura o controlo da execução do orçamento;

Elabora ou certifica os balancetes e outras informações contabilísticas a submeter à administração ou a fornecer a serviços públicos;

Procede ao apuramento de resultados, dirigindo o encerramento das contas e a elaboração do respetivo balanço, que apresenta e assina;

Elabora o relatório explicativo que acompanha a apresentação de contas ou fornece indicações para essa indicação;

Efetua as revisões contabilísticas necessárias, verificando os livros ou registos, para se certificar da correção da respetiva escrituração;

Cumprir com a política da qualidade, ambiente e segurança da empresa.

Designação profissional
Estagiário
Conteúdo funcional

Executa, em regime de aprendizagem, as funções referentes à área funcional a que está afeto;

Cumprir com a política da qualidade, ambiente e segurança da empresa.

Designação profissional
Fiscal
Conteúdo funcional

Fiscaliza o serviço dos transportes de passageiros e procede à revisão dos títulos de transporte, competindo-lhe, quando necessário, a orientação do serviço na via pública e nas estações de camionagem;

Fiscaliza a movimentação da bagagem despachada, podendo ser-lhe cometida a tarefa de receber contas dos agentes;

Elabora relatórios, em impresso próprio, sobre as ações de fiscalização realizadas, ocorrências verificadas e informa sobre as deficiências e alterações dos serviços;

Fiscaliza o cumprimento dos procedimentos estabelecidos pela empresa;

Cumprir com a política da qualidade, ambiente e segurança da empresa.

Designação profissional
Motorista de ligeiros
Conteúdo funcional

Tem a seu cargo a condução de veículos automóveis ligeiros;

Compete-lhe zelar pelo bom estado de funcionamento, conservação e limpeza da viatura e proceder à verificação direta dos níveis de óleo, água e combustível e do estado e pressão dos pneumáticos;

Em caso de avaria ou acidente, toma as providências necessárias adequadas e recolhe os elementos necessários para apreciação das entidades competentes;

Cumprir com a política da qualidade, ambiente e segurança da empresa.

Designação profissional
Motorista de pesados
Conteúdo funcional

Tem a seu cargo a condução de veículos automóveis pesados;

Compete-lhe zelar pelo bom estado de funcionamento, conservação e limpeza da viatura e proceder à verificação direta dos níveis de óleo, água e combustível e do estado e pressão dos pneumáticos;

Em caso de avaria ou acidente, toma as providências necessárias adequadas e recolhe os elementos necessários para apreciação das entidades competentes;

Cumprir com a política da qualidade, ambiente e segurança da empresa.

Designação profissional
Motorista de serviço comercial
Conteúdo funcional

Conduz veículos automóveis pesados de passageiros e quaisquer outros veículos para o qual esteja habilitado;

Vela, em geral, pelo correto estado de conservação e funcionamento dos veículos e equipamentos com os quais o mesmo esteja equipado (designadamente, aparelho tacógrafo, máquina de cobrança, sinalética, equipamentos de segurança);

Garante a guarda, durante o período de execução da atividade, de todos os documentos legais necessários à prestação de serviços de transporte, onde se incluem os documentos das viaturas e dos serviços a realizar;

Procede à verificação direta da manutenção dos níveis de óleo, água e pressão dos pneumáticos e limpeza da viatura;

Assegura, com execução, o abastecimento de combustível em viatura que lhe seja distribuída, caso, na data de início do processo negocial, 29 de julho de 2015, não exista trabalhador afeto à execução de tal função e o trabalhador com a categoria profissional de motorista de serviço público nunca se tenha formalmente recusado a realizar tal atividade;

Realiza, por referência a cada dia de trabalho, o registo em impresso próprio dos quilómetros percorridos (com passageiros e em vazio) e dos quilómetros registados no momento de cada abastecimento;

Realiza, por referência a cada dia de trabalho, os registos dos tempos de trabalho de acordo com a legislação em vigor;

Em caso de avaria ou acidente, adota as providências adequadas de acordo com o definido pela empresa e recolhe todos os elementos necessários para a correta apreciação da situação por parte das entidades competentes. Logo que possível, dá conhecimento aos respetivos superiores hierárquicos de quaisquer outras anomalias na execução dos serviços;

Presta assistência aos passageiros;

Cumprir com a política da qualidade, ambiente e segurança da empresa.

Designação profissional
Motorista de serviço público
Conteúdo funcional

Conduz veículos automóveis pesados de passageiros e quaisquer outros veículos para o qual esteja habilitado;

Vela, em geral, pelo correto estado de conservação e funcionamento dos veículos e equipamentos com os quais o mesmo esteja equipado (designadamente, aparelho tacógrafo, máquina de cobrança, sinalética, equipamentos de segurança);

Garante a guarda, durante o período de execução da atividade, de todos os documentos legais necessários à prestação

de serviços de transporte, onde se incluem os documentos das viaturas e dos serviços a realizar;

Procede à verificação direta da manutenção dos níveis de óleo, água e pressão dos pneumáticos e limpeza da viatura;

Assegura, com execução, o abastecimento de combustível em viatura que lhe seja distribuída, caso, na data de início do processo negocial, 29 de julho de 2015, não exista trabalhador afeto à execução de tal função e o trabalhador com a categoria profissional de motorista de serviço público nunca se tenha formalmente recusado a realizar tal atividade;

Realiza, por referência a cada dia de trabalho, o registo em impresso próprio dos quilómetros percorridos (com passageiros e em vazio) e dos quilómetros registados no momento de cada abastecimento;

Realiza, por referência a cada dia de trabalho, os registos dos tempos de trabalho de acordo com a legislação em vigor;

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

Presta contas, de acordo com o procedimento definido pela Empresa, dos valores das cobranças recebidas, exibindo os títulos de transporte manuais que lhe estejam confiados;

Em caso de avaria ou acidente, adota as providências adequadas de acordo com o definido pela Empresa e recolhe todos os elementos necessários para a correta apreciação da situação por parte das entidades competentes. Logo que possível, dá conhecimento aos respetivos superiores hierárquicos de quaisquer outras anomalias na execução dos serviços;

Presta assistência aos passageiros, nomeadamente, dando informações, quando solicitado, quanto aos percursos, horários e ligações;

Receciona, confere, manuseia, acondiciona e entrega os despachos e bagagens que lhe forem confiados, bem como os documentos que aos mesmos respeitem;

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

Cumprir com a política da qualidade, ambiente e segurança da empresa.

Designação profissional
Responsável de departamento
Conteúdo funcional

Estuda, organiza, dirige, coordena e gere, nos limites dos poderes que lhe estão conferidos, as atividades da empresa ou de um ou vários dos seus departamentos;

Cumprir com a política da qualidade, ambiente e segurança da empresa.

Designação profissional
Responsável de secção
Conteúdo funcional

Chefia uma secção ou grupo de trabalhadores;

Executa, em regime de subordinação, todas as funções cometidas ao responsável de serviço;

Cumprir com a política da qualidade, ambiente e segurança da empresa.

Designação profissional
Responsável de serviço
Conteúdo funcional

Estuda, organiza, dirige e coordena, sob orientação do seu superior hierárquico, num ou vários dos departamentos da empresa, todas as atividades que lhe são próprias;

Exerce, dentro do serviço que dirige e nos limites da sua competência, funções de direção, orientação e fiscalização do pessoal sob as suas ordens e de planeamento das atividades do serviço, segundo orientações e fins definidos;

Cumprir com a política da qualidade, ambiente e segurança da empresa.

Designação profissional
Técnico administrativo
Conteúdo funcional

Redige e elabora os documentos e informação que lhe sejam solicitados, dando-lhes o seguimento apropriado;

Receciona e examina o correio recebido, separa-o, classifica-o, regista-o, e compila os dados que lhe são necessários para preparar as respostas;

Elabora e ordena ou prepara os documentos relativos a encomenda, distribuição e regularização das compras e vendas;

Recebe pedidos de informação e transmite-os aos serviços competentes; põe em caixa os pagamentos de contas e entrega recibos; controla as receitas e despesas registando-as em impresso próprio, assim como outras operações contabilísticas;

Prepara e trata os documentos de suporte à informação de gestão;

Recolhe candidaturas apresentadas para preenchimento de vagas e informa os candidatos das condições de admissão. Efetua registos de pessoal e preenche formulários próprios;

Trata do arquivo da empresa;

Conduz viaturas automóveis sempre que necessário e desde que legalmente habilitado;

Cumprir com a política da qualidade, ambiente e segurança da empresa.

Designação profissional
Técnico de armazém
Conteúdo funcional

Coordena as operações de entrada e saída de mercadorias e materiais;

Confere as mercadorias e materiais rececionados aferindo da sua concordância com as notas de encomenda, guias de remessa, faturas, recibos e outros documentos. Anota todas as não conformidades verificadas na sequência da conferên-

cia, dando conhecimento das mesmas ao superior hierárquico;

Assegura a arrumação e organização do armazém, velando pela conservação das mercadorias e ou materiais, e controlando as existências;

Elabora o inventário do armazém;

Conduz viaturas automóveis sempre que necessário e desde que legalmente habilitado;

Cumprir com a política da qualidade, ambiente e segurança da empresa.

Designação profissional
Técnico de bilheteira e despachos
Conteúdo funcional

Efetua a venda de títulos de transporte, realizando, quando necessário, a marcação de lugares nos autocarros;

Controla a existência de títulos em quantidade suficiente, evitando desta forma a rutura de stocks, e alerta para as necessidades de encomenda;

Procede diariamente à entrega dos valores e documentos referentes às transações efetuadas;

Presta informações aos clientes e ao público em geral, diretamente ou através de sistemas próprios;

Verifica e assegura, quando for caso disso, as boas condições de utilização e funcionamento dos equipamentos e serviços da empresa, na sua área de intervenção, em termos de segurança, conforto e qualidade;

Alerta o superior hierárquico em caso de anomalia no serviço ou na rede;

Atende pedidos e reclamações dos clientes e remete-as superiormente;

Efetua a receção de mercadorias e procede ao seu despacho ou entrega ao cliente, realizando a cobrança das quantias respetivas; assegura, com execução, a entrega e a receção das mercadorias no e do autocarro, controlando e verificando o movimento das partidas e chegadas, bem como o respetivo expediente;

Efetua a conferência de mercadorias ou despachos fazendo ainda a sua pesagem, quando necessário, zelando pela conservação e armazenamento das mesmas;

Elabora mapas e controla todos os fluxos associados aos despachos efetuados e recebidos;

Cumprir com a política da qualidade, ambiente e segurança da empresa.

Designação profissional
Técnico de bilhética
Conteúdo funcional

Gere os sistemas de bilhética, implementa, supervisiona e assegura o funcionamento adequado do sistema de informação de bilhética;

Forma e acompanha os utilizadores no aproveitamento do(s) sistema(s) de bilhética;

Implementa as tabelas de bordo de bilhética;

Integra os sistemas de bilhética existentes, tendo em conta as reais necessidades, ganhos potenciais e custos associados;

Assegura o seguimento da manutenção do(s) sistema(s) de bilhética existente;

Cumprir com a política da qualidade, ambiente e segurança da empresa.

Designação profissional
Técnico comercial
Conteúdo funcional

Dinamiza, angaria e gere a carteira de clientes dos serviços comerciais de transporte, podendo promover campanhas promocionais nos serviços de alugueres, conceber novos produtos, melhorando a comunicação com os clientes;

Elabora propostas comerciais de resposta a pedidos de consultas de clientes, e acompanha as mesmas;

Assegura a produção de informação de gestão comercial interna, e acompanha os indicadores de gestão respetivos;

Participa na interface entre os serviços comerciais e os serviços de exploração, nomeadamente no reporting das anomalias detetadas e medidas corretivas a implementar;

Gere, em articulação com o serviço administrativo e financeiro, a faturação e recebimentos dos alugueres, desenvolvendo as ações necessárias à boa cobrança dos créditos sobre os clientes;

Gere as reclamações/sugestões efetuadas com referência ao sector comercial;

Conduz viaturas automóveis sempre que necessário e desde que legalmente habilitado;

Cumprir com a política da qualidade, ambiente e segurança da empresa.

Designação profissional
Técnico de cobrança
Conteúdo funcional

Efetua contactos, telefónicos, presenciais ou por qualquer outra via, com os clientes ou os trabalhadores da empresa para recebimento dos valores em dívida;

Efetua o recebimento dos valores pagos pelos clientes ou trabalhadores, os quais, depois, entrega à empresa, designadamente mediante depósito;

Efetua os pagamentos que lhe sejam indicados pela empresa;

Cumprir com a política da qualidade, ambiente e segurança da empresa.

Designação profissional
Técnico de formação
Conteúdo funcional

Ministra a formação teórica e prática na empresa;

Assegura o aperfeiçoamento profissional dos trabalhado-

res formandos;

Colabora na programação dos cursos de formação e seu desenvolvimento, bem como nas matérias a ministrar aos formandos;

Cumprir com a política da qualidade, ambiente e segurança da empresa.

Designação profissional
Técnico de informática
Conteúdo funcional

Efetua a instalação, atualização e manutenção de hardware e software ao nível de toda a empresa;

Presta apoio aos utilizadores por iniciativa própria ou sempre que solicitado;

Diagnostica, em caso de anomalia, o mau funcionamento dos sistemas informáticos, localizando as avarias de equipamento e de software;

Identifica e corrige os erros detetados servindo-se de mensagens transmitidas pelos computadores e utilizando um ficheiro de erros próprios de cada software reportados e corrigidos pelo construtor;

Instala, sempre que necessário, novas versões dos sistemas de operação ou outros;

Recolhe todas as informações disponíveis sobre as avarias que são detetadas e regista-as;

Assegura a reparação das avarias assinaladas e efetua os ensaios respeitantes aos procedimentos de retoma da operação e salvaguarda do software;

Elabora relatórios assinalando as causas de cada avaria, assim como a duração de cada reparação e os procedimentos adotados;

Assegura o funcionamento e o controlo dos computadores e dos respetivos periféricos para registar, armazenar em memória, transmitir e tratar dados para posterior divulgação;

Efetua as operações relativas às cópias de segurança aplicando as normas e os métodos estabelecidos;

Instala, monta e manda reparar em tempo útil o hardware;

Cumprir com a política da qualidade, ambiente e segurança da empresa.

Designação profissional
Técnico de lubrificação
Conteúdo funcional

Procede à lubrificação dos veículos automóveis e à mudança de óleo do motor, caixa de velocidades e diferencial e atesta os mesmos com os óleos indicados;

Cumprir com a política da qualidade, ambiente e segurança da empresa.

Designação profissional
Técnico de manutenção
Conteúdo funcional

Efetua a manutenção e reparação dos veículos e outros equipamentos afetos ao exercício da atividade, em todas as áreas de intervenção, cumprindo os planos de manutenção e as indicações transmitidas;

Executa as ordens de trabalho diariamente transmitidas e regista os consumos de tempo e materiais verificados naquela execução, bem como quaisquer outros dados que lhe sejam solicitados;

Realiza medidas de avaliação do funcionamento dos veículos e outros equipamentos e diagnostica avarias;

Assegura assistência técnica às viaturas, quer nas instalações da empresa, quer no exterior, sempre que solicitada;

Conduz viaturas automóveis sempre que necessário e desde que legalmente habilitado;

Cumprir com a política da qualidade, ambiente e segurança da empresa.

Designação profissional
Técnico de movimento
Conteúdo funcional

Colabora na preparação das escalas de serviço;

Assegura a eficiência dos transportes, providencia na distribuição dos meios humanos e materiais de acordo com as necessidades de tráfego de passageiros e bagagens;

Providencia pelo cumprimento do serviço programado, coordenando as partidas e chegadas e analisando as causas dos atrasos, elabora relatórios sobre as ocorrências do movimento geral, podendo por vezes proceder a venda e a revisão de títulos de transporte e a fiscalização da carga transportada. Assegura a existência a bordo dos veículos da documentação legalmente necessária ao exercício da atividade;

Mantém atualizados mapas de movimento de veículos, podendo elaborar registos e verificar a sua exatidão no que respeita a combustíveis;

Coordena a informação ao público na estação;

Procede ao registo e movimento diário do expediente da própria estação e orienta e dirige esse movimento;

Coordena e acompanha o movimento das estações, controla e informa sobre reclamações (perda, estado de conservação e sua validade, desvio, etc.), bem como outras reclamações de utentes do serviço; dirige o movimento em feiras, festas ou mercados sempre que se justifique;

Cumprir com a política da qualidade, ambiente e segurança da empresa.

Designação profissional
Técnico de pneus
Conteúdo funcional

Procede à montagem e desmontagem de pneumáticos e à sua reparação;

Analisa e assegura que as viaturas cumprem com requisitos legais, ao nível dos pneumáticos (pressão, piso, etc.), intervindo sempre que necessário;

Verifica e controla o estado e as condições de uso dos pneumáticos;

Conduz viaturas automóveis sempre que necessário e desde que legalmente habilitado;

Cumprir com a política da qualidade, ambiente e segurança da empresa.

Designação profissional
Técnico de portaria, segurança e limpeza
Conteúdo funcional

Vigia a entrada e saída do pessoal ou visitantes das instalações, controla as entradas e saídas e recebe correspondência;

Procede à limpeza das instalações, móveis e utensílios, bem como do interior e exterior das viaturas;

Conduz viaturas automóveis sempre que necessário e desde que legalmente habilitado;

Cumprir com a política da qualidade, ambiente e segurança da empresa.

Designação profissional
Técnico de tesouraria
Conteúdo funcional

Dirige a tesouraria, tendo a responsabilidade dos valores de caixa que lhe estão confiados;

Verifica as diversas caixas e confere as respetivas existências;

Prepara os fundos para serem depositados nos bancos e toma as disposições necessárias para os levantamentos;

Verifica periodicamente se o montante e valores em caixa coincidem com os documentos contabilísticos;

Pode autorizar, mediante indicação do superior hierárquico, certas despesas e executar outras tarefas relacionadas com operações financeiras;

Tem a seu cargo as operações de caixa e o registo de movimento relativo a transações de gestão da empresa;

Recebe numerário e outros valores verificando a sua correspondência com os respetivos documentos;

Prepara os sobrescritos segundo as folhas de pagamento e os fundos destinados a serem depositados e toma as disposições necessárias para os levantamentos;

Cumprir com a política da qualidade, ambiente e segurança da empresa.

Designação profissional
Trabalhador não especializado
Conteúdo funcional

Executa tarefas não específicas, abrangendo as diversas áreas da empresa;

Cumprir com a política da qualidade, ambiente e segurança da empresa.

Designação profissional
Telefonista
Conteúdo funcional

Presta serviço de atendimento telefónico, transmitindo aos telefones internos as chamadas recebidas;

Estabelece ligações internas ou para o exterior, podendo rececionar pessoas, coisas ou documentos dando-lhe o respetivo encaminhamento;

Presta as informações que, com referência à atividade da empresa, lhe sejam telefonicamente solicitadas;

Cumprir com a política da qualidade, ambiente e segurança da empresa.

Designação profissional
Vigilante de crianças
Conteúdo funcional

Zela pela segurança de crianças aquando da realização de transporte coletivo de crianças, designadamente de e para os respetivos estabelecimentos de ensino;

Assegura que, a cada criança, corresponde um lugar sentado e que as mesmas colocam adequadamente os cintos de segurança (quando aplicável), assim como acompanha-as no atravessamento de via pública, utilizando colete retro-reflector e raqueta de sinalização;

Cumprir com a política da qualidade, ambiente e segurança da empresa.

ANEXO II

Período de permanência e acesso

Área administrativa

Categorias profissionais	Tempo de permanência
Responsável de departamento	Avaliação
Responsável de serviço	
Técnico comercial III	Avaliação
Técnico de informática III	
Técnico administrativo III	
Responsável de secção II	Avaliação
Contabilista II	
Técnico comercial II	
Técnico de tesouraria II	
Técnico de informática II	
Técnico administrativo II	
Responsável de secção I	+ 3 anos
Contabilista I	
Técnico comercial I	
Técnico de tesouraria I	
Técnico de informática I	
Técnico administrativo I	
Estagiário	

Área manutenção

Categorias profissionais	Tempo de permanência
Responsável de departamento	Avaliação
Responsável de serviço	

Técnico de manutenção V	Avaliação
Técnico de manutenção IV	Avaliação
Técnico de manutenção III	Avaliação
Responsável de secção II	Avaliação
Técnico de manutenção II	
Responsável de secção I	+ 3 anos
Técnico de armazém I	
Técnico de manutenção I	
Estagiário	1 ano

Área movimento

Categorias profissionais	Tempo de permanência
Responsável de departamento	Avaliação
Responsável de serviço	
Técnico de bilhética III	Avaliação
Responsável de secção II	Avaliação
Técnico de movimento II	
Técnico de bilhética II	
Técnico de bilheteira e despachos II	
Técnico movimento I	+ 3 anos
Responsável de secção I	
Técnico de bilhética I	
Técnico de bilheteira e despachos I	
Estagiário	1 ano

ANEXO III

Cláusulas de expressão pecuniária

Cláusula 51.ª

(Retribuição do trabalho)

Área administrativa

		CCT ANTROP - Área administrativa - Janeiro 2022									
		Remuneração base por nível									
	0	0-A	1	2	3	4	5	6	7		
Categoria profissional	Admissão	18 meses	3 anos	6 anos	9 anos	12 anos	15 anos	18 anos	23 anos		
Responsável de departamento	911,42 €	918,67 €	925,92 €	940,42 €	954,92 €	969,42 €	983,92 €	998,42 €	1 012,92 €		
Responsável de serviço	826,71 €	833,96 €	841,21 €	855,71 €	870,21 €	884,71 €	899,21 €	913,71 €	928,21 €		
Contabilista II	826,71 €	833,96 €	841,21 €	855,71 €	870,21 €	884,71 €	899,21 €	913,71 €	928,21 €		
Contabilista I	761,30 €	768,55 €									
Assistente de direção ou secretária de direção	761,30 €	768,55 €	775,80 €	790,30 €	804,80 €	819,30 €	833,80 €	848,30 €	862,80 €		
Responsável de secção II	761,30 €	768,55 €	775,80 €	790,30 €	804,80 €	819,30 €	833,80 €	848,30 €	862,80 €		
Responsável de secção I	723,78 €	731,03 €									
Técnico de informática III	826,71 €	833,96 €	841,21 €	855,71 €	870,21 €	884,71 €	899,21 €	913,71 €	928,21 €		
Técnico de informática II	761,30 €	768,55 €	775,80 €	790,30 €	804,80 €	819,30 €	833,80 €	848,30 €	862,80 €		
Técnico de informática I	718,41 €	725,66 €									
Técnico de tesouraria II	826,71 €	833,96 €	841,21 €	855,71 €	870,21 €	884,71 €	899,21 €	913,71 €	928,21 €		
Técnico de tesouraria I	718,41 €	725,66 €									
Técnico comercial III	761,30 €	768,55 €	775,80 €	790,30 €	804,80 €	819,30 €	833,80 €	848,30 €	862,80 €		
Técnico comercial II	723,78 €	731,03 €	738,28 €	752,78 €	767,28 €	781,78 €	796,28 €	810,78 €	825,28 €		
Técnico comercial I	718,41 €	725,66 €									
Técnico de formação	718,41 €	725,66 €	732,91 €	747,41 €	761,91 €	776,41 €	790,91 €	805,41 €	819,91 €		
Técnico administrativo III	729,14 €	736,39 €	743,64 €	758,14 €	772,64 €	787,14 €	801,64 €	816,14 €	830,64 €		

Técnico administrativo II	723,78 €	731,03 €	738,28 €	752,78 €	767,28 €	781,78 €	796,28 €	810,78 €	825,28 €
Técnico administrativo I	705,00 €	712,25 €							
Técnico de cobranças	705,00 €	712,25 €	719,50 €	734,00 €	748,50 €	763,00 €	777,50 €	792,00 €	806,50 €
Telefonista	705,00 €	712,25 €	719,50 €	734,00 €	748,50 €	763,00 €	777,50 €	792,00 €	806,50 €
Trabalhador não especializado	705,00 €	712,25 €	719,50 €	734,00 €	748,50 €	763,00 €	777,50 €	792,00 €	806,50 €
Estagiário	705,00 €								

CCT ANTROP - Área administrativa - Julho 2022									
Remuneração base por nível									
	0	0-A	1	2	3	4	5	6	7
Categoria profissional	Admissão	18 meses	3 anos	6 anos	9 anos	12 anos	15 anos	18 anos	23 anos
Responsável de departamento	941,40 €	948,88 €	956,37 €	971,35 €	986,33 €	1 001,30 €	1 016,28 €	1 031,26 €	1 046,23 €
Responsável de serviço	853,90 €	861,39 €	868,88 €	883,86 €	898,84 €	913,81 €	928,79 €	943,77 €	958,74 €
Contabilista II	853,90 €	861,39 €	868,88 €	883,86 €	898,84 €	913,81 €	928,79 €	943,77 €	958,74 €
Contabilista I	786,34 €	793,83 €							
Assistente de direção ou secretária de direção	786,34 €	793,83 €	801,32 €	816,30 €	831,27 €	846,25 €	861,23 €	876,20 €	891,18 €
Responsável de secção II	786,34 €	793,83 €	801,32 €	816,30 €	831,27 €	846,25 €	861,23 €	876,20 €	891,18 €
Responsável de secção I	747,58 €	755,07 €							
Técnico de informática III	853,90 €	861,39 €	868,88 €	883,86 €	898,84 €	913,81 €	928,79 €	943,77 €	958,74 €
Técnico de informática II	786,34 €	793,83 €	801,32 €	816,30 €	831,27 €	846,25 €	861,23 €	876,20 €	891,18 €
Técnico de informática I	742,04 €	749,53 €							
Técnico de tesouraria II	853,90 €	861,39 €	868,88 €	883,86 €	898,84 €	913,81 €	928,79 €	943,77 €	958,74 €
Técnico de tesouraria I	742,04 €	749,53 €							
Técnico comercial III	786,34 €	793,83 €	801,32 €	816,30 €	831,27 €	846,25 €	861,23 €	876,20 €	891,18 €
Técnico comercial II	747,58 €	755,07 €	762,56 €	777,54 €	792,52 €	807,49 €	822,47 €	837,45 €	852,42 €
Técnico comercial I	742,04 €	749,53 €							
Técnico de formação	742,04 €	749,53 €	757,02 €	772,00 €	786,97 €	801,95 €	816,93 €	831,90 €	846,88 €

Técnico administrativo III	753,12 €	760,61 €	768,09 €	783,07 €	798,05 €	813,02 €	828,00 €	842,98 €	857,96 €
Técnico administrativo II	747,58 €	755,07 €	762,56 €	777,54 €	792,52 €	807,49 €	822,47 €	837,45 €	852,42 €
Técnico administrativo I	728,19 €	735,68 €							
Técnico de cobranças	728,19 €	735,68 €	743,16 €	758,14 €	773,12 €	788,10 €	803,07 €	818,05 €	833,03 €
Telefonista	728,19 €	735,68 €	743,16 €	758,14 €	773,12 €	788,10 €	803,07 €	818,05 €	833,03 €
Trabalhador não especializado	728,19 €	735,68 €	743,16 €	758,14 €	773,12 €	788,10 €	803,07 €	818,05 €	833,03 €
Estagiário	728,19 €								

Área manutenção

CCT ANTROP - Área de manutenção - Janeiro 2022									
Remuneração base por nível									
0	0-A	1	2	3	4	5	6	7	
Admissão	18 meses	3 anos	6 anos	9 anos	12 anos	15 anos	18 anos	23 anos	
Categoria profissional									
Responsável de departamento	911,42 €	918,67 €	925,92 €	940,42 €	954,92 €	969,42 €	983,92 €	998,42 €	1 012,92 €
Responsável de serviço	826,71 €	833,96 €	841,21 €	855,71 €	870,21 €	884,71 €	899,21 €	913,71 €	928,21 €
Responsável de secção II	777,39 €	784,64 €	791,89 €	806,39 €	820,89 €	835,39 €	849,89 €	864,39 €	878,89 €
Responsável de secção I	734,50 €	741,75 €							
Técnico de manutenção V	777,39 €	784,64 €	791,89 €	806,39 €	820,89 €	835,39 €	849,89 €	864,39 €	878,89 €
Técnico de manutenção IV	750,58 €	757,83 €	765,08 €	779,58 €	794,08 €	808,58 €	823,08 €	837,58 €	852,08 €
Técnico de manutenção III	734,50 €	741,75 €	749,00 €	763,50 €	778,00 €	792,50 €	807,00 €	821,50 €	836,00 €
Técnico de manutenção II	705,00 €	712,25 €	719,50 €	734,00 €	748,50 €	763,00 €	777,50 €	792,00 €	806,50 €
Técnico de manutenção I	705,00 €	712,25 €							
Técnico de armazém II	718,41 €	725,66 €	732,91 €	747,41 €	761,91 €	776,41 €	790,91 €	805,41 €	819,91 €
Técnico de armazém I	705,00 €	712,25 €							
Técnico de pneus	705,00 €	712,25 €	719,50 €	734,00 €	748,50 €	763,00 €	777,50 €	792,00 €	806,50 €
Técnico de lubrificação	705,00 €	712,25 €	719,50 €	734,00 €	748,50 €	763,00 €	777,50 €	792,00 €	806,50 €
Trabalhador não especializado	705,00 €	712,25 €	719,50 €	734,00 €	748,50 €	763,00 €	777,50 €	792,00 €	806,50 €
Estagiário	705,00 €								

CCT ANTROP - Área de manutenção - Julho 2022									
Remuneração base por nível									
	0	0-A	1	2	3	4	5	6	7
Categoria profissional	Admissão	18 meses	3 anos	6 anos	9 anos	12 anos	15 anos	18 anos	23 anos
Responsável de departamento	941,40 €	948,88 €	956,37 €	971,35 €	986,33 €	1 001,30 €	1 016,28 €	1 031,26 €	1 046,23 €
Responsável de serviço	853,90 €	861,39 €	868,88 €	883,86 €	898,84 €	913,81 €	928,79 €	943,77 €	958,74 €
Responsável de secção II	802,96 €	810,45 €	817,94 €	832,91 €	847,89 €	862,87 €	877,85 €	892,82 €	907,80 €
Responsável de secção I	758,66 €	766,15 €							
Técnico de manutenção V	802,96 €	810,45 €	817,94 €	832,91 €	847,89 €	862,87 €	877,85 €	892,82 €	907,80 €
Técnico de manutenção IV	775,27 €	782,76 €	790,24 €	805,22 €	820,20 €	835,17 €	850,15 €	865,13 €	880,11 €
Técnico de manutenção III	758,66 €	766,15 €	773,64 €	788,61 €	803,59 €	818,57 €	833,54 €	848,52 €	863,50 €
Técnico de manutenção II	728,19 €	735,68 €	743,16 €	758,14 €	773,12 €	788,10 €	803,07 €	818,05 €	833,03 €
Técnico de manutenção I	728,19 €	735,68 €							
Técnico de armazém II	742,04 €	749,53 €	757,02 €	772,00 €	786,97 €	801,95 €	816,93 €	831,90 €	846,88 €
Técnico de armazém I	728,19 €	735,68 €							
Técnico de pneus	728,19 €	735,68 €	743,16 €	758,14 €	773,12 €	788,10 €	803,07 €	818,05 €	833,03 €
Técnico de lubrificação	728,19 €	735,68 €	743,16 €	758,14 €	773,12 €	788,10 €	803,07 €	818,05 €	833,03 €
Trabalhador não especializado	728,19 €	735,68 €	743,16 €	758,14 €	773,12 €	788,10 €	803,07 €	818,05 €	833,03 €
Estagiário	728,19 €								

Área movimento

CCT ANTROP - Área de movimento - Janeiro 2022									
Remuneração base por nível									
	0	0-A	1	2	3	4	5	6	7
Categoria profissional	Admissão	18 meses	3 anos	6 anos	9 anos	12 anos	15 anos	18 anos	23 anos
Responsável de departamento	911,42 €	918,67 €	925,92 €	940,42 €	954,92 €	969,42 €	983,92 €	998,42 €	1 012,92 €
Responsável de serviço	826,71 €	833,96 €	841,21 €	855,71 €	870,21 €	884,71 €	899,21 €	913,71 €	928,21 €
Responsável de secção II	772,03 €	779,28 €	786,53 €	801,03 €	815,53 €	830,03 €	844,53 €	859,03 €	873,53 €

Técnico de bilhética III	797,42 €	804,91 €	812,39 €	827,37 €	842,35 €	857,33 €	872,30 €	887,28 €	902,26 €
Técnico de bilhética II	758,66 €	766,15 €	773,64 €	788,61 €	803,59 €	818,57 €	833,54 €	848,52 €	863,50 €
Técnico de bilhética I	742,04 €	749,53 €							
Fiscal	742,04 €	749,53 €	757,02 €	772,00 €	786,97 €	801,95 €	816,93 €	831,90 €	846,88 €
Técnico de bilheteira e despachos II	728,19 €	735,68 €	743,16 €	758,14 €	773,12 €	788,10 €	803,07 €	818,05 €	833,03 €
Técnico de bilheteira e despachos I	728,19 €	735,68 €							
Motorista de pesados	728,19 €	735,68 €	743,16 €	758,14 €	773,12 €	788,10 €	803,07 €	818,05 €	833,03 €
Assistente de bordo	728,19 €	735,68 €	743,16 €	758,14 €	773,12 €	788,10 €	803,07 €	818,05 €	833,03 €
Motorista de ligeiros	728,19 €	735,68 €	743,16 €	758,14 €	773,12 €	788,10 €	803,07 €	818,05 €	833,03 €
Técnico de portaria, segurança e limpeza	728,19 €	735,68 €	743,16 €	758,14 €	773,12 €	788,10 €	803,07 €	818,05 €	833,03 €
Vigilante de crianças	728,19 €	735,68 €	743,16 €	758,14 €	773,12 €	788,10 €	803,07 €	818,05 €	833,03 €
Trabalhador não especializado	728,19 €	735,68 €	743,16 €	758,14 €	773,12 €	788,10 €	803,07 €	818,05 €	833,03 €
Estagiário	728,19 €								

Motorista de serviço público

Nível	Antiguidade	1 de janeiro de 2022		1 de julho de 2022		1 de outubro 2022	
		Remuneração base	A. único	Remuneração base	A. único	Remuneração base	A. único
0	Admissão	760,00 €	20 %	785,00 €	20 %	942,00 €	Não aplicável
0-A	18 meses	767,87 €	20 %	793,13 €	20 %	951,76 €	Não aplicável
1	3 anos	775,74 €	20 %	801,26 €	20 %	961,51 €	Não aplicável
2	6 anos	791,49 €	20 %	817,52 €	20 %	981,03 €	Não aplicável
3	9 anos	807,23 €	20 %	833,78 €	20 %	1 000,54 €	Não aplicável
4	12 anos	822,97 €	20 %	850,04 €	20 %	1 020,05 €	Não aplicável
5	15 anos	838,71 €	20 %	866,30 €	20 %	1 039,56 €	Não aplicável
6	18 anos	854,46 €	20 %	882,56 €	20 %	1 059,08 €	Não aplicável
7	23 anos	880,70 €	20 %	909,67 €	20 %	1 091,60 €	Não aplicável

CCT ANTROP - Motoristas de serviço público - 2022

Motorista de serviço comercial

Nível	Antiguidade	1 de janeiro de 2022	1 de julho de 2022
		Remuneração base	Remuneração base
0	Admissão	760,00 €	785,00 €
0-A	18 meses	767,87 €	793,13 €
1	3 anos	775,74 €	801,26 €
2	6 anos	791,49 €	817,52 €
3	9 anos	807,23 €	833,78 €
4	12 anos	822,97 €	850,04 €
5	15 anos	838,71 €	866,30 €
6	18 anos	854,46 €	882,56 €
7	23 anos	880,70 €	909,67 €

Cláusula 58.^a

(Abono para falhas)

1- Valor do abono para falhas - 18,50 €.

Cláusula 60.^a

(Subsídio de alimentação)

2- Subsídio de alimentação - 5,50 €.

Cláusula 61.^a

(Refeições deslocadas e refeições penalizadas)

7- Primeira refeição deslocada nacional - 10,00 €.

Primeira refeição penalizada - 5,80 €.

Segunda refeição deslocada nacional - 7,00 €.

Segunda refeição penalizada - 2,20 €.

8- Trabalhadores que terminem o serviço depois da 1h00 ou o iniciem antes das 6h00 - 1,40 €.

Trabalhadores que prestarem o mínimo de três horas de trabalho entre as 0h00 e as 5h00 - 2,55 €.

9- Pequeno almoço - 1,45 €.

10- Refeição deslocada estrangeiro - 15,00 €.

Cláusula 62.^a

(Alojamento e deslocações no continente)

1.b) Ajuda de custo diária nacional completa (serviços ini-

ciados antes das 14h30 - 55,00 €.

Ajuda de custo diária nacional parcial (serviços iniciados depois das 14h30) - 45,00 €.

Ajuda de custo diária nacional parcial (serviços terminados até às 21h00) - 23,00 €.

Ajuda de custo diária nacional parcial (serviços terminados após as 21h00) - 30,00 €.

2- 1.^a refeição dia - 10,00 €.

2.^a refeição dia - 7,00 €.

Dormida - 25,00 €.

Cláusula 63.^a

(Deslocações ao estrangeiro - Alojamento e refeições)

2- Ajuda de custo diária estrangeiro completa (serviços iniciados antes das 14h30) - 75,00 €.

Ajuda de custo diária estrangeiro parcial (serviços iniciados depois das 14h30) - 60,00 €.

Ajuda de custo diária estrangeiro parcial (serviços terminados até às 21h00) - 33,00 €.

Ajuda de custo diária estrangeiro parcial (serviços terminados após as 21h00) - 48,50 €.

3- 1.^a refeição dia - 15,00 €.

2.^a refeição dia - 15,00 €.

Dormida - 26,50 €.

Cálculo das cláusulas de expressão pecuniária

		Níveis								
		0	0A	1	2	3	4	5	6	7
Retribuição base (janeiro a junho 2022)		760,00	767,87	775,74	791,48	807,23	822,97	838,71	854,46	880,7
Valores hora *	Fórmula									
Cláusula 17. ^a (sub. de serviço público)	$(RB) / 173,33 * 20 \%$	0,88	0,89	0,90	0,91	0,93	0,95	0,97	0,99	1,02
Cláusula 43. ^a (perda de remuneração)	$(RB) / 240$	3,17	3,20	3,23	3,30	3,36	3,43	3,49	3,56	3,67
Cláusula 47. ^a (trabalho suplementar em dia útil 50 % (1. ^a hora)	$(RB) / 173,33 * 1,5$	6,58	6,65	6,71	6,85	6,99	7,12	7,26	7,39	7,62
Cláusula 47. ^a (trabalho suplementar em dia útil 75 % (a partir da 2. ^a hora)	$(RB) / 173,33 * 1,75$	7,67	7,75	7,83	7,99	8,15	8,31	8,47	8,63	8,89
Cláusula 48. ^a número 1 (trabalho em dias de descanso e feriados) - 1. ^{as} 8 horas	$(RB) / 240 * 2$	6,33	6,40	6,46	6,60	6,73	6,86	6,99	7,12	7,34
Cláusula 48. ^a número 4 (trabalho em dias de descanso e feriados) a partir da 9. ^a hora	$(RB) / 240 * 3$	9,50	9,60	9,70	9,89	10,09	10,29	10,48	10,68	11,01
Cláusula 49. ^a (pausa técnica dia útil 50 %)	$(RB) / 173,33 * 1,5$	6,58	6,65	6,71	6,85	6,99	7,12	7,26	7,39	7,62
Cláusula 49. ^a (pausa técnica dia útil 75 %)	$(RB) / 173,33 * 1,75$	7,67	7,75	7,83	7,99	8,15	8,31	8,47	8,63	8,89
Cláusula 49. ^a (pausa técnica dias de descanso e feriados) - 1. ^{as} 8 horas	$(RB) / 240 * 2$	6,33	6,40	6,46	6,60	6,73	6,86	6,99	7,12	7,34
Cláusula 49. ^a (pausa técnica dias de descanso e feriados) a partir da 9. ^a hora	$(RB) / 240 * 3$	9,50	9,60	9,70	9,89	10,09	10,29	10,48	10,68	11,01
Cláusula 53. ^a (trabalho noturno)	$(RB) / 173,33 * 25 \%$	1,10	1,11	1,12	1,14	1,16	1,19	1,21	1,23	1,27

* Valores expressos em euros.

		Níveis								
		0	0A	1	2	3	4	5	6	7
Retribuição base (julho a setembro 2022)		785,00	793,13	801,26	817,52	833,78	850,04	866,3	882,56	909,67
Valores hora *	Fórmula									
Cláusula 17. ^a (sub. de serviço público)	$(RB) / 173,33 * 20 \%$	0,91	0,92	0,92	0,94	0,96	0,98	1,00	1,02	1,05
Cláusula 43. ^a (perda de remuneração)	$(RB) / 240$	3,27	3,30	3,34	3,41	3,47	3,54	3,61	3,68	3,79
Cláusula 47. ^a (trabalho suplementar em dia útil 50 % (1. ^a hora)	$(RB) / 173,33 * 1,5$	6,79	6,86	6,93	7,07	7,22	7,36	7,50	7,64	7,87
Cláusula 47. ^a (trabalho suplementar em dia útil 75 % (a partir da 2. ^a hora)	$(RB) / 173,33 * 1,75$	7,93	8,01	8,09	8,25	8,42	8,58	8,75	8,91	9,18
Cláusula 48. ^a número 1 (trabalho em dias de descanso e feriados) - 1. ^{as} 8 horas	$(RB) / 240 * 2$	6,54	6,61	6,68	6,81	6,95	7,08	7,22	7,35	7,58
Cláusula 48. ^a número 4 (trabalho em dias de descanso e feriados) a partir da 9. ^a hora	$(RB) / 240 * 3$	9,81	9,91	10,02	10,22	10,42	10,63	10,83	11,03	11,37
Cláusula 49. ^a (pausa técnica dia útil 50 %)	$(RB) / 173,33 * 1,5$	6,79	6,86	6,93	7,07	7,22	7,36	7,50	7,64	7,87

Cláusula 49. ^a (pausa técnica dia útil 75 %)	(RB)/173,33 * 1,75	7,93	8,01	8,09	8,25	8,42	8,58	8,75	8,91	9,18
Cláusula 49. ^a (pausa técnica dias de descanso e feriados - 1. ^{as} 8 horas)	(RB)/240 * 2	6,54	6,61	6,68	6,81	6,95	7,08	7,22	7,35	7,58
Cláusula 49. ^a (pausa técnica dias de descanso e feriados a partir da 9. ^a hora)	(RB)/240 * 3	9,81	9,91	10,02	10,22	10,42	10,63	10,83	11,03	11,37
Cláusula 53. ^a (trabalho noturno)	(RB)/173,33 * 25 %	1,13	1,14	1,16	1,18	1,20	1,23	1,25	1,27	1,31

* Valores expressos em euros.

		Níveis								
		0	0A	1	2	3	4	5	6	7
Retribuição base (outubro a dezembro 2022)		942,00	951,76	961,51	981,03	1 000,54	1 020,05	1 039,56	1 059,08	1 091,6
Valores hora *	Fórmula	0	0A	1	2	3	4	5	6	7
Cláusula 17. ^a (sub. de serviço público)	(RB)/173,33 * 20 %	1,09	1,10	1,11	1,13	1,15	1,18	1,20	1,22	1,26
Cláusula 43. ^a (perda de remuneração)	(RB)/240	3,93	3,97	4,01	4,09	4,17	4,25	4,33	4,41	4,55
Cláusula 47. ^a (trabalho suplementar em dia útil 50 % (1. ^a hora)	(RB)/173,33 * 1,5	8,15	8,24	8,32	8,49	8,66	8,83	9,00	9,17	9,45
Cláusula 47. ^a (trabalho suplementar em dia útil 75 % (a partir da 2. ^a hora)	(RB)/173,33 * 1,75	9,51	9,61	9,71	9,90	10,10	10,30	10,50	10,69	11,02
Cláusula 48. ^a número 1 (trabalho em dias de descanso e feriados) - 1. ^{as} 8 horas	(RB)/240 * 2	7,85	7,93	8,01	8,18	8,34	8,50	8,66	8,83	9,10
Cláusula 48. ^a número 4 (trabalho em dias de descanso e feriados) a partir da 9. ^a hora	(RB)/240 * 3	11,78	11,90	12,02	12,26	12,51	12,75	12,99	13,24	13,65
Cláusula 49. ^a (pausa técnica dia útil 50 %)	(RB)/173,33 * 1,5	8,15	8,24	8,32	8,49	8,66	8,83	9,00	9,17	9,45
Cláusula 49. ^a (pausa técnica dia útil 75 %)	(RB)/173,33 * 1,75	9,51	9,61	9,71	9,90	10,10	10,30	10,50	10,69	11,02
Cláusula 49. ^a (pausa técnica dias de descanso e feriados - 1. ^{as} 8 horas)	(RB)/240 * 2	7,85	7,93	8,01	8,18	8,34	8,50	8,66	8,83	9,10
Cláusula 49. ^a (pausa técnica dias de descanso e feriados a partir da 9. ^a hora)	(RB)/240 * 3	11,78	11,90	12,02	12,26	12,51	12,75	12,99	13,24	13,65
Cláusula 53. ^a (trabalho noturno)	(RB)/173,33 * 25 %	1,36	1,37	1,39	1,41	1,44	1,47	1,50	1,53	1,57

* Valores expressos em euros.

Cláusula interpretativa

Na interpretação das cláusulas que a seguir se elencam, devem ser considerados os seguintes esclarecimentos interpretativos por tal corresponder à vontade das partes e ao espírito negocial que presidiu a esta negociação:

i) Cláusula 5.^a número 1 c) - Período experimental - O período experimental para os trabalhadores com a categoria profissional de motorista de serviço público tem a duração total equivalente ao somatório dos 90 dias com todos os dias ocorridos durante estes 90 dias em que tenham lugar atividades de natureza formativa, os quais, no total, perfazem o somatório de 105 dias;

ii) Cláusula 19.^a - Local de trabalho - A redação do número 3 não visa potenciar que o local de início do trabalho seja objeto de alteração diária. Pretende-se permitir a possibilidade de tal alteração sempre que se verifique necessidade operacional por parte da empresa, salvaguardando, em qualquer caso, o previsto nos números 3 e 4 desta cláusula. Constituem exemplos do que antecede, designadamente, necessidade de substituição de trabalhador, definitiva ou temporária, reorganização dos serviços;

iii) Cláusula 23.^a - Tempo de intervalo - Do regime regra definido na presente cláusula em matéria de tempo de intervalo excetuam-se todas as situações em que a natureza

do serviço ou o interesse dos trabalhadores requeiram outro regime de intermitência desde que haja acordo escrito entre as partes;

iv) Cláusula 28.^a - Pausa técnica - O conceito de pausa técnica previsto nesta cláusula equivale, para todos os efeitos, ao conceito de tempo de disponibilidade consagrado pelo Decreto-Lei n.º 237/2007, de 19 de junho. Deste modo, não poderá haver lugar à aplicação simultânea de tempo de disponibilidade e de pausa técnica; Por outro lado, da aplicação do conceito de pausa técnica não poderá resultar a obrigação de um trabalhador permanecer ao serviço por período superior a oito horas diárias. Para o cômputo das oito horas diárias considera-se o tempo de trabalho e as pausas técnicas;

v) Cláusula 28.^a - Pausa técnica - número 8 - Todo o trabalhador que conduza em equipa mantém o direito à remuneração nos termos previstos no CCT. Para efeito do cálculo da remuneração nesta situação considerar-se-á o disposto nas cláusulas 62.^a e 63.^a, consoante a condução em equipa se verifique, respetivamente, em território nacional e no estrangeiro;

vi) Cláusula 35.^a - Tempo de descanso semanal - Em regra, todos os trabalhadores têm direito a dois dias de descanso semanal. Só assim não será se, no dia 29 de julho de 2015, as empresas empregadoras organizarem os horários de trabalho tendo por base a distribuição das quarenta horas semanais por cinco dias e meio. Neste caso, os trabalhadores têm direito a meio dia de descanso semanal complementar;

vii) Cláusulas 56.^a e 57.^a - Remuneração e subsídio de férias e subsídio de Natal - Resultou o mesmo da negociação entre as partes. Assim, a solução consagrada na cláusula 56.^a, mais restritiva por comparação com a atual redação do Código do Trabalho, teve como contraponto a solução consagrada na cláusula 57.^a, mais abrangente tendo em conta o mesmo diploma legal;

viii) ix) Cláusulas 60.^a e 61.^a - Subsídio de alimentação e refeições deslocadas e refeições penalizadas - no caso previsto de as empresas pretenderem pagar o subsídio de refeição através de vale de refeição devem publicitar tal intenção, por escrito, a todos os trabalhadores. Os trabalhadores dispõem do prazo de 15 dias para informarem, também por escrito, a empresa empregadora que pretendem continuar a receber o subsídio de refeição em numerário. Após o decurso do prazo de 15 dias, e na ausência de manifestação contrária dentro deste prazo, podem as empresas passar a pagar o subsídio de alimentação através de vale de refeição;

ix) As alterações introduzidas na redação destas cláusulas não tiveram por objetivo alterar os critérios em vigor em matéria de atribuição das refeições deslocadas e das refeições

penalizadas, os quais, por isso, se mantêm na íntegra. O objetivo foi, apenas, determinar o fim da acumulação destas refeições com o subsídio de alimentação. Assim, agora é atribuído um valor único a título ou de subsídio de alimentação, ou de primeira refeição deslocada ou de primeira refeição penalizada;

x) Por outro lado, da aplicação dos valores únicos definidos não pode resultar que aos trabalhadores passe a ser pago um valor inferior ao que atualmente é pago e que resulta da soma do subsídio de refeição com a refeição penalizada ou deslocada. Por isso, as empresas que pagam já valores superiores aos definidos no presente CCT terão que manter em aplicação esses valores superiores, não os podendo reduzir;

xi) Cláusula 75.^a - Formação profissional - Por custos administrativos entende-se todas as taxas e emolumentos pagos com a obtenção dos títulos referidos, assim como de todos os documentos igualmente necessários a tal fim;

xii) Conteúdo funcional categoria profissional de motorista de serviço público - Atualmente, verifica-se a atribuição de gratificação por parte das agências de viagem aos trabalhadores motoristas pelo manuseamento das bagagens dos passageiros. Esta atribuição não é prejudicada pelo alargamento funcional desta categoria profissional, mantendo-se o direito à gratificação sempre que a mesma seja atribuída pela agência de viagem.

Porto, aos vinte e seis dias do mês de setembro do ano de dois mil e vinte e dois.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes - SITRA:

Rui Manuel Gomes dos Santos Caleiras, na qualidade de mandatário.

José Luís Simões Marques Nunes, na qualidade de mandatário.

Pela Associação Nacional de Transportes de Passageiros - ANTROP:

Luís Manuel Delicado Cabaço Martins, na qualidade de presidente do conselho diretivo.

Sónia Bela Duarte Ferreira, na qualidade de vice presidente do conselho diretivo.

Depositado em 9 de novembro de 2022, a fl. 7 do livro n.º 13, com o n.º 229/2022, 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 Tabaqueira - Empresa Industrial de Tabacos, SA e a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outros - Alteração salarial e outras

A Tabaqueira - Empresa Industrial de Tabacos, SA e as associadas sindicais identificadas na respetiva ata-protocolo acordaram a revisão parcial do acordo de empresa (AE) celebrado entre a Tabaqueira - Empresa Industrial de Tabacos, SA e as mesmas referidas associações sindicais, cuja última publicação integral após uma revisão global consta no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 27, de 22 de julho de 2016 e que teve uma revisão parcial publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 38, de 15 de outubro de 2018.

Cláusula 1.^a

Âmbito

O presente acordo de empresa, abreviadamente designado por AE, obriga, por uma parte, a Tabaqueira - Empresa Industrial de Tabacos, SA e, por outra parte, todos os trabalhadores ao serviço da empresa representados pelos sindicatos outorgantes que, no presente momento, se estima ser cerca de 480 trabalhadores, e aplica-se no território de Portugal Continental e Regiões Autónomas dos Açores e da Madeira e ao sector de atividade da Tabaqueira - Empresa Industrial de Tabacos, SA, que é a indústria de tabacos e produtos afins.

Cláusula 2.^a

Vigência

- 1- O presente AE entra em vigor em 1 de abril de 2022.
- 2- O prazo de vigência do presente AE é de 1 (um) ano.
- 3- (...)
- 4- (...)
- 5- (...)
- 6- (...)
- 7- (...)

Cláusula 47.^a

Tipos de faltas e licenças

As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

- 1- As faltas justificadas são:

- a) (...);
- b) A ausência até 5 dias consecutivos, por falecimento do cônjuge, de parentes ou afim ascendente no 1.º grau de linha reta e até 20 dias consecutivos, por falecimento de descendente ou afim no 1.º grau na linha reta;
- c) (...);

- d) (...);
- e) (...);
- f) (...);
- g) (...);
- h) (...);
- i) (...);
- j) (...);
- k) (...);
- l) (...)

ANEXO I

Tabelas 2022

Cláusula	Designação	2022
77. ^a , número 3	Comparticipação do trabalhador na refeição	0,25 €
14. ^a	Pequeno almoço	3,10 €
10. ^a , número 6 e 14. ^a e 77. ^a , número 2	Almoço	11,09 €
10. ^a , número 6 e 14. ^a e 77. ^a , número 2	Jantar	11,09 €
10. ^a , número 6 e 14. ^a e 77. ^a , número 2	Ceia	11,09 €
32. ^a , número 1	Abono para falhas	42,32 €
34. ^a	Subsídio prevenção	2,52 €
75. ^a , número 2	Subsídio educação 0 - 5 anos	115,17 €
75. ^a , número 2	Subsídio educação 6 - 12 anos	57,60 €
75. ^a , número 3	Apoio infantil	24,58 €
78. ^a	Subsídio funeral	627,71 €

ANEXO II

Definição de funções

- Assistente administrativo*
- (...)
- Técnico administrativo*
- (...)
- Secretário*
- (...)
- Operador de logística*
- (...)
- Operador de processo*
- (...)

Técnico de manutenção

(...)

Técnico de produção - É o trabalhador que desempenha atividades na área de produção, operando e controlando de forma contínua e eficiente o equipamento/tecnologia que lhe está atribuído, realizando intervenções técnicas de manutenção, incluindo manutenção preventiva no equipamento, planeada e reativa, em linha com os planos de produção, cumprindo as normas e procedimentos em vigor.

Utiliza os sistemas e ferramentas adotados de modo a monitorizar as principais causas de paragem e perdas do seu equipamento, utilizando ferramentas de resolução de problemas para eliminar as principais paragens e fontes de perda, definindo standards que permitam sustentar os resultados do equipamento.

Cumprir as normas e procedimentos de segurança e higiene no trabalho, ambiente e qualidade, desafiando os métodos de trabalho, a eficácia e a eficiência das medidas adotadas, bem como a otimização da produtividade, numa ótica de melhoria contínua.

Pode coordenar as tarefas de outros trabalhadores, bem como atividades planeadas de produção e acompanhar ações de formação de outros trabalhadores, no posto de trabalho.

Técnico de qualidade

(...)

Coordenador de equipa de produção - É o trabalhador que tem a seu cargo grupos de máquinas heterogéneas bem como o pessoal a elas afeto, coordenando o seu trabalho e a manutenção e respondendo pela segurança, qualidade, eficiência e limpeza das mesmas.

Coordenação de um número médio de máquinas e pessoas, podendo utilizar meios informáticos, mecânicos, elétricos e de outro tipo.

Coordenação de uma equipa de dimensão média ou elevada de acordo com o nível de qualificação profissional dos trabalhadores que coordena.

Pode operar os equipamentos de produção, ou proceder a tarefas de manutenção, a fim de assegurar o funcionamento ininterrupto dos equipamentos, consoante as necessidades de negócio em cada momento existentes.

Cumprimento das normas e procedimentos de segurança e higiene no trabalho, ambiente e qualidade, bem como a otimização da produtividade numa ótica de melhoria contínua.

Técnico superior

(...)

Coordenador de equipa

(...)

Supervisor

(...)

Gestor/diretor

(...)

ANEXO II.3

Regras de evolução profissional e de implementação

3- d) Critérios de elegibilidade de evolução profissional

13- Evolução vertical

a) No caso da categoria profissional de técnico (que abranje as funções de operador logística, operador de processo, técnico de manutenção, técnico de produção, técnico de qualidade e coordenador de equipa de produção) e no caso da categoria profissional de administrativo (que abranje as funções de assistente administrativo e secretário) garante-se que a retribuição base dos trabalhadores que evoluam para uma categoria/função distinta, será sempre igual ao mínimo da banda salarial correspondente à nova categoria/função ou, em alternativa, terá um aumento salarial de 5 % sobre a retribuição base auferida anteriormente, consoante o critério mais favorável ao trabalhador;

b) (...)

ANEXO III

Remunerações e bandas salariais

Categoria	Função	Valores de ingresso	Valor mínimo	Valor máximo
Técnico	Operador de logística	837,01 €	921,90 €	1 470,73 €
	Operador de processo	896,79 €	990,05 €	1 580,73 €
	Técnico de qualidade	896,79 €	990,05 €	1 580,73 €
	Técnico de manutenção	1 076,15 €	1 230,40 €	2 212,07 €
	Técnico de produção	1 076,15 €	1 230,40 €	2 212,07 €
	Coordenador de equipa de produção	1 399,86 €	1 573,67 €	2 555,34 €
Administrativo	Assistente administrativo	757,50 €	836,28 €	1 335,22 €
	Secretário	1 212,00 €	1 362,49 €	1 892,74 €
	Técnico administrativo	1 212,00 €	1 362,49 €	1 690,74 €
Técnico superior	Técnico superior	1 212,00 €	1 362,49 €	2 871,94 €
Chefia intermédia	Coordenador de equipa	1 212,00 €	1 362,49 €	1 690,74 €
	Supervisor	1 363,50 €	1 537,22 €	2 436,12 €
Chefia superior	Gestor/diretor	2 323,00 €	2 610,85 €	3 133,02 €

ANEXO V

Plano de Pensões da Tabaqueira - Empresa Industrial de Tabacos, SA

I

Disposições gerais

Artigo 1.º

Objetivo

(...)

Artigo 2.º

Entrada em vigor

(...)

Artigo 3.º

Elegibilidade

(...)

Artigo 3.º-A

Beneficiários

(...)

Artigo 4.º

Idade normal de reforma e reforma por velhice

1- Entende-se como idade normal de reforma a idade legalmente definida no regime geral da Segurança Social como idade normal de acesso à pensão por velhice.

2- (...)

3- (...)

Artigo 5.º

Opção

(...)

II

Plano de Contribuição Definida

Artigo 6.º

Regra geral sobre os benefícios

(...)

Artigo 7.º

Contribuições

1- (...)

2- As contribuições da empresa para o plano cessam logo que o trabalhador atinja a idade normal de reforma conforme definida no número 1 do artigo 4.º ou antes desta data, logo que o contrato de trabalho cesse por qualquer causa, salva-

guardado o direito às contribuições relativas ao proporcional do salário pensionável à data da cessação do contrato.

3- (...)

4- (...)

5- (...)

Artigo 8.º

Contribuição inicial

Por forma a que não resulte qualquer perda de benefício para os trabalhadores que transitarem do Plano de Benefício Definido para o Plano de Contribuição Definida, será transferido, a título de contribuição inicial a favor de cada um desses trabalhadores no ativo, um montante igual ao valor relativo ao tempo de serviço, desde a data de admissão na empresa até ao dia anterior à data de inclusão no Plano de Contribuição Definida, de acordo com o que resulta do plano em vigor até esta última data. Este valor será determinado por entidade autónoma e independente, de acordo com as normas de contabilidade adotadas na empresa e de acordo com as regras e fórmula de cálculo determinadas pela Autoridade de Supervisão de Seguros e Fundos de Pensões (instituição responsável pela supervisão dos fundos de pensões em Portugal).

Artigo 9.º

Salário pensionável

(...)

Artigo 10.º

Mobilização do valor acumulado na situação de reforma por velhice

(...)

Artigo 11.º

Mobilização do valor acumulado na situação de invalidez

Em caso de invalidez total e permanente, reconhecida pela Segurança Social, o valor acumulado na conta individual nos termos do artigo 6.º será mobilizado de acordo com o descrito no artigo 15.º

Artigo 12.º

Mobilização do valor acumulado em caso de morte

Em caso de morte de um trabalhador durante a vigência do contrato de trabalho, o valor acumulado na sua conta individual nos termos do artigo 6.º será mobilizado de acordo com o descrito no artigo 15.º, a pagar nas condições previstas no regime geral da Segurança Social.

Artigo 13.º

Morte após a reforma

(...)

Artigo 14.º

Cessação do contrato de trabalho

(...)

4- Os trabalhadores que cessarem o contrato de trabalho,

por qualquer causa que não seja a morte ou a reforma por velhice ou invalidez, poderão transferir, após a data de cessação, os montantes acumulados nas suas contas individuais para outro fundo de pensões, fechado ou aberto, ou outro veículo de financiamento, de acordo com a legislação em vigor no momento. Na falta de qualquer indicação de um fundo de pensões pelo ex-trabalhador, esses montantes permanecerão no fundo de pensões da Tabaqueira até instruções em contrário.

Artigo 15.º

Forma de pagamento dos benefícios

1- Os benefícios serão pagos nas condições e pela forma escolhidas pelo trabalhador, sem prejuízo dos requisitos aplicáveis a fundos de pensões cujas contribuições sejam consideradas como custos fiscais no exercício em que são concretizadas.

2- Presentemente, o pagamento, poderá ser da seguinte forma:

a) Efetuado inteiramente sob a forma de renda vitalícia a pagar por uma seguradora designada pelo beneficiário, podendo um terço do seu valor, por opção do beneficiário, ser remido sob a forma de capital;

b) Pago diretamente pelo fundo de pensões, até ao limite da capacidade financeira de conta individual, podendo um terço do seu valor, por opção do beneficiário, ser remido sob a forma de capital.

Artigo 16.º

Momento de pagamento dos benefícios

(...)

Artigo 17.º

Financiamento e periodicidade das contribuições

1- As contribuições da empresa, determinadas pela multiplicação da percentagem anteriormente definida pelo salário pensionável, serão efetuadas mensalmente.

2- As contribuições próprias do trabalhador serão efetuadas mensalmente.

3- (...)

4- Será dada ao trabalhador a possibilidade de selecionar as aplicações da sua conta individual a partir duma composição mista de três fundos diferenciados, dentro dos condicionamentos legais.

5- Uma vez em cada ano a entidade gestora emitirá um relatório individual de benefícios que será entregue ao trabalhador. Durante o mês seguinte à receção do seu relatório individual de benefícios, o trabalhador poderá modificar aquela composição mista de três fundos diferenciados.

Artigo 18.º

Número de pagamentos anuais da pensão

(...)

III

Plano de Benefício Definido

Artigo 19.º

Complemento de pensão de reforma

(...)

Artigo 20.º

Pensão de sobrevivência

(...)

Celebrado em Albarraque, aos 23 de junho de 2022.

Pela Tabaqueira - Empresa Industrial de Tabacos, SA:

Ana Cristina Silva Completo, mandatária.

Pela FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal, por si e em representação da seguinte associação:

SINTAB - Sindicato dos Trabalhadores de Agricultura e das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Tabacos de Portugal:

Fernando Henrique Pedro Rodrigues, mandatário.

Pelo SINDEL - Sindicato Nacional da Indústria e da Energia:

Gustavo Miguel Alexandre Gaspar, mandatário.

Rui Manuel Gonçalves Miranda, mandatário.

Pelo Sindicato das Indústrias e afins - SINDEQ:

Gustavo Miguel Alexandre Gaspar, mandatário.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE:

Carlos Manuel Dias Pereira, mandatário.

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

– Sindicato da Marinha Mercante, Indústrias e Energia - SITEMAQ.

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

– SNEET - Sindicato Nacional dos Engenheiros, Engenheiros Técnicos e Arquitetos;

– SERS - Sindicato dos Engenheiros;

– SEMM - Sindicato dos Engenheiros da Marinha Mercante.

António Alexandre Picareta Delgado, mandatário.

Depositado em 10 de novembro de 2022, a fl. 7 do livro n.º 13, com o n.º 232/2022, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Acordo de empresa entre a Santos Barosa - Vidros, SA e a Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro - FEVICOM e outras - Alteração salarial e outras e texto consolidado

Cláusula prévia

A presente revisão altera as convenções publicadas nos *Boletins do Trabalho e do Emprego*, n.º 21, de 8 de junho de 2017, n.º 34, de 15 de setembro de 2018 e n.º 48, de 29 de dezembro de 2019, apenas nas matérias agora revistas.

Cláusula 1.^a

(Área e âmbito)

1- O presente acordo de empresa, a seguir abreviadamente designado como AE obriga, por um lado, a empresa subscritora, cuja actividade principal é a de fabricação de vidro de embalagem e, por outro, todos os trabalhadores filiados nas associações sindicais outorgantes que se encontrem ao serviço da empresa, bem como os trabalhadores que se filiem durante o período de vigência do AE.

2- O presente AE é aplicável na área geográfica abrangida pelo distrito de Leiria.

3- O âmbito profissional é o constante dos anexos III e IV.

4- O presente AE abrange um empregador e 499 trabalhadores.

Cláusula 2.^a

(Vigência)

1- O presente AE entra em vigor no dia 1 de janeiro de 2022.

2- O presente AE será válido pelo prazo de três anos (2022, 2023 e 2024), mantendo-se, porém, em vigor até ser substituído por outro.

3- A tabela salarial do anexo IV terá a seguinte evolução:

– No ano de 2022, com efeitos a 1 de janeiro de 2022, o aumento dos salários será de 45,00 €.

– No ano de 2023, com efeitos a 1 de janeiro de 2023, o aumento dos salários será de 50,00 €.

– Se este valor de aumento salarial for inferior ao resultante do valor da inflação (IPC) verificada em 2022 (sem rendas de casa) aplicada sobre o salário do grupo 8, aplicar-se-á este último valor a todos os grupos salariais (% IPC 2022 sem rendas de casa sobre o salário do grupo 8 da tabela salarial).

– No ano de 2024, com efeitos a 1 de janeiro de 2024, o aumento dos salários será o resultante da aplicação da inflação (IPC) verificada em 2023 (sem rendas de casa) acrescido de 0,7 %, aplicado sobre o salário do grupo 8.

– O valor resultante desta fórmula (% IPC 2023 sem rendas de casa + 0,7 % aplicado sobre o salário do grupo 8 da tabela salarial) será aplicado a todos os grupos salariais, na sequência dos anos anteriores de 2022 e 2023.

Cláusula 27.^a-A

(Prémio especial de Natal e de Ano Novo)

1- Os trabalhadores, em regime de turnos, que prestem trabalho entre as 21h00 e as 5h00 na noite de 24 para 25 de dezembro ou na noite de 31 de dezembro para 1 de janeiro, terão direito a um prémio especial no valor de 50,00 €.

2- Os trabalhadores, em regime de turnos, que prestem trabalho no dia 25 de dezembro ou no dia 1 de janeiro, terão direito a um prémio especial no valor de 25,00 €.

Cláusula 32.^a

(Cantinas em regime de auto-serviço)

1- A empresa deverá criar uma cantina que, em regime de auto-serviço, forneça aos trabalhadores uma refeição, desde que estes prestem trabalho em, pelo menos, metade do respectivo período normal de trabalho.

2- Enquanto não existir uma cantina a funcionar nos termos do número 1, os trabalhadores terão direito, a um subsídio devido por cada dia de trabalho prestado nos termos do número 1.

3- O valor a vigorar a partir de 1 de janeiro de 2022 será de 7,30 €.

4- No ano de 2023 e com efeitos a 1 de janeiro de 2023, o valor a vigorar será de 7,40 €.

5- No ano de 2024 e com efeitos a 1 de janeiro de 2024, o valor a vigorar será de 7,63 €.

ANEXO III

Enquadramentos

Grupo 1

Analista de sistemas.
Director de fábrica.
Director de serviços.

Grupo 2

Presentemente não integra nenhuma categoria.

Grupo 3

Chefe de serviços ou divisão.
Encarregado geral.
Programador sénior.
Tesoureiro.

Grupo 4

Chefe de sala de desenho.

Grupo 5

Desenhador-criador de modelos.
Desenhador orçamentista.
Desenhador-projectista.
Programador júnior.

Grupo 6	Grupo 9
Analista principal.	Analista.
Chefe de equipa.	Cozinheiro.
Chefe de turno de máquinas automáticas.	Grupo 10
Instrumentista de controlo industrial.	Agente de serviços de planeamento e armazém A.
Operador de computador.	Chefe de turno de composição.
Preparador de trabalho (equipamento eléctrico e ou instrumentação).	Cobrador.
Preparador de trabalho (metalúrgico).	Compositor.
Secretário de direcção.	Condutor de máquinas de extracção de areias.
Técnico de electrónica industrial.	Escrivário B.
Grupo 7	Limador-alisador de 1. ^a
Encarregado B.	Lubrificador de máquinas de 1. ^a
Verificador ou controlador-chefe de fornos de fusão.	Motorista de ligeiros.
Grupo 8	Operador de limpeza de moldes, peças e materiais.
Afinador de máquina.	Soldador de 1. ^a
Apontador metalúrgico.	Tractorista.
Auxiliar de chefe de turno de máquinas automáticas.	Grupo 11
Caixa.	Canalizador de 2. ^a
Canalizador de 1. ^a	Condutor de máquinas (tubo de vidro).
Carpinteiro.	Electricista até dois anos.
Chefe de movimento.	Fresador mecânico de 2. ^a
Chefe de turno.	Mecânico-auto de 2. ^a
Chefe de turno de escolha.	Polidor (metalúrgico) de 2. ^a
Chefe de turno de fabricação.	Serralheiro civil de 2. ^a
Condutor-afinador de máquinas.	Serralheiro de ferramentas, moldes, cunhos e cortantes de 2. ^a
Condutor de fornos de fusão.	Serralheiro mecânico de 2. ^a
Condutor de máquinas automáticas.	Soldador por electroarco ou oxi-acetileno de 2. ^a
Controlador de fabrico.	Torneiro mecânico de 2. ^a
Desenhador.	Grupo 12
Desenhador-decorador.	Agente de serviços de planeamento e armazém B.
Electricista com mais de dois anos.	Ajudante de condutor de máquinas automáticas com dois ou mais anos.
Escrivário A.	Ajudante de montador-afinador com dois ou mais anos.
Fiel de armazém (metalúrgico).	Dactilógrafo.
Fresador mecânico de 1. ^a	Operador de ensilagem.
Mecânico-auto de 1. ^a	Telefonista A.
Montador-afinador das máquinas de produção.	Grupo 13
Motorista de pesados.	Ajudante de condutor de fornos de fusão.
Operador de composição.	Ajudante de condutor de máquinas automáticas até dois anos.
Operador de máquina automática de decoração (serigrafia e rotulagem).	Ajudante de montador-afinador até dois anos.
Pedreiro de fornos.	Condutor de máquinas industriais.
Pintor.	Examinador de obra.
Polidor (metalúrgico) de 1. ^a	Limador-alisador de 2. ^a
Preparador-programador.	Lubrificador de máquinas de 2. ^a
Serralheiro civil de 1. ^a	Soldador de 2. ^a
Serralheiro de ferramentas, moldes, cunhos ou cortantes de 1. ^a	Verificador-anotador.
Serralheiro mecânico de 1. ^a	Grupo 14
Soldador por electroarco ou oxi-acetileno de 1. ^a	Canalizador de 3. ^a
Torneiro mecânico de 1. ^a	
Vendedor.	
Verificador ou controlador de qualidade.	

Entregador de ferramentas de 1.^a
 Fresador mecânico de 3.^a
 Mecânico-auto de 3.^a
 Polidor (metalúrgico) de 3.^a
 Pré-oficial electricista do 2.º ano
 Serralheiro civil de 3.^a
 Serralheiro de ferramentas, moldes, cunhos e cortantes de 3.^a
 Serralheiro mecânica de 3.^a
 Soldador por electroarco ou oxi-acetileno de 3.^a
 Telefonista B.
 Torneiro mecânico de 3.^a

Grupo 15

Ajudante de cozinheiro.
 Ajudante de motorista.
 Anotador de produção.
 Auxiliar de encarregado.
 Condutor de dumper.
 Ecónomo.

Grupo 16

Auxiliar de composição.
 Dactilógrafo do 4.º ano.
 Entregador de ferramentas de 2.^a
 Escolhedor no tapete.
 Ferramenteiro.
 Fiel de armazém.
 Fosgador não artístico.
 Limador-alisador de 3.^a
 Lubrificador de máquinas de 3.^a
 Operador heliográfico-arquivista.
 Paletizador.
 Preparador de ecrãs.
 Preparador de laboratório.
 Retratilizador.
 Soldador de 3.^a
 Temperador ou arquivista (arca fixa ou contínua).

Grupo 17

Escolhedor no tapete de vidro de embalagem (com excepção de garrafas).
 Operador de máquina semiautomática de serigrafia.
 Pré-oficial electricista do 1.º ano.

Grupo 18

Anotador.
 Caixoteiro.
 Dactilógrafo do 3.º ano.
 Encaixotador.
 Entregador de ferramentas de 3.^a
 Guarda.
 Porteiro.

Grupo 19

Contínuo.
 Enfornador/desenfornador.
 Operador de máquina manual de serigrafia.

Grupo 20

Auxiliar de armazém.
 Dactilógrafo do 2.º ano.
 Jardineiro.
 Servente de carga.
 Servente de escolha.
 Servente metalúrgico.
 Servente de pedreiro.
 Servente de pirogravura.

Grupo 21

Armador de caixas de madeira ou cartão.
 Barista.
 Controlador de caixa.
 Escolher fora do tapete.
 Operador de máquina ou mesa de serigrafia.
 Servente.
 Vigilante de balneário.

Grupo 22

Ajudante de operador de máquina ou serigrafia.
 Ajudante de preparador de ecrãs.
 Auxiliar de laboratório.
 Auxiliar de refeitório ou bar.
 Dactilógrafo do 1.º ano.
 Embalador.
 Escolhedor de casco.
 Escolhedor/Embalador (tubo de vidro).
 Revestidor a plástico.

Grupo 23

Servente de limpeza.

ANEXO IV

Tabelas salariais

Grupos	2022
Grupo 1	2 367,00 €
Grupo 2	1 853,50 €
Grupo 3	1 729,75 €
Grupo 4	1 475,25 €
Grupo 5	1 426,25 €
Grupo 6	1 384,25 €
Grupo 7	1 350,75 €
Grupo 8	1 321,75 €
Grupo 9	1 299,75 €
Grupo 10	1 280,50 €
Grupo 11	1 260,50 €
Grupo 12	1 243,75 €
Grupo 13	1 219,75 €
Grupo 14	1 203,00 €
Grupo 15	1 180,00 €
Grupo 16	1 161,00 €
Grupo 17	1 143,25 €
Grupo 18	1 118,50 €
Grupo 19	1 105,50 €
Grupo 20	1 080,25 €
Grupo 21	1 059,75 €
Grupo 22	1 035,50 €
Grupo 23	1 006,25 €

Tabela de praticantes e aprendizes

Praticante geral

1.º ano	714,00
2.º ano	715,00
3.º ano	716,25
4.º ano	747,50

Aprendiz geral

1.º ano	710,00
2.º ano	712,50

Praticante de metalúrgico e ajudante electricista

1.º ano	718,75
2.º ano	746,00

Aprendiz metalúrgico e electricista

1.º ano	710,00
2.º ano	712,50

Abono para falhas: 93,75 euros.

Marinha Grande, 24 de agosto de 2022.

Pela Santos Barosa - Vidros, SA:

Vitor Miguel Ferreira Henriques Martins, na qualidade de mandatário.

Luís José Ferreira Coelho Tavares, na qualidade de mandatário.

Pela Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro - FEVICCOM:

Maria Etelevina Lopes Rosa Ribeiro, na qualidade de mandatária.

Hugo André Santos Marques, na qualidade de mandatário.

Pela Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações:

Maria Etelevina Lopes Rosa Ribeiro, na qualidade de mandatária.

Hugo André Santos Marques, na qualidade de mandatário.

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

Maria Etelevina Lopes Rosa Ribeiro, na qualidade de mandatária.

Hugo André Santos Marques, na qualidade de mandatário.

Texto consolidado

Cláusula prévia

A presente revisão altera as convenções publicadas nos *Boletins do Trabalho e do Emprego*, n.º 21, de 8 de junho de

2017, n.º 34, de 15 de setembro de 2018 e n.º 48, de 29 de dezembro de 2019, apenas nas matérias agora revistas.

Cláusula 1.ª

(Área e âmbito)

1- O presente acordo de empresa, a seguir abreviadamente designado como AE obriga, por um lado, a empresa subscritora, cuja actividade principal é a de fabricação de vidro de embalagem e, por outro, todos os trabalhadores filiados nas associações sindicais outorgantes que se encontrem ao serviço da empresa, bem como os trabalhadores que se filiem durante o período de vigência do AE.

2- O presente AE é aplicável na área geográfica abrangida pelo distrito de Leiria.

3- O âmbito profissional é o constante dos anexos III e IV.

4- O presente AE abrange um empregador e 499 trabalhadores.

Cláusula 2.ª

(Vigência)

1- O presente AE entra em vigor no dia 1 de janeiro de 2022.

2- O presente AE será válido pelo prazo de três anos (2022, 2023 e 2024), mantendo-se, porém, em vigor até ser substituído por outro.

3- A tabela salarial do anexo IV terá a seguinte evolução:

– No ano de 2022, com efeitos a 1 de janeiro de 2022, o aumento dos salários será de 45,00 €.

– No ano de 2023, com efeitos a 1 de janeiro de 2023, o aumento dos salários será de 50,00 €.

– Se este valor de aumento salarial for inferior ao resultante do valor da inflação (IPC) verificada em 2022 (sem rendas de casa) aplicada sobre o salário do grupo 8, aplicar-se-á este último valor a todos os grupos salariais (% IPC 2022 sem rendas de casa sobre o salário do grupo 8 da tabela salarial).

– No ano de 2024, com efeitos a 1 de janeiro de 2024, o aumento dos salários será o resultante da aplicação da inflação (IPC) verificada em 2023 (sem rendas de casa) acrescido de 0,7 %, aplicado sobre o salário do grupo 8.

– O valor resultante desta fórmula (% IPC 2023 sem rendas de casa + 0,7 % aplicado sobre o salário do grupo 8 da tabela salarial) será aplicado a todos os grupos salariais, na sequência dos anos anteriores de 2022 e 2023.

Cláusula 3.ª

(Denúncia)

1- O processo de denúncia do AE será o previsto na lei, com as especificações constantes desta cláusula.

2- A denúncia pode ser feita por qualquer das partes, decorridos dez meses sobre a data da sua entrada em vigor.

3- Decorrido o prazo mínimo fixado no número anterior para a denúncia, esta é possível a qualquer momento, permanecendo aplicáveis todas as disposições desta cláusula quando haja prorrogação da sua vigência.

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

5- Não obstante a denúncia, o AE manter-se-á em vigor até à sua substituição total ou parcial por nova convenção colectiva de trabalho.

CAPÍTULO II

Cláusula 4.^a

(Admissão)

1- São requisitos essenciais para a admissão de trabalhadores ao serviço da empresa:

- a) Terem idade igual ou superior a 16 anos;
- b) Terem cumprido as exigências legais relativas à escolaridade obrigatória;
- c) Serem detentores de título ou qualificação profissional legalmente exigido para a profissão a exercer, quando for caso disso.

2- Para o exercício de funções específicas, poderá a empresa exigir como condição de admissão habilitações superiores ao que resulta no número anterior.

3- A empresa no momento da admissão define, por escrito, qual a profissão, salário, horário de trabalho e local de trabalho para que contrata o trabalhador.

Cláusula 5.^a

(Período experimental)

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

- a) 60 dias para a generalidade dos trabalhadores;
- b) 180 dias para os trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou funções de confiança;
- c) 240 dias para o pessoal de direcção e quadros superiores.

2- Findo o período experimental, a admissão torna-se efectiva desde o início da prestação de trabalho.

3- A redução total ou parcial do período experimental deverá constar de documento escrito, sob pena de se dever considerar inexistente; tal documento apenas será válido se subscrito pelo trabalhador e pela entidade patronal.

Cláusula 6.^a

(Mudança de empresa)

Quando qualquer trabalhador transitar de uma empresa para a outra, em cujo capital a primeira tenha participação, deverá contar-se para todos os efeitos a data de admissão na primeira.

Cláusula 7.^a

(Admissão para efeitos de substituição)

1- A admissão de qualquer trabalhador em substituição de outro que se encontre impedido por doença, serviço militar obrigatório ou outro impedimento prolongado entende-se feita a prazo nos termos da lei.

A empresa que pretender usar desta faculdade deverá declará-lo de forma inequívoca e por escrito, ao substituto,

no acto de admissão.

2- Se o trabalhador substituído ocupar o seu anterior lugar e o substituto continuar ao serviço da empresa por mais de quinze dias, será a admissão considerada definitiva e, conseqüentemente, aumentado ao quadro do respectivo pessoal.

Cláusula 8.^a

(Tempo de aprendizagem e prática)

Em caso de admissão definitiva, o tempo de aprendizagem e prática, desde que comprovado, será contado desde o seu início e pode ser completado em uma ou várias empresas, na mesma categoria ou em categoria diversa, desde que, neste último caso, a aprendizagem e prática sejam comuns.

Cláusula 9.^a

(Inspecção médica)

1- Durante o período experimental e uma vez por ano, a empresa providenciará para realização de exame médico a cada um dos trabalhadores ao seu serviço.

2- O exame médico será efectuado de 6 em 6 meses:

- a) Aos trabalhadores menores;
- b) Aos que trabalhem em ambientes sujeitos a risco de doença profissional.

3- A definição das situações consideradas mais sujeitas a riscos de doenças profissionais será feita por proposta dos respectivos serviços de medicina do trabalho.

Cláusula 10.^a

(Classificação)

Os trabalhadores abrangidos pelo presente AE serão obrigatoriamente classificados de harmonia com as suas funções nas categorias profissionais constantes do anexo II.

Cláusula 11.^a

(Mapa de quotização sindical)

1- A empresa procederá aos descontos nos salários dos trabalhadores e enviará aos sindicatos respectivos em numerário, cheque ou vale de correio, até ao dia 20 do mês seguinte àquele a que respeita, o produto da quotização sindical dos trabalhadores sindicalizados.

2- O produto da quotização será acompanhado de um mapa fornecido pelo sindicato ou de suporte informático, devidamente preenchido pela entidade patronal, do qual constarão nome, número de sócio, categoria profissional, retribuição e valor da quotização de cada trabalhador sócio do sindicato e ainda os trabalhadores impedidos por doença, serviço militar ou outro.

Cláusula 12.^a

(Quadro de densidade)

1- O número de aprendizes não poderá ser superior a 50 % do total dos trabalhadores da respectiva profissão.

2- Sempre que em cada secção existam 10 ou mais trabalhadores, haverá obrigatoriamente um encarregado ou trabalhador com categoria superior a essa.

Cláusula 13.^a

(Promoção e acesso)

1- Sempre que a entidade patronal, independentemente das regras de acesso obrigatório fixadas neste AE, tenha necessidade de promover trabalhadores a categorias superiores, observar-se-ão os seguintes critérios:

- a) Competência;
- b) Qualificação técnica adquirida (habilitações e experiência);
- c) Zelo profissional;
- d) Assiduidade;
- e) Antiguidade.

2- Os aprendizes, com excepção dos metalúrgicos, serão obrigatoriamente promovidos a praticantes logo que completarem doze meses de antiguidade, salvo os aprendizes de forno, que ascenderão à categoria imediata aos 19 anos de idade, mas não podendo estes, sem autorização expressa do sindicato, ser desviados para qualquer outro serviço da empresa.

3- O trabalhador com 18 anos de idade ou mais terá de ser admitido como praticante ou servente.

4- Porém, durante o período de seis meses, o praticante poderá auferir uma remuneração intermédia entre a de aprendiz de 17 anos de idade e a de praticante do 1.º ano.

5- Os praticantes serão promovidos à categoria imediata no fim do período limite de prática.

6- Os praticantes de metalúrgico, qualquer que seja a profissão, serão promovidos à categoria imediata decorridos 2 anos naquela.

7- Os praticantes de desenhador serão promovidos à categoria imediata decorridos 2 anos naquela.

8- Os praticantes de condutor de máquinas, de electricista, de escriturário e de pintor serão promovidos à categoria imediata decorridos quatro anos naquela categoria.

9- Se dois meses antes de expirar o prazo limite fixado no número anterior se verificar que o trabalhador não foi promovido, poderá ele requerer exame à comissão paritária.

10- A matéria de exame a que se refere o número anterior será a correspondente à função que o trabalhador vai desempenhar, desde que o tempo de prática tivesse sido predominantemente ocupado em tarefas daquela função e o tempo de pré-oficial o tivesse sido sempre em tarefas dessa função.

11- Quando o trabalhador passe a pré-oficial, a empresa terá de especificar a profissão a que se destina. Esta especificação terá de levar em conta o tipo de prática a que o trabalhador esteve sujeito.

12- Nos casos previstos no número 6 desta cláusula, assiste ao trabalhador o direito de requerer anualmente exame, no caso da respectiva deliberação da comissão paritária não lhe ter sido favorável.

13- Condições específicas dos profissionais electricistas:

14- Serão promovidos a ajudantes do 1.º ano os aprendizes que completarem três anos na profissão, ou os que, tendo completado 17 anos, possuam dois anos de serviço na profissão. Logo que o aprendiz completar 21 anos será promovido a ajudante do 1.º ano, desde que complete seis meses de profissão;

Os ajudantes serão promovidos a pré-oficiais após dois anos de permanência naquela categoria;

Os pré-oficiais serão promovidos a oficiais após dois anos de permanência naquela categoria;

Qualquer trabalhador habilitado com o curso profissional adequado das escolas técnicas oficiais ou pelo Instituto de Formação Profissional Acelerada terá, no mínimo, a categoria de pré-oficial do 1.º ano.

15- Os agentes de serviços de planeamento e armazém, os escriturários e os telefonistas do grupo B têm direito à passagem para o grupo A.

a) Quando não existir diferença de apuramento técnico de execução e de grau de responsabilidade entre os trabalhadores A e B dentro da mesma empresa;

b) Quando, existindo aquela diferença, o trabalhador do grupo B tenha quatro anos de prática naquela função e não lhe seja oposta objecção de inaptidão como está regulado nas regras de promoção automática dos metalúrgicos.

CAPÍTULO III

Cláusula 14.^a

(Obrigações da empresa)

São obrigações da empresa:

a) Observar rigorosamente as normas decorrentes deste AE;

b) Providenciar pela manutenção de boas condições de salubridade e higiene quer dos locais de trabalho, quer das instalações de apoio e conforto pessoal;

c) Prestar à comissão paritária todo o apoio que lhe seja solicitado para o cabal exercício das suas funções;

d) Acatar as deliberações da comissão paritária em matéria da sua competência;

e) Assegurar aos trabalhadores com funções sindicais os créditos de tempo de dispensa previstos na lei e neste AE;

f) Em caso de incapacidade temporária absoluta por período superior a 30 dias, que haja sido provocada por acidente de trabalho, pagar ao sinistrado, desde o dia do acidente e por 180 dias, um complemento do subsídio de incapacidade até à concorrência do valor da retribuição que ele teria auferido se continuasse ao serviço;

g) Não interferir na actividade sindical dos trabalhadores ao seu serviço;

h) Pôr à disposição dos trabalhadores local adequado para a realização das reuniões gerais que hajam de efectuar;

i) Permitir a divulgação e afixação dos documentos de carácter sindical em local adequado, assegurando aos dirigentes e delegados sindicais no exercício destas funções, os meios necessários;

j) Fornecer aos trabalhadores os meios necessários para o correcto desempenho das suas funções;

k) Permitir a livre circulação dos elementos da direcção do sindicato nas instalações fabris, devendo estes fazer anunciar a sua entrada a quem no momento couber a responsabilidade da empresa. Porém, aqueles deverão contactar sempre que possível, individualmente, os trabalhadores;

l) Pôr à disposição dos delegados sindicais, a título per-

manente, um local situado no interior da empresa e, que seja apropriado ao exercício das suas funções.

Cláusula 15.^a

(Obrigações dos trabalhadores)

São obrigações dos trabalhadores:

- a) Observar rigorosamente as normas decorrentes do AE;
- b) Zelar pela correcta utilização e manutenção dos meios postos à sua disposição para o adequado desempenho das suas funções, designadamente não abandonando máquinas, viaturas ou equipamentos, estejam ou não em condições de operar sem se certificar de que pelo abandono não sofram danos; quando ocupam postos de trabalho de rendição individual, os trabalhadores não poderão abandonar o trabalho sem que os seus substitutos tenham comparecido, sendo este trabalho pago como suplementar e não podendo esse prolongamento exceder duas horas, salvo acordo do trabalhador ou situações de prejuízo ou perigo iminente;
- c) Observar rigorosamente as regras relativas a higiene, segurança e moralidade nos locais de trabalho;
- d) Desempenhar dentro das horas regulamentares de trabalho o serviço do colega ausente por doença ou outras causas, sempre que assim o exijam motivos atendíveis da empresa;
- e) Guardar o mais absoluto sigilo quanto às regras e processos de fabrico da sua entidade patronal e abster-se de quaisquer actos que objectivamente favoreçam as empresas concorrentes.

Cláusula 16.^a

(Garantias do trabalhador)

É vedado à entidade patronal:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- b) Exercer sobre o trabalhador alguma pressão para que ele actue de forma a influir desfavoravelmente nas condições de trabalho próprias ou dos companheiros;
- c) Baixar a retribuição ou a categoria profissional, salvo nos casos previstos na lei e neste AE;
- d) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo o disposto na cláusula 19.^a;
- e) Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos directamente relacionados com o trabalho, para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores.

Cláusula 17.^a

(Pagamento dos dirigentes sindicais)

1- Durante o tempo em que os dirigentes sindicais se mantiverem no exercício das suas funções, nos termos da alínea e) da cláusula 14.^a, continuarão a ser pagos tal como se mantivessem ao serviço da empresa, da maneira seguinte, ressaltando o disposto na lei das associações sindicais:

- a) Nas empresas com 1 a 25 trabalhadores, o dirigente será pago na totalidade pelo sindicato;
- b) Nas empresas com 26 a 100 trabalhadores, estas paga-

rão metade da retribuição, suportando o sindicato a outra metade;

c) Nas empresas com 101 ou mais trabalhadores, estas pagarão a totalidade da retribuição.

2- Para os efeitos das alíneas anteriores atender-se-á ao número mais elevado de trabalhadores que estiver ao serviço da empresa durante o tempo em que o dirigente sindical se mantiver no exercício das suas funções.

3- Quando na empresa trabalharem dois ou mais dirigentes sindicais e estes estiverem, durante o mesmo período de tempo, ao serviço do sindicato, a empresa pagará apenas a retribuição respeitante àquele que o sindicato indicar, pagando este ao outro ou outros.

Cláusula 18.^a

(Alteração da categoria profissional)

A categoria profissional do trabalhador só poderá ser alterada por mútuo acordo, sem prejuízo no disposto na cláusula 71.^a

Cláusula 19.^a

(Transferência para outro local de trabalho)

1- A entidade patronal, salvo acordo diverso estabelecido com o trabalhador, só pode transferi-lo para outro local de trabalho se essa transferência não causar prejuízo sério ao trabalhador ou se resultar da mudança, total ou parcial, do estabelecimento onde aquele presta serviço.

2- O disposto no número anterior não se aplica às transferências dentro da própria unidade fabril.

3- A entidade patronal custeará sempre as despesas feitas pelo trabalhador que sejam directamente impostas pela transferência, desde que devidamente comprovadas.

Cláusula 20.^a

(Contrato a termo)

Aos trabalhadores admitidos com contrato a termo, será aplicado na totalidade este AE, nomeadamente categoria profissional, retribuição e horário de trabalho.

CAPÍTULO IV

Cláusula 21.^a

(Duração máxima do trabalho efectivo)

1- O período máximo semanal de trabalho efetivo é de trinta e sete horas e meia (37,5 horas) para o pessoal de horário diurno fixo e de trinta e cinco horas (35 horas) para o pessoal de turnos, nos termos previstos nesta cláusula.

2- O período de trabalho diário deve ser interrompido por um intervalo de duração não superior a uma hora, de modo que os trabalhadores não prestem mais de cinco horas de trabalho consecutivo; nos casos de laboração por turnos, esse intervalo terá duração não inferior a meia hora; em qualquer outro caso, o intervalo poderá ter duração inferior a uma hora, desde que haja acordo entre a entidade patronal e os trabalhadores.

3- O trabalhador terá total disponibilidade do intervalo previsto no número anterior.

4- Os trabalhadores mantêm o direito a receber o subsídio de refeição referente aos anteriormente designados «dias de compensação» (28 dias anuais, no caso de três turnos laboração contínua, e 15 dias anuais, no caso de três turnos folga fixa, calculados em função da prestação efetiva de trabalho).

5- Para salvaguardar do sistema previsto nesta cláusula, as partes outorgantes acordam em discutir e em poder negociar a evolução do sistema de horário de trabalho nela constante no caso de alterações legislativas de carácter imperativo que impliquem mudanças essenciais dos respectivos conceitos.

Cláusula 22.^a

(Trabalho suplementar)

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

2- O trabalho suplementar só pode ser prestado quando a empresa tenha de fazer face a acréscimos eventuais de trabalho que não justifiquem a admissão do trabalhador com carácter permanente ou em regime de contrato a termo.

3- O trabalho suplementar pode ainda ser prestado quando a empresa esteja na iminência de prejuízos graves ou se verifiquem casos de força maior.

4- O trabalho suplementar, quer prestado em dias úteis, quer prestado em dias de descanso semanal e feriado será compensado e pago nos termos do presente contrato.

Cláusula 23.^a

(Limite do trabalho suplementar)

1- O trabalho suplementar previsto no número 2 da cláusula anterior fica sujeito, por trabalhador, aos seguintes limites:

a) Cento e cinquenta horas de trabalho por ano;

b) Duas horas por dia normal de trabalho;

c) Um número de horas igual ao período normal de trabalho em dias de descanso semanal, obrigatório ou complementar e nos dias feriados.

2- O trabalho suplementar previsto no número 3 da cláusula anterior, não fica sujeito a quaisquer limites.

3- Quando previsível o trabalho suplementar, a empresa informará os trabalhadores com uma semana de antecedência.

Cláusula 24.^a

(Remuneração de trabalho suplementar)

1- O trabalho suplementar será remunerado com um aumento de 50 % na primeira e segunda horas diárias e 100 % nas seguintes.

2- O limite das cento e cinquenta horas anuais previstas no número 1 da cláusula anterior só poderá ser excedido com a autorização expressa do sindicato e todas as horas efectuadas serão retribuídas com um aumento de 250 % sobre a retribuição normal.

3- No cálculo do valor/hora, para efeitos de pagamento do trabalho extraordinário, utilizar-se-á a seguinte fórmula:

$$V/H = \frac{12 \times \text{Remuneração mensal}}{52 \times \text{Número de horas semanais}}$$

4- O trabalho suplementar efectuado para além das 20 horas ou antes das 8 horas será ainda acrescido da taxa legalmente estabelecida para o trabalho nocturno, bem como do pagamento da refeição após as 20h00; A entidade patronal assegurará o transporte do trabalhador, desde que este não possa recorrer a transporte normal.

5- O trabalho prestado em dia de descanso obrigatório, feriado ou no dia de descanso complementar dá ao trabalhador o direito a receber o dia em que trabalhou com um acréscimo de valor igual a duas vezes o da sua retribuição diária. Em trabalho prestado durante o período nocturno haverá ainda lugar ao acréscimo da taxa legalmente fixada para o trabalho nocturno, que incidirá sobre a remuneração de base. (Assim, um trabalhador que aufera 74,82 euros e que trabalhe num feriado ou num dia de descanso auferirá nesse mês mais 4,99 euros, salvo se houver a acrescer a taxa por trabalho nocturno).

6- Quando se verifique a situação prevista no número 2 da cláusula 36.^a, os trabalhadores que tiverem de prestar trabalho receberão o dia com um aumento de valor igual à retribuição diária.

7- O trabalhador terá sempre direito a meio dia ou um dia de retribuição, paga nos termos do número 5 desta cláusula sempre que trabalhe até quatro horas ou mais de quatro horas respectivamente, em qualquer desses dias.

8- O disposto nos números 5, 6 e 7 desta cláusula, bem como o disposto na cláusula 37.^a, aplica-se também aos trabalhadores em regime de turnos.

Cláusula 25.^a

(Remuneração do trabalho por turnos)

1-

a) Os trabalhadores em regime de três turnos rotativos com folga alternada são remunerados com um acréscimo mensal de 22,5 %;

b) Os trabalhadores em regime de três turnos rotativos com folga fixa são remunerados com um acréscimo mensal de 18,75 %.

2-

a) Os trabalhadores em regime de dois turnos rotativos com folga alternada são remunerados com um acréscimo mensal de 14 %;

b) Os trabalhadores em regime de dois turnos rotativos com folga fixa são remunerados com um acréscimo mensal de 12,5 %.

3- As percentagens dos acréscimos mensais incluem a remuneração legalmente fixada para o trabalho nocturno e são calculadas sobre o valor da remuneração mínima estabelecida para o grupo 8.

4- Os trabalhadores que até à data da entrada em vigor do presente AE estejam a receber, no trabalho por turnos, acréscimos superiores aos referidos nos números 1 e 2 desta cláusula continuam a receber os acréscimos que vinham recebendo.

5- Os acréscimos referidos nos números 1 e 2 desta cláusula serão deduzidos na proporção respectiva pelos dias que o trabalhador faltar ao trabalho.

6- Se o trabalhador em regime de turnos passar a trabalho normal, desde que a mudança não seja solicitada por este, o valor do subsídio será integrado na remuneração do trabalhador. Porém, se na primeira revisão salarial posterior à integração do subsídio de turno na remuneração e, se nesta, o aumento verificado pela retribuição do trabalhador não atingir 50 % do valor do subsídio de turno que auferia, esse valor de aumento ser-lhe-á garantido.

Cláusula 26.^a

(Prémio especial de Natal e de Ano Novo)

1- Os trabalhadores, em regime de turnos, que prestem trabalho entre as 21h00 e as 5h00 na noite de 24 para 25 de dezembro ou na noite de 31 de dezembro para 1 de janeiro, terão direito a um prémio especial no valor de 50,00 €.

2- Os trabalhadores, em regime de turnos, que prestem trabalho no dia 25 de dezembro ou no dia 1 de janeiro, terão direito a um prémio especial no valor de 25,00 €.

Cláusula 27.^a

(Retribuições mínimas)

1- Só se considera retribuição aquilo a que, nos termos do contrato, das normas que o regem ou dos usos, o trabalhador tem direito como contrapartida do seu trabalho. A retribuição compreende a remuneração de base e todas as outras prestações regulares e periódicas feitas, directa ou indirectamente, em dinheiro ou em espécie. Até prova em contrário, presume-se constituir retribuição toda e qualquer prestação da entidade patronal ao trabalhador.

2- A entidade patronal pagará aos trabalhadores abrangidos por este AE as retribuições mínimas fixas constantes da tabela que constitui o anexo IV, bem como todos os valores a que se referem todas as outras cláusulas de expressão pecuniária.

Cláusula 28.^a

(Remuneração do trabalho nocturno)

1- Considera-se trabalho nocturno o prestado entre as 20h00 de um dia e as 7h00 do dia seguinte.

2- O trabalho nocturno será remunerado com o acréscimo de 25 % sobre a retribuição horária do trabalhador.

Cláusula 29.^a

(Desempenho de outras funções)

1- Sempre que um trabalhador desempenhe outra função a que corresponda remuneração superior, tem direito a receber esta remuneração enquanto desempenhar aquela função.

2- Se o desempenho da função a que se refere o número

anterior se mantiver por um período de 90 dias seguidos ou 180 alternados, estes contados num período de dois anos, o trabalhador quando regressar às suas anteriores funções, manterá o direito à remuneração superior que recebia.

3- Se o desempenho da função referida no número 1 se mantiver por um período de 180 dias seguidos ou 225 alternados, estes contados num período de 5 anos, o trabalhador adquirirá o direito não só à remuneração como à categoria, com produção de todos os efeitos, desde o dia em que começou a desempenhá-la.

4- Para efeitos de aquisição da categoria não conta o tempo em que o trabalhador esteve a substituir outro, ausente por doença, acidente, serviço militar ou férias.

5- Mensalmente, a empresa comunicará aos trabalhadores que estiverem na situação de desempenho de outra ou outras funções, a que couber remuneração superior, o tipo de função e, bem assim, a sua duração.

6- Os períodos de 2 e 5 anos a que se alude respectivamente nos números 2 e 3 desta cláusula, contar-se-ão a partir do 1.º dia de efectiva substituição para a função considerada.

Cláusula 30.^a

(Subsídio de Natal)

1- Todos os trabalhadores, independentemente da sua antiguidade, têm direito a receber, na época do Natal, um subsídio correspondente a um mês de retribuição.

2- No ano da admissão, os trabalhadores receberão o subsídio referido no número anterior na parte proporcional ao tempo decorrido desde a data da admissão.

3- Findo o contrato, os trabalhadores receberão a parte do subsídio proporcional ao tempo decorrido desde janeiro desse ano.

4- No ano em que forem incorporados no serviço militar, estiverem doentes ou tenham estado de licença sem vencimento, os trabalhadores receberão o subsídio com base no tempo de trabalho prestado.

5- No ano em que regressarem do cumprimento do serviço militar, os trabalhadores receberão sempre por inteiro o subsídio desse ano, desde que o regresso se dê em ano diferente do da incorporação.

6- Para os trabalhadores com retribuição variável, o subsídio será calculado com base na retribuição média dos últimos seis meses de trabalho prestado ou do tempo decorrido desde a admissão se inferior àquele período.

7- O subsídio deve ser pago até ao dia 15 de dezembro.

Cláusula 31.^a

(Cantinas em regime de auto-serviço)

1- A empresa deverá criar uma cantina que, em regime de auto-serviço, forneça aos trabalhadores uma refeição, desde que estes prestem trabalho em, pelo menos, metade do respectivo período normal de trabalho.

2- Enquanto não existir uma cantina a funcionar nos termos do número 1, os trabalhadores terão direito, a um subsídio devido por cada dia de trabalho prestado nos termos do número 1.

3- O valor a vigorar a partir de 1 de janeiro de 2022 será

de 7,30 €.

4- No ano de 2023 e com efeitos a 1 de janeiro de 2023, o valor a vigorar será de 7,40 €.

5- No ano de 2024 e com efeitos a 1 de janeiro de 2024, o valor a vigorar será de 7,63 €.

CAPÍTULO V

Cláusula 32.^a

(Deslocações - Pequenas deslocações)

1- Nas pequenas deslocações efectuadas em serviço, como tal se entendendo as efectuadas com ida e regresso a casa no mesmo dia, os trabalhadores, têm direito:

a) Ao pagamento das despesas de transporte na parte que exceda o que eles normalmente gastam quando prestam serviço no habitual local de trabalho;

b) Ao pagamento da refeição sempre que o trabalhador fique impossibilitado de a tomar nas condições de tempo e lugar em que normalmente o faz;

c) Ao pagamento do tempo gasto no trajecto e espera que exceda o período normal de trabalho, nos termos da cláusula 24.^a

2- Especialmente para motoristas e ajudantes de motoristas e além do disposto no número anterior, ser-lhes-á assegurado:

a) O pagamento, mediante factura, de todas as refeições que por motivo de serviço hajam de ser tomadas fora das horas indicadas no número seguinte ou fora do local para onde foram contratados;

b) O direito ao pequeno-almoço, sempre que o trabalho seja iniciado antes das 7h00;

c) O direito a ceia, sempre que esteja ao serviço em qualquer período entre as 0h00 e as 5h00.

3- Para efeitos do número 2 desta cláusula, consideram-se:

a) Período de almoço: entre as 11h30 e as 14h00;

b) Período de jantar: entre as 19h00 horas e as 21h00.

Cláusula 33.^a

(Grandes deslocações no Continente e Regiões Autónomas)

1- As deslocações em serviço não previstas na cláusula anterior darão direito, além da retribuição normal:

a) A um subsídio diário de 0,9 % da retribuição mínima do grupo 8;

b) Ao pagamento das despesas de transporte, alojamento e alimentação;

c) A um seguro de acidentes pessoais no valor de 25 015,00 euros durante todo o período da deslocação;

d) Ao pagamento do tempo gasto no trajecto e espera na parte que exceda o período normal de trabalho, nos termos da cláusula 24.^a;

e) A um período suplementar de descanso correspondente a 2 dias úteis por cada 30 consecutivos de deslocação, destinados a visitar os familiares que com eles coabitam, sendo as despesas desta ou destas viagens, suportadas pela empresa, quando se trate de trabalho no Continente;

f) A um período suplementar de descanso correspondente a 2 dias úteis por cada 60 consecutivos de deslocação, destinados a visitar os familiares que com eles coabitam, sendo as despesas desta ou destas viagens totalmente suportadas pela empresa, quando se trate de trabalho prestado nos casos não previstos na cláusula anterior;

7- O disposto no número anterior poderá ser alterado por acordo escrito celebrado entre a entidade patronal e o trabalhador, tendo em vista a realização de uma ou várias deslocações.

Cláusula 34.^a

(Tempo de cumprimento)

A retribuição será paga em um dos três últimos dias de cada mês, sem prejuízo de prática diversa já consagrada ou que vier a ser acordada entre os trabalhadores e a sua entidade patronal.

CAPÍTULO VI

Cláusula 35.^a

(Descanso semanal)

1- Em cada semana de trabalho, o trabalhador não incluído em escala de rotação de turnos terá direito a 2 dias de descanso semanal, sendo o domingo, dia de descanso obrigatório e o sábado, dia de descanso complementar.

2- Sendo o trabalho prestado em turnos contínuos, os trabalhadores de cada turno deverão gozar dois dias de descanso (em média 48 horas), após 5 ou 6 dias de trabalho consecutivo ou em conformidade com a escala de serviços.

Cláusula 36.^a

(Feriados)

1- São feriados:

a) :

1 de janeiro;

18 de janeiro;

Sexta-Feira Santa;

25 de abril;

1 de maio;

Corpo de Deus;

10 de junho;

15 de agosto;

5 de outubro;

1 de novembro;

1 de dezembro;

8 de dezembro;

25 de dezembro;

b) O dia que em cada concelho for feriado municipal ou, na falta deste, o dia de Quinta-Feira da Ascensão, ou outro com significado local.

2- A Terça-Feira de Carnaval poderá ser considerada como dia de descanso.

Cláusula 37.^a

(Trabalho em dia de descanso)

O trabalho em dias de descanso semanal obrigatório dá ao trabalhador o direito a descansar num dos três dias seguintes.

Cláusula 38.^a

(Férias)

1- O período anual de férias a gozar pelos trabalhadores abrangidos por este AE terá a duração de 22 dias úteis.

2- No ano civil da admissão, desde que admitidos até 30 de junho e findo o período de experiência, os trabalhadores terão direito a 8 dias úteis de férias.

3- A época de férias deve ser estabelecida de comum acordo entre o trabalhador e a empresa. Não havendo acordo, compete à empresa fixar a época de férias entre 1 de junho e 31 de outubro.

4- Aos trabalhadores do mesmo agregado familiar que estejam ao serviço na mesma empresa e vivam em economia comum deverá ser concedido o gozo simultâneo de férias.

5- Aos trabalhadores chamados a prestar serviço militar serão concedidas férias antes da sua incorporação; sempre que não seja possível ao trabalhador gozar férias, a empresa pagará a remuneração respeitante a estas e o respectivo subsídio.

6- Os trabalhadores que regressem do serviço militar em ano diferente do da incorporação terão direito a gozar 22 dias úteis de férias e a receber o respectivo subsídio.

7- Em caso de impedimento prolongado que impossibilite o trabalhador de gozar total ou parcialmente as férias no ano civil em que se apresente ao serviço, estas serão gozadas nos três primeiros meses do ano seguinte.

8- Cessando o contrato de trabalho, a empresa pagará ao trabalhador a retribuição correspondente aos períodos de férias vencidas e respectivo subsídio, salvo se o trabalhador já as tiver gozado, bem como a retribuição correspondente ao período de férias e o respectivo subsídio proporcional ao tempo de serviço prestado no próprio ano da cessação.

Cláusula 39.^a

(Subsídio de férias)

1- Sem prejuízo do estabelecido na cláusula 38.^a, antes do início das férias e em conjunto com a retribuição correspondente, a empresa pagará aos trabalhadores um subsídio equivalente à retribuição mensal. Este subsídio beneficiará sempre de qualquer aumento de retribuição que se efectue até ao início das férias.

2- Os trabalhadores que gozem férias ao abrigo do disposto no número 2 da cláusula anterior terão um subsídio de valor igual ao do período de férias que gozem.

Cláusula 40.^a

(Marcação de férias)

1- A empresa é obrigada a afixar, para conhecimento dos trabalhadores até 15 de abril de cada ano, o plano de férias.

2- Sempre que as conveniências da produção o justifiquem, a empresa pode, para efeito de férias, encerrar total ou parcialmente os seus estabelecimentos.

Cláusula 41.^a

(Interrupção de férias)

1- Sempre que um período de doença, devidamente comprovada, coincida, no todo ou em parte, com o período de férias, estas considerar-se-ão como não gozadas na parte correspondente ao período de doença.

2- Se o trabalhador adoecer durante as férias, serão as mesmas interrompidas, desde que a empresa seja do facto informada, prosseguindo o respectivo gozo após o termo da situação de doença, nos termos em que as partes acordem, ou, na falta de acordo, logo após a alta.

Cláusula 42.^a

(Sanções)

1- A empresa que não cumprir total ou parcialmente a obrigação de conceder férias, pagará aos trabalhadores, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao período de férias não gozadas e o respectivo subsídio.

2- A empresa que, culposamente, não dê cumprimento ao disposto na cláusula 39.^a pagará ao trabalhador o triplo do subsídio.

CAPÍTULO VII

Cláusula 43.^a

(Definição da falta)

Falta é a ausência durante um dia completo de trabalho.

Cláusula 44.^a

(Ausência inferior a um dia de trabalho)

1- As ausências não justificadas de duração inferior a um dia de trabalho só constituem falta desde que o somatório dessas ausências perfaça um dia de trabalho.

2- Para efeitos de desconto de ausência inferior a um dia, prevista no número anterior, aplica-se a seguinte fórmula:

$$V/\text{hora} = \frac{V/\text{dia}}{n}$$

em que n é o número de horas de trabalho diário de cada trabalhador.

Cláusula 45.^a

(Participação de falta)

1- As faltas previsíveis devem ser comunicadas com antecedência nunca inferior a cinco dias, salvo comprovada impossibilidade de o fazer.

2- Toda a falta que resulte de situação não previsível deve ser participada à empresa, salvo nos casos de impossibilidade em fazê-lo, no próprio dia e no início do período de trabalho.

Cláusula 46.^a

(Tipos de falta)

- 1- A falta pode ser justificada ou injustificada.
- 2- A empresa poderá conceder, a pedido dos trabalhadores, licenças sem retribuição, devendo o pedido e correspondente autorização constar de documento escrito.

Cláusula 47.^a

(Faltas justificadas)

- 1- Consideram-se justificadas as faltas que resultem de:
 - a) Impossibilidade de prestar trabalho por facto para o qual o trabalhador de modo nenhum haja contribuído, nomeadamente, em resultado de cumprimento de obrigações legais ou pela necessidade de prestar assistência inadiável aos membros do seu agregado familiar em caso de acidente ou doença;
 - b) Prática de actos necessários ao exercício de funções em sindicatos e comissão paritária, dentro dos limites de tempo estabelecidos na lei e no AE;
 - c) Casamento, durante onze dias úteis consecutivos;
 - d) Falecimento do cônjuge, não separado de pessoas e bens, pais, filhos, genros, noras, sogros e sogras, padrastos, madrastas e enteados durante 5 dias consecutivos;
 - e) Falecimento de netos, avós, bisnetos, bisavós, irmãos e cunhados, durante dois dias consecutivos;
 - f) Autorização prévia ou posterior da entidade patronal.
- 2- Os prazos previstos nas alíneas d), e) e f) contam-se a partir do dia imediato ao conhecimento do acontecimento. O trabalhador manterá, porém, o direito à remuneração do tempo que porventura haja perdido no dia em que do mesmo teve conhecimento.
- 3- Quando se prove que o trabalhador fez invocação falsa de alguma destas situações ou não as comprove quando solicitado, considera-se a falta injustificada, ficando o trabalhador sujeito a acção disciplinar.

Cláusula 48.^a

(Consequência da falta)

- 1- A falta justificada não tem qualquer consequência para o trabalhador salvo o disposto na cláusula 47.^a
- 2- A falta injustificada dá à empresa o direito de descontar na retribuição a importância correspondente à falta ou faltas ou, se o trabalhador o preferir, a diminuir de igual número de dias o período de férias. Quando se verifique frequência deste tipo de faltas, pode haver procedimento disciplinar contra o faltoso.
- 3- O período de férias não pode ser reduzido a menos de dois terços do fixado neste contrato.
- 4- Sempre que um trabalhador falte injustificadamente, no dia ou meio dia imediatamente anterior ou seguinte ao dia de descanso ou feriado, perde também a retribuição referente a esse dia ou meio-dia.

CAPÍTULO VIII

Cláusula 49.^a

(Suspensão por impedimento respeitante ao trabalhador)

- 1- Quando um trabalhador esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente o serviço militar, doença ou acidente, e o impedimento se prolongue por mais de um mês, suspendem-se os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho, sem prejuízo da observância das disposições aplicáveis da lei em vigor.
- 2- O tempo de suspensão conta-se para efeitos de antiguidade, conservando o trabalhador o direito ao lugar.
- 3- O disposto no número 1 começará a observar-se mesmo antes de expirado o prazo de um mês, a partir do momento em que haja a certeza ou se preveja com segurança, que o impedimento terá duração superior àquele prazo.
- 4- O contrato caducará, porém, no momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo, sem prejuízo da observância das disposições aplicáveis da legislação sobre Segurança Social.

Cláusula 50.^a

(Regresso do trabalhador)

- 1- Findo o impedimento, o trabalhador disporá de 15 dias para se apresentar na empresa, a fim de retomar o trabalho. Se o não fizer, poderá perder o direito ao lugar.
- 2- A empresa não pode opor-se a que o trabalhador retome imediatamente o trabalho.

Cláusula 51.^a

(Encerramento temporário por facto não imputável ao trabalhador)

- No caso de encerramento temporário da empresa ou diminuição de laboração por facto não imputável aos trabalhadores, estes manterão todos os direitos e regalias decorrentes desta convenção ou das leis gerais do trabalho, nomeadamente a retribuição normal, nos termos em que estavam a ser verificados.

CAPÍTULO IX

Extinção da relação de trabalho

Cláusula 52.^a

(Por mútuo acordo)

- 1- A entidade empregadora e o trabalhador podem fazer cessar o contrato de trabalho por acordo.
- 2- A cessação constará de documento assinado pelo trabalhador e pela empresa e dele será enviada cópia ao sindicato, se o trabalhador manifestar esse desejo.

Cláusula 53.^a

(Caducidade)

O contrato de trabalho caduca, nomeadamente:

- a) Verificando-se o seu termo, quando se trate de contrato a termo;
- b) Verificando-se a impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva de o trabalhador prestar o seu trabalho ou de a entidade empregadora o receber;
- c) Com a reforma do trabalhador, por velhice ou invalidez.

Cláusula 54.^a

(Com justa causa)

- 1- Ocorrendo justa causa, a entidade empregadora pode despedir o trabalhador.
- 2- A verificação de justa causa invocada contra o trabalhador depende sempre de processo disciplinar, elaborado segundo o disposto na lei.

Cláusula 55.^a

(Justa causa da rescisão)

- 1- Constituirão, nomeadamente, justa causa de despedimento os seguintes comportamentos do trabalhador:
 - a) Desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores;
 - b) Violação de direitos e garantias de trabalhadores da empresa;
 - c) Provocação repetida de conflitos com outros trabalhadores da empresa;
 - d) Desinteresse repetido pelo cumprimento, com a diligência devida, das obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho que lhe esteja confiado;
 - e) Lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa;
 - f) Prática intencional, no âmbito da empresa, de factos lesivos da economia nacional;
 - g) Faltas não justificadas ao trabalho que determinem directamente prejuízos ou riscos graves para a empresa, ou, independentemente de qualquer prejuízo ou risco, quando o número de faltas injustificadas atingir, em cada ano, cinco seguidas ou dez interpoladas;
 - h) Falta culposa de observância de normas de higiene e segurança no trabalho;
 - i) Prática, no âmbito da empresa, de violências físicas, de injúrias ou outras ofensas punidas por lei sobre trabalhadores da empresa, elementos dos corpos sociais ou sobre a entidade patronal individual não pertencente aos mesmos órgãos, seus delegados ou representantes;
 - j) Sequestro e em geral crimes contra a liberdade das pessoas referidas na alínea anterior;
 - k) Incumprimento ou oposição ao cumprimento de decisões judiciais ou factos administrativos definitivos e executórios;
 - l) Reduções anormais da produtividade do trabalhador;
 - m) Falsas declarações relativas à justificação de faltas.
- 2- Sendo o despedimento declarado ilícito, a entidade empregadora será condenada:

a) No pagamento da importância correspondente ao valor das retribuições que o trabalhador deixou de auferir desde a data do despedimento até à data da sentença;

b) Na reintegração do trabalhador, sem prejuízo da sua categoria e antiguidade.

3- Em substituição da reintegração pode o trabalhador optar por uma indemnização correspondente a um mês de retribuição por cada ano de antiguidade ou fracção não podendo ser inferior a três meses, contando-se para o efeito todo o tempo decorrido até à data da sentença.

Cláusula 56.^a

(Cessação com justa causa por iniciativa do trabalhador)

1- Ocorrendo justa causa, pode o trabalhador fazer cessar imediatamente o contrato.

2- Constituem justa causa, além de outros, os seguintes factos:

- a) A necessidade de cumprimento de obrigações legais incompatíveis com a continuação ao serviço;
- b) A alteração substancial e duradoura das condições de trabalho no exercício legítimo de poderes da entidade empregadora;
- c) A falta não culposa de pagamento pontual da retribuição do trabalhador;
- d) A falta culposa de pagamento pontual da retribuição na forma devida;
- e) Violação culposa das garantias legais ou convencionais do trabalhador;
- f) Falta culposa de condições de higiene e segurança no trabalho;
- g) Aplicação de sanção abusiva;
- h) Lesão culposa de interesses patrimoniais sérios do trabalhador;
- i) Ofensas à integridade física, liberdade, honra ou dignidade do trabalhador, punível por lei, praticada pela entidade empregadora ou seus representantes legítimos.

2- A rescisão do contrato com fundamento nos factos previstos nas alíneas d) a i) do número anterior, confere ao trabalhador direito a uma indemnização calculada nos termos do número 3 da cláusula anterior.

Cláusula 57.^a

(Denúncia unilateral por parte do trabalhador)

1- O trabalhador tem o direito de rescindir o contrato individual de trabalho, por decisão unilateral, devendo comunicá-lo por escrito, com aviso prévio de dois meses.

2- No caso de o trabalhador ter menos de dois anos completos de serviço o prazo será de um mês.

3- Se o trabalhador não cumprir, total ou parcialmente, o prazo de aviso prévio, pagará à outra parte, a título de indemnização, o valor da retribuição correspondente ao período de aviso em falta.

4- Podem ser dispensados do referido aviso, a trabalhadora que se encontre em estado de gravidez e o trabalhador que tenha de se despedir por motivos graves e devidamente comprovados da sua vida privada.

CAPÍTULO X

Cláusula 58.^a

(Protecção da parentalidade)

1- A empresa assegurará às mulheres condições de trabalho adequadas ao seu sexo.

2- É garantido às mulheres o direito de receber a mesma retribuição que os homens desde que desempenhem a mesma função, dentro do princípio «para trabalho igual, salário igual».

3- A empresa deve proceder à avaliação da natureza, grau e duração da exposição da trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, de modo a determinar qualquer risco para a sua segurança e saúde e as repercussões sobre a gravidez ou a amamentação, bem como as medidas a tomar.

4- A mãe e o pai trabalhadores têm direito, por nascimento de filho, a licença de 120 ou 150 dias consecutivos, cujo gozo podem partilhar após o parto. É obrigatório o gozo, por parte da mãe, de 6 semanas de licença a seguir ao parto.

5- É obrigatório o gozo pelo pai de uma licença parental de 10 dias úteis, seguidos ou interpolados, nos 30 dias seguintes ao nascimento de filho, 5 dos quais gozados de modo consecutivo imediatamente a seguir a este.

6- A mãe que amamenta o filho tem direito a dispensa de trabalho para o efeito, durante o tempo que durar a amamentação.

No caso de não haver amamentação, desde que ambos os progenitores exerçam actividade profissional, qualquer deles ou ambos, consoante decisão conjunta, têm direito a dispensa para aleitação, até o filho perfazer 1 ano.

A dispensa diária para amamentação ou aleitação é gozada em 2 períodos distintos, com a duração máxima de 1 hora cada, salvo se outro regime for acordado com a empresa.

7- O despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador no gozo de licença parental carece de parecer prévio da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre mulheres e homens.

Se o despedimento for declarado ilícito, a empresa não se pode opor à reintegração da trabalhadora ou do trabalhador referidos.

Cláusula 59.^a

(Trabalho de menores)

1- A entidade patronal deve proporcionar aos menores que se encontrem ao seu serviço condições de trabalho adequadas à sua idade, prevenindo de modo especial quaisquer danos ao seu desenvolvimento físico, espiritual e moral.

2- A entidade patronal é obrigada, na medida das suas possibilidades, a exercer sobre os trabalhadores menores uma acção constante de formação profissional, bem como a colaborar na acção que, no mesmo sentido, o Estado procurará desenvolver através dos serviços próprios ou em conjugação com as empresas.

CAPÍTULO XI

Segurança, saúde e higiene no trabalho

Cláusula 60.^a

(Obrigações da empresa e garantias dos trabalhadores)

1- A empresa obriga-se a proporcionar aos trabalhadores boas condições de higiene e a prover os locais de trabalho com os indispensáveis requisitos de segurança, de acordo com a lei aplicável.

2- Na empresa poderá ser eleita comissão de segurança, saúde e higiene no trabalho que, no respeitante aos representantes dos trabalhadores terá, para o desenvolvimento da sua actividade, direito a um crédito de horas igual a cinco horas por mês.

CAPÍTULO XII

Das comissões paritárias

Cláusula 61.^a

(Criação e atribuições)

1- É criada uma comissão paritária para interpretar as disposições do presente AE e integrar as suas eventuais lacunas.

2- A comissão paritária será constituída por três representantes de cada uma das partes outorgantes neste AE, que poderão fazer-se acompanhar de assessores.

3- Por cada representante efectivo será designado um suplente que substituirá aquele nas suas faltas ou impedimentos.

4- Cada uma das partes indicará, por escrito, à outra nos trinta dias subsequentes à publicação deste AE, os nomes dos respectivos representantes, efectivos e suplentes, considerando-se a comissão paritária apta a funcionar logo que indicados os nomes dos seus membros.

Cláusula 62.^a

(Normas de funcionamento)

1- A comissão paritária funcionará em local a indicar alternadamente por cada uma das partes.

2- A comissão paritária reunirá sempre que seja convocada, por escrito, por uma das partes, com a antecedência mínima de oito dias, com a apresentação de uma proposta de agenda de trabalhos.

3- No final de cada reunião será lavrada e assinada a respectiva acta.

Cláusula 63.^a

(Deliberações)

1- A comissão paritária só poderá deliberar desde que estejam presentes, pelo menos, dois membros de cada uma das partes.

2- As deliberações tomadas por unanimidade consideram-

-se, para todos os efeitos, como regulamentação do presente AE e serão depositadas e publicadas nos termos previstos na lei para as convenções colectivas, após o que serão automaticamente aplicáveis à empresa e aos trabalhadores.

CAPÍTULO XIII

Regulamentos internos específicos

Cláusula 64.^a

1- A empresa, por um lado, e as associações sindicais representativas dos respectivos trabalhadores, por outro, poderão acordar entre si regulamentos internos que integrem a matéria insuficientemente regulamentada ou não prevista neste AE.

2- Os regulamentos previstos no número anterior terão os mesmos efeitos jurídicos que o presente AE.

CAPÍTULO XIV

Poder disciplinar

Cláusula 65.^a

(Princípio geral)

1- O poder disciplinar compete à empresa.

2- A empresa só poderá aplicar qualquer sanção disciplinar após audição do trabalhador ou instauração de processo disciplinar.

Cláusula 66.^a

(Sanções)

1- Observados os requisitos legais, a entidade patronal poderá aplicar as seguintes sanções disciplinares:

- a) Repreensão simples;
- b) Repreensão registada;
- c) Suspensão do trabalho com perda de retribuição por período até 24 dias;
- d) Despedimento.

2- A aplicação de sanções diversas daquelas a que se referem as alíneas a) e b) do número anterior deverá ser precedida da instauração de processo disciplinar.

Cláusula 67.^a

(Sanções abusivas)

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

- a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;
- b) Recusar-se a cumprir ordens a que não deve obediência, nos termos legais;
- c) Exercer ou candidatar-se a funções em sindicatos, comissões de trabalhadores e comissões paritárias;
- d) Em geral exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistem.

2- Até prova em contrário, presume-se abusiva a aplicação

de qualquer sanção sob a aparência de punição de outra falta, quando tenha lugar até dois anos após qualquer dos factos mencionados nas alíneas a), b) e d) do número anterior ou até cinco anos após o termo das funções referidas na alínea c) do mesmo número ou da data da apresentação da candidatura a essas funções, quando as não venha a exercer.

Cláusula 68.^a

(Consequências da aplicação de sanções abusivas)

1- Se a empresa aplicar alguma sanção abusiva nos casos previstos nas alíneas a), b) e d) do número 1 da cláusula anterior indemnizará o trabalhador nos termos gerais de direito, com as alterações seguintes:

- a) Tratando-se de suspensão, a indemnização nunca será inferior a dez vezes a importância da retribuição perdida;
- b) Tratando-se de despedimento, a indemnização nunca será inferior ao dobro da normal.

2- Se a empresa aplicar alguma sanção abusiva no caso previsto na alínea c) do número 1 da cláusula anterior indemnizará o trabalhador pelo dobro dos mínimos fixados nas alíneas a) e b) do número anterior.

CAPÍTULO XV

Cláusula 69.^a

(Das regalias anteriores)

Da aplicação do presente AE não poderá resultar prejuízo para os trabalhadores, designadamente baixa de categoria, nível ou classe profissional e, bem assim a diminuição da retribuição ou a suspensão de quaisquer direitos e regalias de carácter geral, regular e permanente, anteriormente auferidos no âmbito da empresa ou decorrentes de contrato individual de trabalho, salvo os casos regulamentados neste AE.

Cláusula 70.^a

(Declaração de maior favorabilidade)

Com a entrada em vigor do presente AE, que se considera globalmente mais favorável, ficam revogados os instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho aplicáveis aos trabalhadores por ele abrangidos.

Cláusula 71.^a

(Reclassificação ou reconversão)

1- Sempre que por força de doença profissional, acidente de trabalho, ou reconversão tecnológica, se imponha a alteração de funções do trabalhador, a empresa atribuirá a categoria de harmonia com as novas funções, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

2- O trabalhador manterá o direito ao salário que auferia, salvo se à nova categoria couber retribuição superior, caso em que terá direito a essa retribuição.

3- O reajustamento salarial à nova categoria, quando a remuneração mínima fixa da anterior categoria for superior à da nova, será feito de harmonia com as regras seguintes:

- a) Se a retribuição efectivamente auferida no exercício da

categoria anterior é igual ou superior à convencionada para o grupo 6, o trabalhador manterá essa remuneração, enquanto outra não resultar do exercício das novas funções segundo o critério de remunerações deste AE;

b) Nos restantes casos, por cada alteração da tabela salarial, o trabalhador reconvertido ou reclassificado passará a receber montante igual ao salário efectivo à data da reconversão ou reclassificação, acrescido de 25 % do aumento atribuído à sua nova categoria, até que a retribuição contratual das suas funções atinja ou ultrapasse esse montante;

c) Na primeira revisão salarial seguinte, ser-lhe-á sempre garantido um acréscimo de retribuição de valor igual a 25 % do aumento contratualmente atribuído à sua nova categoria.

2- O trabalhador, sem prejuízo do disposto nos números anteriores, manterá direitos e regalias inerentes à sua antiga categoria, com excepção da duração e do horário de trabalho que serão os da nova categoria.

Cláusula 74.^a

(Norma transitória)

Entre 1 de agosto de 2012 e 31 de julho de 2014, sempre que ocorra a prestação de trabalho que se enquadre nos números 1, 2, 5, 6, e 7 da cláusula 24.^a, será pago, conforme os casos, um prémio extraordinário cujo valor é o resultado da diferença entre o que aí é estipulado e o que se encontra estipulado nos artigos 268.º, número 1, alíneas a) e b) e 269.º, número 2 do Código do Trabalho, na redacção dada pela Lei n.º 23/2012, de 25 de julho.

ANEXO I

Quadro de densidades

Metalúrgicos

1- Na organização dos quadros de pessoal, a empresa deverá observar, relativamente aos trabalhadores metalúrgicos e metalomecânicos da mesma profissão e por cada unidade de produção, as proporções mínimas constantes do quadro seguinte:

	Escalões			Praticantes
	1.º	2.º	3.º	
1	-	1	-	-
2	1	-	-	1
3	1	-	1	1
4	1	1	1	1
5	1	2	1	1
6	1	2	1	2
7	1	2	2	2
8	2	2	2	2
9	2	3	2	2

2- Quando o número de trabalhadores for superior a 10, a respectiva proporção determina-se multiplicando as dezenas desse número pelos elementos da proporção estabelecida para 10 e adicionando a cada um dos resultados o correspondente elemento estabelecido para o número de unidades.

3- O pessoal de chefia não será considerado para efeito das proporções estabelecidas no número anterior.

4- As proporções fixadas nesta cláusula podem ser alteradas desde que de tal alteração resulte a promoção de profis-

sionais.

5- Sempre que, por motivo de saída de profissionais, se verifiquem alterações nas proporções a que se refere esta cláusula, deve do facto ser informado o sindicato, obrigando-se a empresa a repor aquelas proporções no prazo máximo de 30 dias, caso a reposição seja feita com pessoal da empresa, ou de 45 dias, quando haja lugar a novas admissões.

Promoções automáticas

1- Os profissionais do 3.º escalão que completem dois anos de permanência na mesma empresa no exercício da mesma profissão ascenderão automaticamente ao escalão imediatamente superior, salvo se a entidade patronal comprovar por escrito a inaptidão do trabalhador.

2- Os profissionais do 2.º escalão que completem quatro anos de permanência na mesma empresa no exercício da mesma profissão ascenderão automaticamente ao escalão imediatamente superior, salvo se a entidade patronal comprovar por escrito a inaptidão do trabalhador.

3- No caso do trabalhador não aceitar a prova apresentada pela empresa nos termos dos números 1 e 2 para a sua não promoção, terá o direito de exigir um exame técnico-profissional, a efectuar no posto normal de trabalho.

4- Os exames a que se refere o número anterior destinam-se exclusivamente a averiguar da aptidão do trabalhador para o exercício das suas funções normalmente desempenhadas no seu posto de trabalho e serão efectuadas por um júri composto por dois elementos, um em representação dos trabalhadores e outro em representação da empresa. O representante dos trabalhadores será designado pelo delegado sindical (quando exista apenas um), pela comissão sindical ou, na sua falta, pelo sindicato respectivo.

5- Independentemente das promoções resultantes do disposto nos números anteriores, serão promovidos ao escalão imediatamente superior os profissionais do 3.º e 2.º escalões que tenham completado ou venham a completar, respectivamente, três e cinco anos de actividade no mesmo escalão e no exercício da mesma profissão, salvo se a entidade patronal provar por escrito a sua inaptidão.

Neste caso, o trabalhador poderá exigir um exame técnico-profissional nos termos previstos nos números 3 e 4.

Profissões que não requerem aprendizagem

Soldador, lubrificador de máquinas, polidor metalúrgico e entregador de ferramentas.

Notas:

1- A categoria de encarregado B será atribuída ao trabalhador que colabore directamente com o encarregado A.

2- A remuneração do encarregado, qualquer que seja a tabela aplicável, será encontrada de harmonia com as seguintes regras:

a) Os encarregados A e chefes de secção terão enquadramento sempre superior em dois em relação ao grupo de trabalhadores com melhor nivelamento na tabela salarial, e com função normal da secção que chefia, com exclusão do encarregado B;

b) Em caso algum a remuneração do encarregado A e chefe de secção será inferior à constante para o grupo 6;

c) Sempre que por força de reconversão funcional de qualquer trabalhador este tenha remuneração superior ao grupo de função que exerça ou vá exercer em determinado serviço da empresa, não poderá a sua remuneração ser invocada para os efeitos do número 1;

d) Os encarregados B estão enquadrados num grupo abaixo dos encarregados A das secções respectivas.

ANEXO II

Definição de categorias

Afinador de máquinas - É o trabalhador que vigia o funcionamento das máquinas de tubo de vidro, pirogravura ou outras e procede a mudança do tipo de obra, prestando assistência técnica. É o responsável pelo funcionamento das máquinas em serviço.

Agente de serviços de planeamento e armazém - É o trabalhador que faz registos de existências através das ordens de entrada e saída, compila e confronta os resultados da produção. Procede ao expediente de encomendas, de acordo com as encomendas, resultados da produção e registo de existências. Colabora na preparação de planos de produção, armazenagem e expedição.

Ajudante de condutor de fornos de fusão - É o trabalhador que coadjuva e pode substituir o condutor (sem prejuízo do disposto na cláusula 29.ª do AE).

Ajudante de condutor de máquinas automáticas - É o trabalhador que tem como função coadjuvar o condutor.

Ajudante de cozinheiro - É o trabalhador que tem como função coadjuvar o cozinheiro.

Ajudante de montador-afinador - É o trabalhador que coadjuva e pode substituir o montador-afinador (sem prejuízo do disposto na cláusula 29.ª do AE).

Ajudante de motorista - É o trabalhador que acompanha o motorista, competindo-lhe auxiliá-lo na manutenção do veículo, podendo ainda fazer a cobrança das respectivas mercadorias, e ajuda na descarga.

Ajudante de operador de máquina ou mesa de serigrafia - É o trabalhador que coloca na (e retira da) máquina semiautomática de serigrafia os artigos de vidro e os coloca nos tabuleiros, que são postos ao seu alcance para tal efeito.

Ajudante preparador de ecrãs - É o trabalhador que colabora em operações de preparação de ecrãs.

Analista - É o trabalhador que efectua experiências, análises simples e ensaios químicos e físico-químicos, tendo em vista, nomeadamente, determinar ou controlar a composição e propriedade de matérias-primas e produtos acabados, suas condições de utilização e aplicação.

Analista principal - É o trabalhador que executa análises quantitativas e qualitativas e outros trabalhos que exijam conhecimentos técnicos especializados no domínio da química laboratorial ou industrial.

Analista de sistemas - É o trabalhador que, sob a direcção geral, determina quais os problemas existentes e cria rotinas para a sua solução. Analisa as dificuldades no sistema e revê a lógica e as rotinas necessárias. Desenvolve a lógica e procedimentos precisos para uma mais eficiente operação.

Anotador - É o trabalhador que preenche as fichas individuais dos trabalhadores das máquinas, escrevendo nelas as faltas, férias e horas de trabalho em dias de feriados. Preenche requisições de materiais e distribui aos trabalhadores diversos materiais de uso pessoal e de higiene.

Anotador de produção - É o trabalhador que elabora mapas de produção, podendo efectuar cálculos relativos a esses

mapas, enviando-os para os serviços competentes e arquivando-os.

Apontador metalúrgico - É o trabalhador que procede à recolha, registo, selecção e ou encaminhamento de elementos respeitantes à mão-de-obra, entrada e saída de pessoal, materiais, produtos, ferramentas, máquinas e instalações necessárias a sectores ligados à produção.

Armador de caixas de madeira ou cartão - É o trabalhador que tem como função, servindo-se das peças de madeira ou cartão já preparadas, montar as respectivas caixas.

Auxiliar de armazém - É o trabalhador que procede à manipulação dos artigos dos, nos ou para os armazéns de matérias-primas e acessórios, com ou sem auxílio de máquinas, podendo conferir as quantidades ou pesagens dos artigos entrados ou saídos.

Auxiliar de chefe de turno de máquinas automáticas - É o trabalhador que coadjuva e pode substituir nas ausências o chefe de turno.

Auxiliar de composição - É o trabalhador que tem a seu cargo a carga, lavagem e trituração do casco, as grandes pesagens e as misturas dos diferentes produtos.

Auxiliar de encarregado - É o trabalhador que executa algumas tarefas do encarregado, sob a directa vigilância e responsabilidade deste, não lhe cabendo em caso algum substituir o encarregado.

Auxiliar de laboratório - É o trabalhador que auxilia e coadjuva os preparadores e ou os analistas de laboratório.

Auxiliar de refeitório ou bar - É o trabalhador que tem como função o aquecimento das refeições dos trabalhadores e manter limpas as instalações do refeitório ou outras complementares.

Barista - É o trabalhador que nos bares da empresa fornece aos trabalhadores bebidas e sandes e cuida da lavagem e limpeza dos utensílios inerentes ao bar.

Caixa - É o trabalhador que tem a seu cargo as operações de caixa e registo de movimento relativo aos pagamentos e recebimentos a efectuar.

Caixoteiro - É o trabalhador que tem como função a armação de caixas e paletes.

Canalizador - É o trabalhador que corta e rosca tubos de chumbo ou plástico executa canalizações em edifícios, instalações industriais e outros.

Carpinteiro - É o trabalhador que, utilizando instrumentos diversos e próprios da sua função, executa obras destinadas à conservação ou à produção da empresa, incluindo os respectivos acabamentos, no banco da oficina ou na obra.

Chefe de equipa - É o trabalhador que na categoria de oficial tenha cinco anos de serviço efectivo e possua o curso de montador-electricista ou equivalente dado pelas escolas técnicas, ou, não o tendo, possua competência profissional reconhecida.

Chefe de sala de desenho - É o trabalhador a quem compete a gestão técnico-administrativa do departamento de desenho, com as atribuições específicas seguintes: organizar, programar, dirigir, distribuir e controlar as actividades nos sectores de desenho, cópias e arquivo, de modo a assegurar o seu funcionamento pela forma mais económica e eficiente.

Programa e orienta por equipas de trabalho o estudo, pro-

jecto e execução dos trabalhos solicitados. Zela pela correcta organização do departamento, nomeadamente quanto aos efectivos e sua especialização, ligações internas e circuitos de comunicação com outros sectores da empresa ou entidades exteriores. Diligencia no sentido de promover a valorização e formação do pessoal do departamento, através da prática profissional e da frequência de cursos de aperfeiçoamento ou de especialização. Compete-lhe propor promoções de acordo com as normas superiormente estabelecidas, apresentar o plano anual de férias as dispensas de serviço por motivo justificado até ao limite fixado. Zela pelo cumprimento dos contratos, normas regulamentares da empresa e outras disposições legais. Responde pela aquisição e manutenção de materiais e equipamento e propõe os fornecedores de material, artigos de consumo e equipamentos. Pode propor a encomenda de trabalhos de desenho e reprodução, quando justifique. Promove a classificação dos documentos referentes a encargos decorrentes das actividades do departamento, segundo o plano de contas estabelecido. Submete a aprovação superior alterações e condições contratuais, nomeadamente preços novos, despesas suplementares ou complementares relativas aos contratos e encomendas aprovadas e a aplicação de prémios e multas. Toma decisões dentro da orientação estabelecida pela hierarquia supervisora.

Chefe de serviços ou de divisão - É o trabalhador que tem a seu cargo a chefia, condução e controlo de duas ou mais secções.

Chefe de turno - É o trabalhador que aplica as ordens recebidas e vela pela sua execução. É o responsável pelos trabalhadores em serviço no turno.

Chefe de turno de composição - É o trabalhador que tem a seu cargo, predominantemente, o controlo das pesagens, através de mecanismos automáticos, e orienta e controla o trabalho dos auxiliares de composição.

Chefe de turno de escolha - É o trabalhador que aplica as ordens recebidas do encarregado de escolha e vela pela sua aplicação, sendo responsável pela chefia dos trabalhos em serviço.

Chefe de turno de fabricação - É o trabalhador responsável pela produção, aplicando as ordens recebidas do encarregado geral, velando pela organização e pessoal em serviço.

Chefe de turno de máquinas automáticas - É o trabalhador que, para além da coordenação e chefia, tem como função vigiar, controlar e afinar o bom funcionamento das máquinas automáticas.

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

Compositor - É o trabalhador que tem a seu cargo, predominantemente, a pesagem, mistura e ensilagem dos pequenos produtos (corantes, descorantes e afinantes).

Condutor-afinador de máquinas - É o trabalhador que opera com máquinas de fabricação automática, ou não, de artigos de vidro a partir do tubo e vareta, alimentando-as, sempre que necessário, tanto no trabalho normal como na mudança de obra, e procede a limpeza de qualquer ferramenta mestra, podendo proceder à sua preparação.

Condutor de dumper - É o trabalhador que opera com dumper, verificando, nomeadamente, níveis de óleo, água e executando a mudança de todas, sempre que necessário.

Condutor de fornos de fusão - É o trabalhador que conduz os fornos através de aparelhagem de controlo e comando de que dispõe, incluindo os circuitos, equipamentos, fluidos e energia necessários à condução.

Condutor de máquinas automáticas - É o trabalhador que conduz uma das máquinas de produção, intervindo em todas as operações e equipamentos conducentes desde a formação da gota até à entrega na arca dos artigos segundo as especificações determinadas. Colabora nas mudanças de fabricação e reparação.

Condutor de máquina de extracção de areia - É o trabalhador que no areeiro procede à extracção, carga e transporte de areia, verificando, nomeadamente, os níveis de óleo e água.

Condutor de máquinas (tubo de vidro) - É o trabalhador que opera com máquinas de fabricação automática, ou não, de artigos de vidro para acondicionamento (ampolas, frascos, tubos para comprimidos, etc.), alimentando-as com tubo de vidro sempre que necessário, tanto no trabalho normal como na mudança de obra, e procede à sua limpeza.

Condutor de máquinas industriais - É o trabalhador que opera com máquinas de empilhar ou de transporte de qualquer mercadoria dentro da empresa.

Contínuo - É o trabalhador cuja missão consiste principalmente em anunciar visitantes, fazer recados, estampilhar correspondência e proceder a outros serviços análogos.

Controlador de caixa - É o trabalhador cuja actividade consiste na emissão das contas, de consumos nas salas de refeições, podendo receber ou não as importâncias das contas, e elaboração dos mapas de movimento da sala em que presta serviço.

Controlador de fabrico - É o trabalhador que controla a fabricação e coadjuva o encarregado geral.

Cozinheiro - É o trabalhador qualificado que prepara, tempera e cozinha os alimentos destinados as refeições, elabora ou contribui para a composição das ementas.

Dactilógrafo - É o trabalhador que predominantemente executa trabalhos dactilográficos minutados ou redigidos por outrem e, acessoriamente, serviços de arquivo, registo ou cópia de correspondência e serviço telefónico.

Desenhador - É o trabalhador que, a partir de elementos que lhe sejam fornecidos ou por ele recolhidos (croquis), executa as peças desenhadas e escritas ate ao pormenor necessário para a sua compatibilização e execução, utilizando

os conhecimentos de materiais, de procedimentos de fabricação e das práticas de construção, consoante o seu grau de habilitação profissional e a correspondente prática do sector; efectua cálculos suplementares dimensionais requeridos pela natureza do projecto.

Desenhador-criador de modelos - É o trabalhador que concebe as formas e a decoração de peças de vidro, tentando conciliar as finalidades utilitárias e de exequibilidade com um máximo de qualidade estética.

Desenhador-decorador - É o trabalhador que desenha temas decorativos utilizando técnicas e processos de acordo com os métodos a utilizar na fabricação (serigrafia, lapidação, pintura, focagem, etc.)

Desenhado-orçamentista - É o trabalhador que, seguindo orientações técnicas superiores dentro de um programa de concepção, esboça ou desenha um conjunto ou partes de um conjunto e estuda a correlação com outros elementos do projecto, que pormenoriza. Elabora memórias ou notas descritivas que completam as peças desenhadas, observando normas e regulamentos em vigor. Estabelece com precisão as quantidades e custos de materiais e de mão-de-obra necessários à caracterização de um projecto. Estabelece autos de medição e no decurso das obras procura detectar erros ou outras falhas, que transmitirá aos técnicos responsáveis.

Desenhador-projectista - É o trabalhador que, a partir de um programa dado, verbal ou escrito, concebe anteprojectos e projectos de um conjunto ou partes de um conjunto, procedendo ao seu estudo, esboço ou desenho, efectua os cálculos que, não sendo específicos de engenheiros ou agentes técnicos de engenharia, sejam necessários à sua estruturação e interligação; respeita e indica as normas e regulamentos a seguir na execução, podendo elaborar memórias descritivas e determinar elementos para o orçamento.

Director de fábrica - É o trabalhador responsável por todas as secções e serviços da fábrica.

Director de serviços - É o trabalhador responsável por dois ou mais serviços.

Ecónomo - É o trabalhador que compra, quando devidamente autorizado, armazena, conserva e distribui as categorias e artigos diversos destinados a exploração do estabelecimento.

Electricista - É o trabalhador que executa, monta, repara e conserva vários tipos de máquinas, motores, equipamentos e instalações eléctricas.

Embalador - É o trabalhador que tem como função proceder ao acondicionamento de artigos diversos em caixas de cartão ou outro material, identificando-os nas respectivas caixas.

Encaixotador - É o trabalhador que acondiciona devidamente, dentro de caixas de cartão, madeira ou outro material, volumes de vidro.

Encarregado/chefe de secção - É o trabalhador a quem compete, na oficina ou secção que dirige, organizar, controlar e orientar as equipas de trabalho na execução dos traba-

lhos solicitados, podendo executar alguns deles. Assegura a comunicação com outros sectores da empresa. Compete-lhe propor promoções de acordo com as normas estabelecidas, apresentar o plano anual de férias e as dispensas de serviço. Zela pelas normas regulamentares da empresa, sendo responsável pelos equipamentos e materiais colocados à sua disposição.

Encarregado geral - É o trabalhador que controla e dirige toda a fabricação e restantes serviços conexonados com a mesma, se os houver.

Enfornador/desenfornador - É o trabalhador que procede à enfora ou desenfora nas arcas.

Entregador de ferramentas - É o trabalhador que nos armazéns ou oficinas entrega as ferramentas, materiais ou produtos requisitados, sem ter a seu cargo o registo e controlo das existências dos mesmos.

Escolhedor de casco - É o trabalhador que tem como função proceder à selecção do casco, segundo instruções que lhe são fornecidas.

Escolhedor fora do tapete - É o trabalhador que fora do tapete procede à classificação e selecção de artigos de vidro de varia natureza, segundo especificações que lhe forem fornecidas.

Escolhedor no tapete - É o trabalhador que, predominantemente em tapete rolante, observa, classifica e selecciona garrafas, garrafões e outros artigos de vidro de vária natureza, de harmonia com as indicações recebidas, e atenta nas características que devem servir de base à escolha, tais como qualidade, cor, dimensões e inscrições, classifica-os, separa-os e coloca-os adequadamente nos receptáculos correspondentes ou nas paletes. Assinala e comunica superiormente as anomalias verificadas.

Escolhedor no tapete de vidro de embalagem (com excepção de garrafas) - É o trabalhador que no tapete rolante observa, classifica e selecciona frascos e artigos de laboratório e outros destinados à embalagem.

Escriturário - É o trabalhador que executa várias tarefas que variam consoante a natureza e importância do escritório onde trabalha, redige relatórios, cartas, notas informativas e outros documentos, manualmente ou à máquina, dando-lhes o seguimento apropriado, tira as notas necessárias à execução das tarefas que lhe competem e examina o correio recebido, separa-o e classifica-o.

Examinador de obra - É o trabalhador que tem como função detectar com aparelhagem própria defeitos de fabrico, segundo especificações dadas para cada produto.

Ferramenteiro - É o trabalhador que tem a seu cargo a conservação, montagem e guarda dos moldes e outro equipamento destinado à fabricação.

Fiel de armazém - É o trabalhador que tem como função a recepção, armazenamento e entrega dos produtos entrados e o seu registo.

Fiel de armazém (metalúrgico) - É o trabalhador que regista internamente as entradas e saídas dos materiais, ferramentas e produtos e controla as existências.

Foscador não artístico - É o trabalhador que procede à foscagem de artigos de vidro, tanto por processos químicos como físicos.

Fresador mecânico - É o trabalhador que, na fresadora, executa trabalhos de fresagem de peças, trabalhando por desenho ou peça modelo. Prepara, se necessário, as ferramentas que utiliza.

Guarda - É o trabalhador que tem como função a vigilância de quaisquer instalações da empresa.

Instrumentista de controlo industrial - É o trabalhador que monta, conserva, detecta e repara avarias, calibra e ensaia instrumentos electrónicos, eléctricos, electro-mecânicos, electro-pneumáticos, pneumáticos, hidráulicos e servo-mecanismos de medida, protecção e controlo industrial, quer na fábrica, oficina ou nos locais de utilização, utilizando aparelhagem adequada. Guia-se normalmente por esquemas e outras especificações técnicas.

Jardineiro - É o trabalhador que cuida das plantas, árvores, flores e sebes, podendo também cuidar dos campos de jogo e zonas verdes.

Limador-alisador - É o trabalhador que trabalha com o limador mecânico para alisar, com as tolerâncias tecnicamente admissíveis.

Lubrificador de máquinas - É o trabalhador que lubrifica as máquinas e ferramentas, muda os óleos nos períodos recomendados e executa os trabalhos necessários para manter em boas condições os pontos de lubrificação.

Mecânico-auto - É o trabalhador que detecta avarias mecânicas, repara, afina, monta e desmonta os órgãos a automóveis e outras viaturas e executa outros trabalhos relacionados com esta mecânica.

Montador afinador de máquinas de produção - É o trabalhador que tem como função a montagem, reparação, afinação e regulação dos equipamentos da zona quente necessária à produção, sendo ainda o responsável principal pela eliminação de defeitos, bem como pelo controlo a quente da qualidade dos artigos fabricados, na fase de afinação.

Motorista - É o trabalhador possuidor de carta de condução profissional a quem compete, para além da condução de veículos automóveis (ligeiros ou pesados), zelar, sem execução, pela boa conservação do veículo, pela sua limpeza, pela carga que transporta e orientação da carga e descarga. Os veículos pesados e ligeiros com distribuição terão, obrigatoriamente, ajudante de motorista.

Operador de composição - É o trabalhador que tem como função fornecer através de maquinismos apropriados aos fornos a composição de que necessitam segundo especificações que lhe são fornecidas. Tem ainda a seu cargo a vigilância das balanças e a respectiva verificação das pesagens, a mistura na composição (manualmente) dos pequenos pesados e a vigilância dos relays e das correias transportadoras.

Operador de computador - É o trabalhador que opera e controla o computador através do seu órgão principal, prepara-o para a execução dos programas e é responsável pelo cumprimento dos prazos previstos para cada operação.

Operador de ensilagem - É o trabalhador que tem como função introduzir através de mecanismos apropriados os diversos produtos da composição nos respectivos silos.

Operador heliográfico/arquivista - É o trabalhador que predominantemente trabalha com heliográfica, corta e dobra as cópias heliográficas e arquiva ainda os elementos respeitantes a sala de desenho, nomeadamente desenhos, catálogos, normas e toda a documentação inerente ao sector, podendo também organizar e preparar os respectivos processos.

Operador de limpeza de moldes, peças e materiais - É o trabalhador que opera dispositivos que por meios químicos ou físicos procedem à limpeza de moldes, peças e outros materiais.

Operador de máquinas automáticas de decoração (serigrafia e rotulagem) - É o trabalhador que tem como função fazer afinações na máquina sempre que apareçam, defeitos. Faz as mudanças no equipamento variável. Zela pelo bom funcionamento da máquina, fazendo as afinações sempre que necessário. Tem a seu cargo a responsabilidade do pessoal que alimenta e escoia a produção da máquina.

Operador de máquina manual de serigrafia - É o trabalhador que afina e opera com máquina de serigrafia (manual) a fim de proceder à marcação e decoração em artigos de vidro. Procede à afinação da máquina, compreendendo esta, nomeadamente, a transformação mecânica para adaptação ao tipo de obra.

Operador de máquina ou mesa de serigrafia - É o trabalhador que opera com máquina ou mesa de serigrafia, a fim de proceder à marcação e decoração em artigos de vidro.

Operador de máquina semiautomática de serigrafia - É o trabalhador que afina e opera com máquina semiautomática de serigrafia, a fim de proceder à marcação e decoração de artigos de vidro.

Paletizador - É o trabalhador que predominantemente procede manual ou mecanicamente à paletização.

Pedreiro de fornos - É o trabalhador que executa os trabalhos de construção, manutenção e reparação de fornos e outros de construção civil.

Pintor - É o trabalhador que executa quaisquer trabalhos de pintura de obras, equipamentos e outros.

Polidor (metalúrgico) - É o trabalhador que, manual ou mecanicamente, procede ao polimento de superfícies de peças metálicas ou de outros materiais, utilizando disco de polir em arame de aço, esmeril, lixa, feltro, pano ou outros.

Porteiro - É o trabalhador que, colocado à entrada da empresa, vigia a entrada e saída de pessoas e de mercadorias.

Pré-oficial - É profissional que coadjuva os oficiais e que, cooperando com eles, executa trabalhos de menor responsabilidade.

Preparador de ecrãs - É o trabalhador que, após receber um determinado desenho, através de processo fotográfico, redu-lo à dimensão a utilizar, obtendo, assim, película. Procede, em seguida, à preparação do ecrã, utilizando uma grade de madeira de alumínio com seda, tela de aço ou nylon, preparada para receber a impressão da película. Após a impressão, procede à revelação, obtendo-se assim o écran a introduzir na máquina de serigrafia.

Preparador de laboratório - É o trabalhador que colabora na execução de experiências, análises e ensaios químicos, físicos e físico-químicos, sob orientação de um assistente ou analista, preparando bancadas, manuseando reagentes, fazendo titulações, zelando pela manutenção e conservação do equipamento e executando outras tarefas acessórias.

Preparador-programador - É o trabalhador responsável pela elaboração dos dossiers-artigos, onde constam todos os dados técnicos referentes à fabricação ou decoração de um artigo. Determina os elementos necessários referentes a custos de produção, peso, tempos e definição de equipas de trabalho. Observa o melhor método de trabalho e o mais económico na produção do artigo. Elabora mapas de carga (semanalmente) referentes a novas encomendas e os programas de fabricação para as diferentes oficinas. Programa diariamente o trabalho do forno ou outros, através de ordens de fabricação, baseando-se na mão-de-obra e equipamento disponível. Mantém a secção de ordenamento e planeamento central informada dos problemas surgidos diariamente (integra as actuais categorias de preparador de trabalho, agente de métodos, preparador de ferramentas, agente de planeamento e lançador de fabricação).

Preparador de trabalho (equipamentos eléctricos e ou instrumentação) - É o trabalhador electricista com o curso profissional de electricista ou radioelectrónica e cinco anos de efectivo na categoria de oficial que, utilizando elementos técnicos, tem a seu cargo a preparação do trabalho de conservação de equipamentos eléctricos ou instrumentação com vista ao melhor aproveitamento da mão-de-obra, ferramentas, máquinas e materiais. Elabora cadernos técnicos, mapas de planificação, orçamentos e estimativas, executando ainda outras tarefas técnicas de conservação ou organização de trabalho adequado ao seu nível.

Preparador de trabalho (metalúrgico) - É o trabalhador que, utilizando elementos técnicos, estuda e estabelece os métodos operatórios a utilizar na fabricação, tendo em vista o melhor aproveitamento da mão-de-obra, máquinas e materiais, podendo eventualmente atribuir tempos de execução e especificar máquinas e ferramentas.

Programador júnior - É o trabalhador que transforma a descrição de um processamento mecanográfico em instrução para o computador e para os operadores. Decorridos dois anos nesta categoria, ascende a programador sénior.

Programador sénior - É o trabalhador que transforma a descrição de um processamento mecanográfico em instrução

para o computador e para os operadores. Ascende a esta categoria após dois anos em programador sénior.

Retratilizador - É o trabalhador que procede à retratilização através do forno ou maçarico.

Revestidor a plástico - É o trabalhador que tem como função revestir, com plástico previamente preparado, garrações.

Secretário de direcção - É o trabalhador que, além de executar tarefas de correspondente e esteno-dactilógrafo, tem conhecimento de línguas estrangeiras e colabora directamente com entidades cujas funções sejam a nível de direcção da empresa.

Serralheiro civil - É o trabalhador que constrói e ou monta e repara estruturas metálicas, tubos condutores de combustíveis, ar ou vapor, carroçarias de veículos automóveis, andaimes e similares para edifícios, pontes e navios, caldeiras, cofres e outras obras.

Serralheiro de ferramentas, moldes, cunhos e cortantes - É o trabalhador que executa, monta e repara ferramentas, moldes, cunhos e cortantes metálicos, utilizados para forjar, punçar ou estampar materiais, dando-lhes forma.

Serralheiro mecânico - É o trabalhador que executa peças, monta, repara e conserva vários tipos de máquinas, motores e outros conjuntos mecânicos, com excepção dos instrumentos de precisão e das instalações eléctricas.

Servente - É o trabalhador que exerce funções indiferenciadas no trabalho diurno.

Servente metalúrgico - É o trabalhador que se ocupa da movimentação, carga e descarga de materiais e da limpeza dos locais de trabalho.

Servente de carga - É o trabalhador que predominantemente acompanha o motorista e a quem compete exclusivamente arrumar as mercadorias no veículo e proceder à sua entrega fora da empresa.

Servente de escolha - É o trabalhador que predominantemente presta serviços indiferenciados na secção de escolha, podendo exercer a sua actividade em laboração contínua.

Servente de limpeza - É o trabalhador que tem como função proceder à limpeza e outros trabalhos análogos. Esta categoria substitui a antiga categoria de servente feminino.

Servente de pedreiro - É o trabalhador que tem como função coadjuvar o pedreiro, prestando-lhe o auxílio de que carece.

Servente de pirogravura - É o trabalhador indiferenciado da secção de pirogravura, podendo executar a preparação das tintas.

Soldador - É o trabalhador que, utilizando equipamento apropriado, faz a ligação de peças metálicas por processo aluminotérmico por pontos ou por costura contínua.

Soldador por electroarco ou oxi-acetileno - É o trabalhador que, pelos processos de soldadura electroarco ou oxi-acetileno, liga entre si elementos ou conjuntos de peças de natureza metálica.

Técnico de electrónica industrial - É o trabalhador que na categoria de oficial tenha cinco anos de serviço em equipamentos electrónicos e possua o curso das escolas técnicas ou equivalente dado pelas escolas técnicas ou não o tendo, possua competência profissional reconhecida.

Telefonista - É o trabalhador que presta serviço numa central telefónica, transmitindo aos telefones internos as chamadas recebidas e estabelecendo ligações internas ou para o exterior. Responde, se necessário, a pedidos de informações telefónicas.

Temperador ou arquista (arca fixa ou contínua) - É o trabalhador que cuida do aquecimento e carga de uma câmara (arca do recozimento) com vista a eliminar as possíveis tensões internas de artigos de vidro.

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

Torneiro mecânico - É o trabalhador que num torno mecânico copiador ou programador executa trabalhos de torneamento de peças, trabalhando por desenho ou peça modelo, e prepara, se necessário, as ferramentas que utiliza.

Tractorista - É o trabalhador que tem a seu cargo conduzir e manobrar máquinas ou veículos destinados ao transporte de carga diversa.

Vendedor - É o trabalhador não comissionista que, integrado no quadro do pessoal da empresa e prestando serviços exclusivamente a esta, tem como função a promoção a venda dos artigos produzidos ou transformados por aquela.

Verificador-anotador - É o trabalhador que verifica, servindo-se de instrumentos adequados, defeitos de fabrico, tais como sedas, na distribuição, dimensão e outras, anotando-as em impresso próprio e transmitindo-os à produção.

Verificador ou controlador-chefe de fornos de fusão - É o trabalhador que coordena, controla e dirige o trabalho dos verificadores ou controladores de fornos de fusão.

Verificador ou controlador de qualidade - É o trabalhador que tem como função determinar, através de ensaios físicos e outros, a qualidade, dimensões e características dos artigos produzidos, procedendo a comparação dos elementos verificados com as normas exigidas, aquando de imediato junto dos responsáveis sempre que detecte irregularidades nos produtos.

Vigilante de balneário - É o trabalhador que tem como função a vigilância e fiscalização de balneários e outras instalações sanitárias.

ANEXO III

Enquadramentos

Grupo 1

Analista de sistemas.
Director de fábrica.
Director de serviços.

Grupo 2

Presentemente não integra nenhuma categoria.

Grupo 3

Chefe de serviços ou divisão.
Encarregado geral.
Programador sénior.
Tesoureiro.

Grupo 4

Chefe de sala de desenho.

Grupo 5

Desenhador-criador de modelos.
Desenhador orçamentista.
Desenhador-projectista.
Programador júnior.

Grupo 6

Analista principal.
Chefe de equipa.
Chefe de turno de máquinas automáticas.
Instrumentista de controlo industrial.
Operador de computador.
Preparador de trabalho (equipamento eléctrico e ou instrumentação).
Preparador de trabalho (metalúrgico).
Secretário de direcção.
Técnico de electrónica industrial.

Grupo 7

Encarregado B.
Verificador ou controlador-chefe de fornos de fusão.

Grupo 8

Afinador de máquina.
Apontador metalúrgico.
Auxiliar de chefe de turno de máquinas automáticas.
Caixa.
Canalizador de 1.^a
Carpinteiro.
Chefe de movimento.
Chefe de turno.
Chefe de turno de escolha.

Chefe de turno de fabricação.	Serralheiro de ferramentas, moldes, cunhos e cortantes de 2. ^a
Condutor-afinador de máquinas.	Serralheiro mecânico de 2. ^a
Condutor de fornos de fusão.	Soldador por electroarco ou oxi-acetileno de 2. ^a
Condutor de máquinas automáticas.	Torneiro mecânico de 2. ^a
Controlador de fabrico.	Grupo 12
Desenhador.	Agente de serviços de planeamento e armazém B.
Desenhador-decorador.	Ajudante de condutor de máquinas automáticas com dois ou mais anos.
Electricista com mais de dois anos.	Ajudante de montador-afinador com dois ou mais anos.
Escriturário A.	Dactilógrafo.
Fiel de armazém (metalúrgico).	Operador de ensilagem.
Fresador mecânico de 1. ^a	Telefonista A.
Mecânico-auto de 1. ^a	Grupo 13
Montador-afinador das máquinas de produção.	Ajudante de condutor de fornos de fusão.
Motorista de pesados.	Ajudante de condutor de máquinas automáticas até dois anos.
Operador de composição.	Ajudante de montador-afinador até dois anos.
Operador de máquina automática de decoração (serigrafia e rotulagem).	Condutor de máquinas industriais.
Pedreiro de fornos.	Examinador de obra.
Pintor.	Limador-alisador de 2. ^a
Polidor (metalúrgico) de 1. ^a	Lubrificador de máquinas de 2. ^a
Preparador- programador.	Soldador de 2. ^a
Serralheiro civil de 1. ^a	Verificador-anotador.
Serralheiro de ferramentas, moldes, cunhos ou cortantes de 1. ^a	Grupo 14
Serralheiro mecânico de 1. ^a	Canalizador de 3. ^a
Soldador por electroarco ou oxi-acetileno de 1. ^a	Entregador de ferramentas de 1. ^a
Torneiro mecânico de 1. ^a	Fresador mecânico de 3. ^a
Vendedor.	Mecânico-auto de 3. ^a
Verificador ou controlador de qualidade.	Polidor (metalúrgico) de 3. ^a
Grupo 9	Pré-oficial electricista do 2.º ano.
Analista.	Serralheiro civil de 3. ^a
Cozinheiro.	Serralheiro de ferramentas, moldes, cunhos e cortantes de 3. ^a
Grupo 10	Serralheiro mecânica de 3. ^a
Agente de serviços de planeamento e armazém A.	Soldador por electroarco ou oxi-acetileno de 3. ^a
Chefe de turno de composição.	Telefonista B.
Cobrador.	Torneiro mecânico de 3. ^a
Compositor.	Grupo 15
Condutor de máquinas de extracção de areias.	Ajudante de cozinheiro.
Escriturário B.	Ajudante de motorista.
Limador-alisador de 1. ^a	Anotador de produção.
Lubrificador de máquinas de 1. ^a	Auxiliar de encarregado.
Motorista de ligeiros.	Condutor de dumper.
Operador de limpeza de moldes, peças e materiais.	Ecónomo.
Soldador de 1. ^a	Grupo 16
Tractorista.	Auxiliar de composição.
Grupo 11	Dactilógrafo do 4.º ano.
Canalizador de 2. ^a	Entregador de ferramentas de 2. ^a
Condutor de máquinas (tubo de vidro).	Escolhedor no tapete.
Electricista até dois anos.	Ferramenteiro.
Fresador mecânico de 2. ^a	
Mecânico-auto de 2. ^a	
Polidor (metalúrgico) de 2. ^a	
Serralheiro civil de 2. ^a	

Fiel de armazém.
 Fosgador não artístico.
 Limador-alisador de 3.ª
 Lubrificador de máquinas de 3.ª
 Operador heliográfico-arquivista.
 Paletizador.
 Preparador de ecrãs.
 Preparador de laboratório.
 Retratilizador.
 Soldador de 3.ª
 Temperador ou arquista (arca fixa ou contínua).

Grupo 17

Escolhedor no tapete de vidro de embalagem (com excepção de garrafas).
 Operador de máquina semiautomática de serigrafia.
 Pré-oficial electricista do 1.º ano.

Grupo 18

Anotador.
 Caixoteiro.
 Dactilógrafo do 3.º ano.
 Encaixotador.
 Entregador de ferramentas de 3.ª
 Guarda.
 Porteiro.

Grupo 19

Contínuo.
 Enfornador/desenfornador.
 Operador de máquina manual de serigrafia.

Grupo 20

Auxiliar de armazém.
 Dactilógrafo do 2.º ano.
 Jardineiro.
 Servente de carga.
 Servente de escolha.
 Servente metalúrgico.
 Servente de pedreiro.
 Servente de pirogravura.

Grupo 21

Armador de caixas de madeira ou cartão.
 Barista.
 Controlador de caixa.
 Escolher fora do tapete.
 Operador de máquina ou mesa de serigrafia.
 Servente.
 Vigilante de balneário.

Grupo 22

Ajudante de operador de máquina ou serigrafia.
 Ajudante de preparador de ecrãs.
 Auxiliar de laboratório.
 Auxiliar de refeitório ou bar.
 Dactilógrafo do 1.º ano.
 Embalador.

Escolhedor de casco.
 Escolhedor/embalador (tubo de vidro).
 Revestidor a plástico.

Grupo 23

Servente de limpeza.

ANEXO IV

Tabelas salariais

Grupos	2022
Grupo 1	2 367,00 €
Grupo 2	1 853,50 €
Grupo 3	1 729,75 €
Grupo 4	1 475,25 €
Grupo 5	1 426,25 €
Grupo 6	1 384,25 €
Grupo 7	1 350,75 €
Grupo 8	1 321,75 €
Grupo 9	1 299,75 €
Grupo 10	1 280,50 €
Grupo 11	1 260,50 €
Grupo 12	1 243,75 €
Grupo 13	1 219,75 €
Grupo 14	1 203,00 €
Grupo 15	1 180,00 €
Grupo 16	1 161,00 €
Grupo 17	1 143,25 €
Grupo 18	1 118,50 €
Grupo 19	1 105,50 €
Grupo 20	1 080,25 €
Grupo 21	1 059,75 €
Grupo 22	1 035,50 €
Grupo 23	1 006,25 €

Tabela de praticantes e aprendizes

Praticante geral

1.º ano	714,00
2.º ano	715,00
3.º ano	716,25
4.º ano	747,50

Aprendiz geral

1.º ano	710,00
2.º ano	712,50

Praticante de metalúrgico e ajudante electricista

1.º ano	718,75
2.º ano	746,00

Aprendiz metalúrgico e electricista

1.º ano	710,00
2.º ano	712,50

Abono para falhas: 93,75 euros.

Declarações

Para os devidos efeitos se declara que a Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro - FEVICCOM representa os seguintes sindicatos:

- STCCMCS - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos e Similares, Construção, Madeiras, Mármore e Cortiças do Sul e Regiões Autónomas;
- Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos e Similares da Região Norte;
- Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos, Construção, Madeiras, Mármore e Similares da Região Centro;
- Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Vidreira;
- Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Pedreiras, Cerâmica e Afins da Região a Norte do Rio Douro;
- Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Mármore, Pedreiras, Cerâmica e Materiais de Construção de Portugal;
- Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Construção Cerâmica, Cimentos e Similares, Madeiras, Mármore e Pedreiras de Viana do Castelo e Norte - SCMPVCN;
- SICOMA - Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Olarias e Afins da Região da Madeira;
- SOCN - Sindicato dos Operários Corticeiros do Norte.

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

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

FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal, Representa as seguintes organizações sindicais:

Sindicatos filiados:

- 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;
- STIANOR - Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Indústrias de Alimentação e Bebidas;
- Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Indústria Alimentar;
- SITACEHT - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Alimentação, Bebidas e Similares, Comércio, Escritórios e Serviços, Hotelaria e Turismo dos Açores.

Marinha Grande, 24 de agosto de 2022.

Pela Santos Barosa - Vidros, SA:

Vitor Miguel Ferreira Henriques Martins, na qualidade de mandatário.

Luís José Ferreira Coelho Tavares, na qualidade de mandatário.

Pela Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro - FEVICCOM:

Maria Etelevina Lopes Rosa Ribeiro, na qualidade de mandatária.

Hugo André Santos Marques, na qualidade de mandatário.

Pela FECTRANS - Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações:

Maria Etelevina Lopes Rosa Ribeiro, na qualidade de mandatária.

Hugo André Santos Marques, na qualidade de mandatário.

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

Maria Etelevina Lopes Rosa Ribeiro, na qualidade de mandatária.

Hugo André Santos Marques, na qualidade de mandatário.

Depositado em 9 de novembro de 2022, a fl. 7 do livro n.º 13, com o n.º 230/2022, 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 Tabaqueira II, SA e a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outros - Alteração/texto consolidado

A Tabaqueira II, SA, e as associações sindicais abaixo identificadas acordam a revisão parcial do AE celebrado entre a Tabaqueira, II, SA e as mesmas referidas associações sindicais, cuja última publicação integral após uma revisão global, consta no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 27, de 22 de julho de 2016 e cuja última revisão consta no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 38, de 15 de outubro de 2018 e n.º 22 de 15 de junho de 2019.

CAPÍTULO I

Âmbito e vigência

Cláusula 1.ª

Âmbito

O presente acordo de empresa, abreviadamente designado por AE, obriga, por uma parte, a Tabaqueira II, SA e, por outra parte, todos os trabalhadores ao serviço da empresa representados pelos sindicatos outorgantes que, no presente momento, se estima ser cerca de 700 trabalhadores, e aplica-se no território de Portugal Continental e Regiões Autónomas dos Açores e da Madeira e ao setor de atividade da Tabaqueira II, SA, que é a comercialização e distribuição de tabacos e produtos afins e, bem assim, de equipamentos utilizados no respetivo consumo.

Cláusula 2.ª

Vigência

- 1- O presente AE entra em vigor em 1 de abril de 2022.
- 2- O prazo de vigência do presente AE é de 1 (um) ano.
- 3- A denúncia do AE pode ser feita por qualquer das partes, com a antecedência de, pelo menos, três meses em relação aos prazos de vigência previstos no número 2 e deve ser acompanhada de proposta de alteração e respetiva fundamentação.
- 4- A parte que recebe a denúncia deve responder no prazo de 45 dias após a receção da proposta, devendo a resposta, devidamente fundamentada, conter, pelo menos, contraproposta relativa a todas as matérias da proposta que não sejam aceites.
- 5- Após a apresentação da contraproposta deve, por iniciativa de qualquer das partes, realizar-se a primeira reunião para a celebração do protocolo do processo de negociações e entrega dos títulos de representação dos negociadores.
- 6- As negociações terão a duração de 30 dias, salvo se outro período for fixado no protocolo referido no número anterior, findos os quais as partes decidirão da sua continuação ou da passagem à fase seguinte do processo de negociação coletiva de trabalho.

7- Enquanto este AE não for alterado ou substituído no todo ou em parte, renovar-se-á automaticamente decorridos os prazos de vigência constantes no número 2, por períodos de 12 meses.

CAPÍTULO II

Prestação de trabalho: Direito ao trabalho

SECÇÃO I

Direito ao trabalho

Cláusula 3.ª

Princípios gerais

Aos trabalhadores da empresa é garantido o trabalho nos termos e condições estabelecidos no presente AE.

Cláusula 4.ª

Competência na organização do trabalho

Dentro dos limites decorrentes do presente AE, compete à empresa fixar os termos em que deve ser prestado o trabalho, dirigi-lo e controlá-lo, diretamente ou através da hierarquia.

SECÇÃO II

Duração do trabalho

Cláusula 5.ª

Horário de trabalho - Definição e princípio geral

- 1- Entende-se por horário de trabalho a determinação das horas de início e fim do período normal de trabalho diário, bem como os intervalos de descanso.
- 2- Compete à empresa estabelecer o horário de trabalho dos trabalhadores. na sua fixação ou modificação devem ser sempre ouvidas as relevantes comissões sindicais ou, na falta destas, os delegados sindicais.

Cláusula 6.ª

Período de funcionamento e período normal de trabalho

- 1- A empresa poderá implementar um período de funcionamento de 24 horas por dia, 7 dias por semana.
- 2- O período normal de trabalho semanal a praticar no âmbito da empresa é o seguinte:
 - Trabalhadores administrativos e conexos: trinta e sete horas e meia;
 - Restantes trabalhadores: quarenta horas.

Cláusula 7.ª

Dias de descanso

- 1- Os dias de descanso semanal são o sábado e o domingo, salvo o previsto na alínea seguinte:

a) Os dias de descanso dos trabalhadores que prestam trabalho predominantemente fora das instalações da empresa poderão não ser o sábado e o domingo, caso as necessidades de organização do trabalho requeiram o trabalho nesses dias.

Cláusula 8.^a

Intervalos de descanso

1- O período de trabalho diário deve ser interrompido por um intervalo de duração não inferior a quarenta e cinco minutos e não superior a duas horas, de modo que os trabalhadores não prestem mais de seis horas de trabalho consecutivo.

2- A empresa estabelecerá um regime de pausas no decorrer do período normal de trabalho, definido em regulamentação interna.

Cláusula 9.^a

Marcação de ponto

1- É obrigatório para todos os trabalhadores a marcação de ponto no início e no fim de cada um dos períodos de trabalho, bem como de saídas e entradas dentro desses períodos.

2- Verificando-se atraso no início de cada período de trabalho, a chefia analisará caso a caso, tendo em conta as razões invocadas pelo trabalhador e a sua pontualidade.

Cláusula 10.^a

Horário flexível e isenção de horário de trabalho

1- A empresa implementará o princípio da flexibilidade de horário na medida em que tal seja considerado conveniente.

2- Os trabalhadores sujeitos a este regime terão um período de trabalho diário fixo e um período de trabalho complementar variável, período este que será da inteira disposição do trabalhador, ressalvando-se sempre o regular funcionamento dos serviços.

3- Para além das situações previstas na lei, poderão ser isentos de horário de trabalho, os trabalhadores com as categorias/funções definidas e reguladas no anexo II, com exceção da função de assistente administrativo.

Cláusula 11.^a

Trabalho suplementar

1- Só será considerado trabalho suplementar aquele que for prestado por determinação prévia da empresa e nos termos da lei, designadamente, em dia de descanso semanal ou feriado.

2- Não se compreende na noção de trabalho suplementar, nomeadamente e sem prejuízo de outras situações previstas na lei:

a) O trabalho prestado por trabalhador isento de horário de trabalho, em dia normal de trabalho;

b) A formação profissional, ainda que realizada fora do horário de trabalho, desde que não exceda duas horas diárias.

3- Cada trabalhador não poderá realizar mais de duzentas horas de trabalho suplementar em cada ano de calendário.

4- Não será considerado, para os efeitos do limite referido no número anterior, o trabalho suplementar prestado por

motivo de força maior ou em situação de emergência motivada por perigo grave para a segurança dos trabalhadores, ou quando se torne necessário para prevenir ou evitar prejuízos graves para a empresa ou para assegurar a viabilidade do sistema produtivo da empresa.

5- Sempre que, nos termos do subsequente número sete, o trabalhador preste trabalho suplementar, a empresa fornecerá uma refeição ou, na impossibilidade, concederá um subsídio para pequeno almoço, almoço, jantar ou ceia, nos montantes previstos no anexo I.

6- A empresa providenciará ou pagará transporte ao trabalhador sempre que, como resultado da prestação de trabalho suplementar, o trabalhador fique impossibilitado de utilizar o seu meio de transporte habitual.

7- Para efeitos de concessão da refeição ou subsídio, como previsto no número cinco, o trabalho suplementar terá de ter uma duração superior a 2 horas e não poderá ter terminado:

a) Para pequeno-almoço, antes das 7h00;

b) Para almoço, antes das 12h00;

c) Para jantar, antes das 20h00;

d) Para ceia, antes das 2h00.

8- A empresa pagará meia hora como tempo de trabalho suplementar, pelo período gasto na refeição, quando prestado em dia normal de trabalho.

9- No caso de prolongamento igual ou superior a 8 horas de trabalho suplementar em dia normal de trabalho, o trabalhador será dispensado de comparecer ao serviço, sem prejuízo da retribuição, até ao termo do imediato período normal de trabalho.

10- O trabalhador é obrigado a realizar a prestação de trabalho suplementar, salvo quando, havendo motivos atendíveis, expressamente solicite a sua dispensa.

11- Sem prejuízo do disposto no número anterior, os trabalhadores que completarem 55 anos de idade não poderão ser obrigados a prestar trabalho suplementar, salvo se este se destinar a fazer face a casos de força maior ou se tornar indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a empresa.

SECÇÃO III

Transferência de local de trabalho

Cláusula 12.^a

Noção de local de trabalho

1- O local de trabalho habitual deverá ser definido pela empresa no ato de admissão de cada trabalhador.

2- Na falta de definição, entende-se por local de trabalho o estabelecimento em que o trabalhador preste normalmente serviço, ou, quando o local de trabalho não seja fixo, a delegação ou estabelecimento a que esteja adstrito, ou para onde tenha sido transferido nos termos da cláusula seguinte.

Cláusula 13.^a

Princípio geral de transferência de local de trabalho

Nas transferências de local de trabalho, a empresa apli-

cará os requisitos dispostos pela lei em cada momento em vigor.

SECÇÃO IV

Deslocações

Cláusula 14.^a

Deslocações

1- Entende-se por deslocação em serviço a realização temporária de trabalho fora do local habitual.

2- O trabalhador encontra-se adstrito a deslocações inerentes às suas funções ou indispensáveis à sua formação profissional.

3- A empresa estabelecerá em regulamentação interna o regime de deslocações.

SECÇÃO V

Condições particulares de trabalho

Cláusula 15.^a

Trabalho de portadores de deficiência

A empresa procurará, sempre que disponha de adequadas condições de trabalho, proporcionar emprego a portadores de deficiência em postos de trabalho compatíveis com as suas capacidades.

Cláusula 16.^a

Proteção na parentalidade

Além do estipulado no presente AE e na lei para a generalidade dos trabalhadores no que diz respeito a maternidade e paternidade, são assegurados aos trabalhadores os direitos constantes do anexo IV.

Cláusula 17.^a

União de facto

Para o exercício dos direitos dos cônjuges, decorrentes do AE, consideram-se equiparadas ao casamento as situações de união de facto, legalmente reconhecidas e equiparadas, podendo a empresa exigir prova das situações.

Cláusula 18.^a

Trabalhadores-estudantes

1- O regime jurídico dos trabalhadores-estudantes é o previsto na lei, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

2- A empresa concederá ao trabalhador-estudante os seguintes benefícios:

a) Dispensa remunerada na véspera e no dia das provas de avaliação;

b) Dispensa remunerada para frequência de aulas até ao limite máximo de duas horas, durante os dias de funcionamento das aulas, quando necessário;

c) Gozo de férias interpoladas ou não, em época à sua es-

colha, para preparação de exames, desde que não seja prejudicado o normal funcionamento dos serviços;

d) Quando solicitada pelo trabalhador, dispensa da prestação de trabalho pelo período de dez dias úteis seguidos ou alternados, para preparação dos seus exames, não havendo lugar a remuneração.

CAPÍTULO III

Retribuição do trabalho

Cláusula 19.^a

Remuneração

As remunerações mínimas são as estabelecidas no anexo III.

Cláusula 20.^a

Retribuição horária

Para todos os efeitos, o valor da retribuição horária será calculado segundo a seguinte fórmula:

$$\text{Retribuição horária (RH)} : \frac{RM \times 12}{52 \times HS}$$

Em que:

RM é o valor da retribuição mensal.

HS é o período normal de trabalho semanal.

Cláusula 21.^a

Remuneração de trabalho suplementar em dia normal

O trabalho suplementar prestado em dia normal de trabalho dá direito a remuneração especial, que será igual à remuneração normal acrescida da percentagem de 75 %.

Cláusula 22.^a

Remuneração de trabalho suplementar em dias de descanso semanal e feriados

1- O trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal ou feriado dá direito a um acréscimo calculado de acordo com a seguinte fórmula:

$$Rdd = Nh \times Rh + Nh \times 175 \% Rh$$

Em que:

Rdd - Remuneração do trabalho prestado em dias de descanso semanal e feriados.

Rh - Retribuição/hora.

Nh - Número de horas trabalhadas.

2- A remuneração fixar-se-á sempre em relação ao período de tempo suplementar efetivamente trabalhado.

Cláusula 23.^a

Retribuição por isenção de horário de trabalho

1- Os trabalhadores isentos de horário de trabalho têm direito a uma retribuição especial, que será igual à remuneração correspondente a uma hora de trabalho suplementar prestado em dia normal de trabalho com exceção dos que, de

acordo com a lei, a ela renunciarem.

2- A retribuição especial por isenção de horário de trabalho releva para efeitos de atribuição de subsídios de férias e de Natal.

3- A retribuição especial será devida enquanto vigorar a isenção.

Cláusula 24.^a

Noção de trabalho noturno

1- Considera-se noturno o trabalho prestado entre as 20h00 de um dia e as 7h00 do dia seguinte.

2- Considera-se também noturno o trabalho prestado depois das 7h00 desde que em prolongamento de um período de trabalho noturno, que não ultrapasse oito horas, independentemente da remuneração do trabalho suplementar.

3- Considera-se que existe prolongamento de trabalho noturno quando o período se iniciou até às 0h00, inclusive.

Cláusula 25.^a

Remuneração de trabalho noturno

A retribuição do trabalho noturno será superior em 25 por cento à retribuição a que dá direito o trabalho equivalente prestado durante o dia.

Cláusula 26.^a

Subsídio de Natal

1- Todos os trabalhadores têm direito a receber pelo Natal um subsídio igual à remuneração mensal, sem prejuízo da retribuição normal.

2- Os trabalhadores que no ano da 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- No ano da cessação do contrato de trabalho, qualquer que seja a causa, os trabalhadores terão direito a tantos duodécimos daquele subsídio quanto os meses completos de serviço prestado nesse ano.

4- Para efeitos do disposto nos números 2 e 3 da presente cláusula, entende-se como mês completo qualquer fração igual ou superior a dez dias.

5- O subsídio será pago até ao dia 30 de novembro, de modo idêntico ao utilizado para a retribuição mensal.

Cláusula 27.^a

Subsídio de férias

1- Os trabalhadores têm direito a um subsídio de férias de montante não inferior à respetiva retribuição.

2- No ano de cessação do contrato de trabalho, qualquer que seja a causa, os trabalhadores terão direito a um subsídio proporcional ao tempo de serviço prestado nesse ano.

3- Aos trabalhadores que durante o ano anterior estiveram em regime de substituição temporária, nas condições indica-

das na cláusula 68, deverá ser pago o valor correspondente às diferenças existentes, conjuntamente com o subsídio de férias desse ano.

Cláusula 28.^a

Abono para falhas

1- Aos trabalhadores com funções de caixa ou cobrador será atribuído um abono mensal para falhas previsto no anexo I.

2- O abono referido no número anterior é pago nos meses em que o trabalhador preste efetivamente o seu trabalho.

3- Sempre que um trabalhador substitua outro que usufrua deste abono, terá direito, durante os dias em que a substituição se mantiver, a um abono no valor de 50 % do respetivo montante por cada período de quinze dias ou fração, incluindo dias de descanso semanal e feriados.

Cláusula 29.^a

Subsídio de prevenção

Os trabalhadores em regime de prevenção terão direito a um subsídio previsto no anexo I, por cada hora ou fração, em que estejam sujeitos àquele regime, sem prejuízo da retribuição a que haja lugar, em caso de prestação efetiva de serviço.

CAPÍTULO IV

Suspensão da prestação de trabalho

SECÇÃO I

Ferriados

Cláusula 30.^a

Ferriados

1- São considerados feriados obrigatórios:

- a) 1 de janeiro;
- b) Sexta-Feira Santa;
- c) Domingo de Páscoa;
- d) 25 de abril;
- e) 1 de maio;
- f) Corpo de Deus (data móvel);
- g) 10 de junho;
- h) 15 de agosto;
- i) 5 de outubro;
- j) 1 de novembro;
- k) 1 de dezembro;
- l) 8 de dezembro;
- m) 25 de dezembro;
- n) Terça-Feira de Carnaval.

2- A empresa observará o feriado municipal de 13 de junho para os trabalhadores que prestam trabalho na sede da em-

presa ou, em alternativa, os feriados municipais da área em que prestam serviço os restantes trabalhadores.

3- A empresa concederá tolerância de ponto nos dias 24 e 31 de dezembro.

SECÇÃO II

Férias

Cláusula 31.^a

Direito a férias

1- Os trabalhadores têm direito a um período de férias de 26 dias úteis em cada ano civil.

2- No ano de admissão o trabalhador tem direito após o decurso de 90 dias de trabalho efetivo, a um período de férias proporcional ao tempo de trabalho a prestar até 31 de dezembro, à razão de dois dias úteis por cada mês completo de serviço.

3- O direito a férias reporta-se ao trabalho prestado no ano civil anterior.

4- O direito a férias é irrenunciável e o seu gozo efetivo não pode ser substituído, fora dos casos expressamente previstos na lei, por qualquer compensação económica ou outra, ainda que com o acordo do trabalhador.

Cláusula 32.^a

Marcação de férias

1- A marcação do período de férias deve ser feita por mútuo acordo entre a empresa e os trabalhadores até 31 de março de cada ano. Os trabalhadores terão a faculdade de gozar até dois dias do seu período de férias repartidos por até quatro meios-dias, devendo estes ser marcados por acordo com a chefia direta de cada trabalhador.

2- Na falta de acordo, caberá à empresa a elaboração do mapa de férias, ouvindo, para o efeito, os órgãos representativos dos trabalhadores.

3- Nos casos previstos no número anterior, o trabalhador terá direito de preferência na marcação do período de férias no ano seguinte.

4- O mapa de férias definitivo deverá ser elaborado e afixado nos locais de trabalho até 15 de abril de cada ano.

5- No caso de o trabalhador requerer uma alteração no período de férias já marcado, deverá apresentar um pedido nesse sentido com pelo menos 15 dias de antecedência. A empresa deverá comunicar a resposta com pelo menos 8 dias de antecedência em relação à data requerida pelo trabalhador.

6- No caso de ambos trabalharem para a empresa, os cônjuges ou as pessoas que, de acordo com a lei civil vigente a cada momento, vivam em condições análogas às daqueles, gozarão férias simultaneamente, se nisso tiverem conveniência. Se apenas um dos cônjuges ou pessoas for trabalhador da empresa, esta procurará facilitar a simultaneidade das férias de ambos.

Cláusula 33.^a

Período de gozo de férias

A época de férias será entre 1 de junho e 30 de setembro de cada ano. Poderão as férias ser gozadas fora do período acima estabelecido desde que haja acordo escrito entre o trabalhador e a empresa.

Cláusula 34.^a

Data limite do gozo de férias - Cumulação de férias

1- As férias devem ser gozadas no decurso do ano civil em que se vencem.

2- Não se aplica o disposto no número anterior, podendo as férias ser gozadas até 30 de abril do ano civil seguinte, em acumulação ou não com as férias vencidas neste, quando a aplicação da regra aí estabelecida causar grave prejuízo à empresa ou ao trabalhador e desde que, no primeiro caso, este dê o seu acordo escrito.

Cláusula 35.^a

Efeitos de interrupção, antecipação ou adiamento de férias por iniciativa da empresa

1- Depois de marcado o período de férias, a empresa só poderá, por exigências imperiosas do seu funcionamento, interromper, antecipar ou adiar as férias desde que obtenha o acordo expresso do trabalhador.

2- A interrupção das férias não poderá prejudicar o gozo seguido de metade do respetivo período.

3- Em caso de antecipação, adiamento ou interrupção das férias já iniciadas, a empresa indemnizará o trabalhador dos prejuízos que este comprovadamente haja sofrido, na presunção de que gozaria integralmente as férias no período fixado.

Cláusula 36.^a

Modificação das férias por impedimento

1- Se na data prevista para início das férias o trabalhador estiver impedido de as gozar por razões que lhe não sejam imputáveis, nomeadamente por doença ou acidente de trabalho, deverá ser marcado novo período de férias.

2- O novo período de férias será marcado de acordo com os interesses da empresa e do trabalhador.

3- Se não houver acordo, serão as férias marcadas pela empresa, desde que o sejam para o período entre 1 de junho e 30 de setembro. Não sendo isso possível, serão as férias gozadas logo que cesse o impedimento do trabalhador.

Cláusula 37.^a

Doença no período de férias

1- Se durante o período de férias o trabalhador adoecer, considerar-se-ão aquelas como não gozadas na parte que vai desde o dia do início da doença até à data a que corresponda o seu termo.

2- Quando se verificar esta situação, deverá o trabalhador comunicar, no mais curto espaço de tempo possível, à empresa o início da doença e oferecer prova da mesma por documento de estabelecimento hospitalar ou de médico da Segurança Social.

3- Verificando-se o termo da doença, a marcação da data para gozo da parte remanescente de férias será objeto de acordo entre o trabalhador e a empresa.

4- Se não houver acordo, serão as férias marcadas pela empresa, desde que o sejam para o período entre 1 de junho e 30 de setembro. Não sendo isso possível, serão as férias gozadas logo que cesse o impedimento do trabalhador.

Cláusula 38.^a

Férias e suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado

1- No ano da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado, respeitante ao trabalhador, se se verificar a impossibilidade total ou parcial de gozo do direito de férias já vencidas, o trabalhador terá direito à retribuição correspondente ao período de férias não gozado e respetivo subsídio.

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

3- O período de férias não gozado no ano da cessação do impedimento será gozado até ao dia 30 de abril do ano imediato.

Cláusula 39.^a

Violação do direito a férias

No caso de a empresa obstar ao gozo das férias nos termos previstos para o efeito, o trabalhador terá direito a uma indemnização correspondente ao triplo da retribuição de férias relativa à parte de férias em falta, ficando a empresa, ainda, obrigada a proporcionar ao trabalhador o gozo do período de férias correspondente ao tempo durante o qual se verificou a inobservância do respetivo direito.

SECÇÃO III

Faltas e licenças

Cláusula 40.^a

Definição de falta e princípios gerais

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

2- Nos casos de ausência do trabalhador por períodos inferiores ao período normal de trabalho a que está obrigado, os respetivos tempos são adicionados para determinação dos períodos normais de trabalho diário em falta.

3- Quando seja praticado horário de trabalho flexível, a falta durante um dia de trabalho apenas se considerará reportada ao período de presença obrigatória do trabalhador.

Cláusula 41.^a

Tipos de faltas e licenças

As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

1- As faltas justificadas são:

a) A ausência por altura do casamento do trabalhador, até 15 dias seguidos;

b) A ausência até 5 dias consecutivos, por falecimento do cônjuge, de parentes ou afim ascendente no 1.º grau de linha reta e até 20 dias consecutivos, por falecimento de descendente ou afim no 1.º grau na linha reta;

c) A ausência até dois dias consecutivos por falecimento de outro parente ou afim da linha reta ou 2.º grau da linha colateral (avós, netos, avós do cônjuge, irmãos e cunhados);

d) As ausências dos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação coletiva no desempenho das suas funções, nos termos da lei;

e) As ausências motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a factos não imputáveis ao trabalhador, nomeadamente, doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais, ou a necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a filho, a neto ou a membros do agregado familiar;

f) As ausências não superiores a quatro horas e só pelo tempo estritamente necessário justificadas pelo responsável pela educação do menor, uma vez por trimestre, para deslocação à escola tendo em vista inteirar-se da situação educativa do filho menor;

g) As faltas dos trabalhadores estudantes, nos termos do estatuto do trabalhador-estudante e as motivadas pela prestação de provas em estabelecimentos de ensino, nos termos da lei;

h) Ausências dos trabalhadores que sejam bombeiros voluntários, pelo tempo necessário a ocorrer a sinistros ou acidentes;

i) Ausências de um dia aos dadores de sangue a título gracioso, não mais de uma vez por trimestre;

j) Ausências pelos candidatos a eleições para cargos públicos, durante o período legal da respetiva campanha eleitoral;

k) As ausências motivadas por idas a consultas médicas, pelo tempo necessário à consulta, espera e transporte;

l) As prévias ou posteriormente autorizadas pela empresa.

2- Aplica-se o previsto no número 1 alínea b) em caso de falecimento de pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador, nos termos previstos em legislação específica.

3- Todas as faltas não previstas nos números anteriores são injustificadas.

4- Os trabalhadores têm ainda direito ao gozo das licenças parentais determinadas na lei, em cada momento em vigor.

Cláusula 42.^a

Comunicação e prova sobre as faltas justificadas

1- Quando previsíveis, as faltas justificadas serão obrigatoriamente comunicadas por escrito com a antecedência mí-

nima de 5 dias. Quando imprevisíveis, as faltas justificadas serão obrigatoriamente comunicadas por escrito, no mais curto espaço de tempo, sem prejuízo da apresentação posterior das justificações adequadas.

2- A comunicação das faltas será feita por escrito, em duplicado, sendo a cópia assinada pelo recetor da comunicação e entregue ao trabalhador.

3- Na falta de comunicação ou de justificação serão as faltas consideradas injustificadas.

Cláusula 43.^a

Efeitos das faltas e licenças

1- Salvo o disposto na lei e no presente AE, as faltas justificadas não determinam a perda ou prejuízo de quaisquer direitos ou regalias do trabalhador, nomeadamente da retribuição.

2- Determinam perda de retribuição as faltas justificadas previstas na alínea *d*) do número 1 da cláusula 41.^a na parte em que excedam os correspondentes créditos de horas e as motivadas por doença ou acidente, sem prejuízo, quanto a estas, do disposto na cláusula 73.^a

3- Nos casos previstos nas alíneas *d*) e *e*) do número 1 da cláusula 41.^a, se o impedimento do trabalhador se prolongar por mais de um mês, aplica-se o regime de suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado.

4- As faltas injustificadas determinam sempre perda de retribuição correspondente ao período de ausência, o qual será descontado, para todos os efeitos, na antiguidade do trabalhador.

5- Incorre em infração disciplinar grave todo o trabalhador que:

a) Faltar injustificadamente durante três dias úteis consecutivos ou seis interpolados, no período de um ano;

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

6- Nos casos em que as faltas determinem perda de retribuição, esta poderá ser substituída, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por perda de dias de férias, na proporção de um dia de férias por cada dia de falta, nos termos da lei.

7- Constituem direito dos trabalhadores as licenças resultantes do regime da proteção na parentalidade, nos termos da lei, as quais não determinam perda de quaisquer direitos salvo quanto à retribuição e são consideradas como prestação efetiva de trabalho, aplicando-se o disposto na cláusula 73.^a

CAPÍTULO V

Disciplina

Cláusula 44.^a

Poder disciplinar

A empresa tem poder disciplinar sobre os trabalhadores que se encontrem ao seu serviço, de acordo com as normas estabelecidas no presente AE e na lei.

Cláusula 45.^a

Infração disciplinar

1- Considera-se infração disciplinar a violação culposa, pelo trabalhador, dos deveres que lhe são impostos pela lei, pelo presente AE ou pelos regulamentos internos da empresa.

2- O procedimento disciplinar deve exercer-se nos sessenta dias subsequentes àquele em que a empresa, ou o superior hierárquico com competência disciplinar, teve conhecimento da infração.

3- A infração disciplinar prescreve ao fim de um ano a contar do momento em que teve lugar, ou logo que cesse o contrato de trabalho.

Cláusula 46.^a

Sanções disciplinares

1- As sanções disciplinares aplicáveis aos trabalhadores pela prática de infrações disciplinares são as seguintes:

a) Repreensão;

b) Repreensão registada;

c) Perda de dias de férias;

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

e) Despedimento sem qualquer indemnização ou compensação.

2- A perda de dias de férias não pode pôr em causa o gozo de 20 dias úteis de férias para a generalidade dos trabalhadores.

3- A suspensão do trabalho não pode exceder, por cada infração, 30 dias normais e, em cada ano civil, o total de 90 dias.

CAPÍTULO VI

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 47.^a

Causas de cessação do contrato de trabalho

1- O contrato de trabalho pode cessar por:

a) Caducidade;

b) Revogação por acordo das partes;

c) Despedimento promovido pela empresa;

d) Resolução, com justa causa, por iniciativa do trabalhador;

e) Denúncia com aviso prévio, por iniciativa do trabalhador;

f) Denúncia, por qualquer das partes, durante o período experimental.

2- É proibido à empresa promover o despedimento sem justa causa ou por motivos políticos ou ideológicos.

Cláusula 48.^a

Justa causa de despedimento por parte da empresa

1- O comportamento culposos do trabalhador que, pela sua

gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho constitui justa causa de despedimento.

2- Constituem, nomeadamente, justa causa de despedimento os seguintes comportamentos do trabalhador:

- a) Desobediência ilegítima às ordens dadas pelos responsáveis hierarquicamente superiores;
- b) Violação de direitos e garantias dos trabalhadores da empresa;
- c) Provocação repetida de conflitos com outros trabalhadores da empresa;
- d) Desinteresse repetido pelo cumprimento, com a diligência devida, das obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho que lhe esteja confiado;
- e) Lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa;
- f) Falsas declarações relativas à justificação de faltas;
- g) Faltas não justificadas ao trabalho que determinem diretamente prejuízos ou riscos graves para a empresa ou, independentemente de qualquer prejuízo ou riscos, quando o número de faltas injustificadas atingir, em cada ano, 5 seguidas ou 10 interpoladas;
- h) Falta culposa de observância das normas de higiene e segurança no trabalho;
- i) Prática, no âmbito da empresa, de violências físicas, injúrias ou outras ofensas graves punidas por lei sobre trabalhadores da empresa, elementos dos corpos sociais, seus delegados ou representantes;
- j) Sequestro e, em geral, crimes contra a liberdade das pessoas referidas na alínea anterior;
- k) Incumprimento ou oposição ao cumprimento de decisões judiciais ou administrativas.

Cláusula 49.^a

Processo disciplinar

1- O processo disciplinar seguirá a tramitação prevista na lei e nos números subsequentes.

2- Nos casos em que se verifique algum comportamento que integre o conceito de justa causa, a empresa comunicará, por escrito, ao trabalhador que tenha incorrido nas respetivas infrações a sua intenção de proceder ao despedimento, juntando nota de culpa com a descrição circunstanciada dos factos que lhe são imputáveis.

3- O trabalhador dispõe de 10 dias úteis para consultar o processo e responder à nota de culpa, deduzindo por escrito os elementos que considera relevantes para o esclarecimento dos factos e da sua participação nos mesmos, podendo juntar documentos e solicitar as diligências probatórias que se mostrem pertinentes para o esclarecimento da verdade.

4- Na inquirição, o trabalhador-arguido, querendo, será assistido por 2 colegas de trabalho, por ele escolhidos, tendo também a possibilidade de recorrer ao sindicato.

Cláusula 50.^a

Consequências do despedimento nulo

1- Sendo o despedimento declarado ilícito, o trabalhador

tem direito às prestações pecuniárias que deveria ter normalmente auferido desde a data do despedimento até à data da sentença, deduzidas dos valores previstos na lei, bem como à reintegração na empresa, no respetivo cargo ou posto de trabalho com a antiguidade que lhe pertencia.

2- Em substituição da reintegração, o trabalhador pode optar por uma indemnização correspondente à sua antiguidade, calculada nos termos da cláusula 52.^a, contando-se para esse efeito todo o tempo decorrido até à data da sentença.

Cláusula 51.^a

Rescisão do contrato de trabalho por parte do trabalhador com justa causa

O trabalhador poderá resolver o contrato de trabalho, sem observância de aviso prévio, nas seguintes situações:

- a) Falta culposa de pagamento pontual da retribuição, na forma devida;
- b) Violação culposa das garantias legais e convencionais do trabalhador;
- c) Aplicação de sanção abusiva;
- d) Falta culposa de condições de higiene e segurança no trabalho;
- e) Lesão culposa de interesses patrimoniais do trabalhador ou ofensa à sua honra ou dignidade;
- f) Ofensas à integridade física, liberdade, honra ou dignidade do trabalhador, puníveis por lei, praticadas pela empresa ou seus representantes legítimos.

Cláusula 52.^a

Indemnização por rescisão de iniciativa do trabalhador com justa causa

O trabalhador que rescinda o contrato com fundamento na cláusula anterior terá direito a uma indemnização correspondente a um mês de retribuição por cada ano ou fração de antiguidade, não podendo ser inferior a três meses.

Cláusula 53.^a

Rescisão do contrato de trabalho por parte do trabalhador com aviso prévio

O trabalhador pode denunciar o contrato de trabalho, independentemente de justa causa, mediante comunicação escrita à empresa com a antecedência mínima de 30 ou 60 dias, conforme tenha, respetivamente, até dois anos ou mais de dois anos de antiguidade.

Cláusula 54.^a

Encerramento temporário ou diminuição de laboração

1- No caso de encerramento temporário ou diminuição de laboração de unidade, instalação ou serviço, os trabalhadores afetados manterão o direito à retribuição e demais regalias, contando-se para efeitos de antiguidade o tempo durante o qual ocorrer a situação.

2- O disposto nesta cláusula é extensivo a quaisquer outros casos em que o trabalhador não possa executar o serviço por falta imputável à empresa ou por razões de interesse desta.

Cláusula 55.^a

Direito dos trabalhadores objeto de despedimento por causas objetivas

1- Quando em igualdade de circunstâncias e condições, e pelo prazo de 1 ano a contar da data do despedimento coletivo ou de despedimento por extinção do posto de trabalho, a empresa dará preferência na admissão aos trabalhadores objeto de despedimento coletivo ou de despedimento por extinção do posto de trabalho, desde que estes hajam apresentado a sua candidatura.

2- A empresa comunicará as vagas a preencher através de anúncios públicos ou de carta a enviar para a residência conhecida do trabalhador.

CAPÍTULO VII

Preenchimento de vagas - Admissões

SECÇÃO I

Preenchimento de vagas

Cláusula 56.^a

Definição de promoção

Considera-se promoção a passagem de um trabalhador a categoria ou função diferente, que implique maior responsabilidade e a que corresponda uma banda salarial superior.

Cláusula 57.^a

Critérios de promoção

Sempre que haja lugar a promoção, a empresa observará os critérios definidos no anexo II.

Cláusula 58.^a

Preenchimento de vagas

Sempre que ocorram vagas em qualquer posto de trabalho, as mesmas serão preenchidas por:

- a) Reconversão profissional ou recolocação por extinção de serviço;
- b) Concurso interno extensivo a todos os trabalhadores que reúnam os requisitos mínimos exigidos para o desempenho da função;
- c) Recrutamento externo;
- d) Nomeação;
- e) A pedido do trabalhador.

SECÇÃO II

Admissões

Cláusula 59.^a

Condições de admissão

1- A empresa não admitirá trabalhadores com idade inferior a 18 anos ou sem as habilitações mínimas legais.

2- Aquando da admissão, a empresa, no cumprimento da lei e do presente AE, prestará ao trabalhador todas as informações relativas ao contrato de trabalho.

Cláusula 60.^a

Admissões especiais

Quando em igualdade de circunstâncias e condições e pelo prazo de 1 ano a contar da morte de trabalhador ao serviço a empresa dará preferência na admissão ao cônjuge sobrevivente ou a filho, desde que estes hajam apresentado a sua candidatura nas condições anunciadas.

Cláusula 61.^a

Período experimental

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

- a) 90 dias para a generalidade dos trabalhadores;
- b) 180 dias para os trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou funções de confiança;
- c) 240 dias para pessoal de direção e quadros superiores.

2- Consideram-se nulas e de nenhum efeito quaisquer cláusulas de contratos individuais de trabalho que estipulem períodos experimentais mais longos do que os previstos no número 1 da presente cláusula.

3- O período experimental conta a partir do início da execução da prestação do trabalhador, compreendendo a formação determinada pelo empregador, na parte em que não exceda metade da duração daquele período.

CAPÍTULO VIII

Formação profissional

Cláusula 62.^a

Princípios gerais da formação

1- A empresa considera-se obrigada a incrementar a formação dos trabalhadores ao seu serviço, visando o seu desenvolvimento integral nos aspetos profissional e social, numa perspetiva de formação permanente.

2- A formação é aberta a todos os trabalhadores e de acesso não seletivo e participado.

3- A formação poderá ter uma componente de formação geral e uma componente de formação técnico-profissional.

4- No final de cada ação de formação, será emitido um certificado ao formando, no qual venha expresso a natureza, a duração e a respetiva classificação final.

5- Nenhum trabalhador se pode escusar às ações de formação técnico-profissional, de carácter funcional, que lhe forem designadas.

6- As ações de formação profissional designadas pela empresa deverão decorrer no período correspondente ao seu horário normal de trabalho, devendo, tanto quanto possível, evitar-se a ultrapassagem desse período, sem que haja, no caso, pagamento de qualquer retribuição suplementar.

7- Durante as ações de formação previstas no número an-

terior, os trabalhadores serão na medida do necessário, dispensados de toda a atividade profissional, mantendo, contudo, todos os direitos e regalias dos trabalhadores em serviço efetivo, ficando as despesas correspondentes a cargo da empresa.

Cláusula 63.^a

Comparticipação financeira

1- A empresa participará financeiramente nas despesas decorrentes da frequência de cursos de formação geral do ensino oficial (público ou privado), nos termos dos números seguintes, desde que diretamente relacionados com os conhecimentos que o trabalhador necessita de adquirir ou desenvolver para desempenho das suas funções ou que a empresa considere de interesse.

2- Para a formação escolar obrigatória a empresa custeará, na totalidade, as despesas de inscrição e outras, oficialmente exigidas, os custos dos livros de estudo obrigatórios, o material escolar que não seja de consumo corrente e, no caso do ensino preparatório, por correspondência, o custo dos cursos.

3- Nos restantes graus de ensino, a empresa participará entre 20 % e 100 % dos respetivos custos, consoante a importância do curso para o desempenho da função e/ou para o desenvolvimento profissional do trabalhador, se os cursos forem ministrados em estabelecimentos de ensino privados. Para estabelecimentos de ensino públicos a percentagem mínima será de 50 %.

CAPÍTULO IX

Medicina no trabalho

Cláusula 64.^a

Medicina no trabalho

1- A empresa manterá um serviço de medicina no trabalho nos termos da lei, dotando-o de meios e elementos necessários para a execução das tarefas que lhe incumbem. Este serviço, de carácter essencialmente preventivo, tem por finalidade a defesa da saúde dos trabalhadores e a vigilância das condições higiénicas do seu trabalho.

2- Os exames médicos decorrerão no período normal do serviço e sem qualquer perda de retribuição.

CAPÍTULO X

Saúde, higiene e segurança no trabalho

Cláusula 65.^a

Saúde, higiene e segurança no trabalho

1- É dever da empresa instalar os trabalhadores em boas condições, nomeadamente no que diz respeito à saúde, higiene e segurança no trabalho.

2- Os representantes dos trabalhadores nos domínios da saúde, higiene e segurança no trabalho são eleitos nos termos da lei.

CAPÍTULO XI

Categorias profissionais

Cláusula 66.^a

Atribuição de categorias e funções

1- Os trabalhadores abrangidos pelo presente AE serão classificados pela empresa numa categoria segundo as funções efetivamente desempenhadas, de acordo com o disposto no anexo II.

2- A empresa poderá requerer à comissão paritária a criação de novas categorias profissionais quando, por razões organizativas e de funcionamento, tal se revele conveniente.

Cláusula 67.^a

Exercício de funções inerentes a categorias diversas

1- Sempre que um trabalhador fora da previsão da cláusula 68.^a exerça simultaneamente funções inerentes a categorias diversas, ser-lhe-á atribuída a remuneração mínima fixada neste AE, correspondente à categoria mais elevada cujas funções o trabalhador tenha estado a exercer.

2- O disposto no número anterior aplica-se enquanto a situação nela prevista se verificar e desde que esta se mantenha por um período de tempo superior a cinco dias consecutivos.

3- Para efeitos de pagamento contar-se-á a data em que o trabalhador iniciou o exercício de funções na situação prevista no número 1 da presente cláusula.

4- Se o trabalhador tiver permanecido nesta situação em trabalho efetivo por mais de cento e vinte dias consecutivos ou cento e cinquenta alternados no período de um ano, terá direito, a título definitivo, à remuneração base mínima correspondente à categoria mais elevada cujas funções tenha estado a exercer.

5- Entende-se por desempenho simultâneo de duas ou mais funções a respetiva ocupação, nas condições exigidas para o seu exercício, e por um mínimo de duas horas por dia.

6- Caso a caso, compete à hierarquia a indicação do trabalhador que haja de prestar trabalho na situação prevista no número 1 da presente cláusula, requerendo-se, todavia, o acordo expresso do trabalhador.

Cláusula 68.^a

Substituições temporárias

1- Sempre que um trabalhador substitua outro em funções correspondentes a categoria superior à sua, passará a auferir a remuneração mínima fixada neste AE para essa categoria.

2- O disposto no número anterior aplica-se enquanto a situação nela prevista se verificar e desde que esta se mantenha por um período de tempo superior a cinco dias consecutivos.

3- Para efeitos de pagamento contar-se-á a data em que o trabalhador iniciou o exercício de funções na situação prevista no número 1 da presente cláusula.

4- Entende-se por substituição temporária a ocupação por um trabalhador de um posto de trabalho cujo titular se encontra temporariamente impedido, exercendo o substituto as atribuições do substituído, nas condições exigidas para o

respetivo exercício.

5- Se a substituição durar por mais de cento e vinte dias seguidos ou alternados, no período de um ano, o substituto auferirá, a título definitivo a remuneração mínima correspondente à categoria do trabalhador substituído.

6- Após cinco dias seguidos em regime de substituição, o trabalhador substituto, desde que se mantenha em efetiva prestação de trabalho, não poderá ser substituído senão pelo trabalhador titular do posto de trabalho.

7- Não se verificando o regresso do substituído ao seu posto de trabalho, seja qual for o motivo, e se já estiverem ultrapassados os prazos estabelecidos no número 5 desta cláusula, o substituto passa à categoria correspondente à função que tinha vindo a exercer em regime de substituição, produzindo a sua reclassificação todos os efeitos desde a data em que teve início a última substituição.

CAPÍTULO XII

Benefícios sociais

Cláusula 69.^a

Atividades infantis

1- A empresa assegurará, junto da unidade fabril, creche, infantário e atividades de tempos livres destinados aos filhos dos seus trabalhadores, até ao limite de idade de 12 anos, que funcionarão de acordo com regulamentação interna.

2- A empresa concederá aos seus trabalhadores um subsídio mensal até ao valor fixado no anexo I, por cada filho que frequente creche, infantário e atividades de tempos livres até ao limite de idade de 12 anos, nas condições constantes de regulamentação interna.

3- A empresa atribuirá aos trabalhadores no regime de turnos cobrindo 24 horas por dia, com folga rotativa, podendo esta não coincidir com o sábado e o domingo, um subsídio diário por cada filho com idade igual ou inferior a 12 anos, com o valor fixado no anexo I, quando nos termos da respetiva escala, prestem trabalho ao sábado, domingo ou feriados, desde que façam prova que o respetivo cônjuge ou equiparado esteve a trabalhar nesses mesmos dias.

4- Aos trabalhadores admitidos antes de 12 de julho de 2012 será atribuída uma compensação, a ser liquidada de uma só vez. Essa compensação viabilizou a alteração definitiva da prática em vigor até aquela data relativamente ao objeto da presente cláusula.

5- A possibilidade de os trabalhadores admitidos antes de 12 de julho de 2012 manterem os seus filhos na instituição localizada nas imediações da unidade fabril, de acordo com a prática anteriormente existente, caducará no final do ano letivo 2015/2016 (julho de 2016), passando estes trabalhadores, a partir desta data, a ser abrangidos pelo regime estatuído no ponto 2 da presente cláusula.

Cláusula 70.^a

Subsídio para filhos portadores de deficiência

A empresa atribuirá um subsídio aos trabalhadores com

filhos até 25 anos de idade que necessitem de educação especial, de acordo com o estabelecido em regulamentação interna.

Cláusula 71.^a

Refeições e subsídios de alimentação

1- A empresa disponibilizará um refeitório que cumprirá todas as normas aplicáveis, nomeadamente aquelas referentes a saúde, higiene e segurança no trabalho.

2- A empresa providenciará uma refeição aos trabalhadores no ativo cujo local de trabalho é Albarraque e um subsídio de refeição para os trabalhadores cujo local de trabalho seja outro que não as instalações de Albarraque, pelo valor diário fixado no anexo I.

3- Os trabalhadores participarão no custo da refeição no montante fixado no anexo I.

4- Os direitos consignados nos números 1 e 2 apenas serão concedidos nos dias de trabalho efetivo e desde que o trabalho seja prestado a tempo inteiro ou em dois períodos separados. Os trabalhadores que prestem a sua atividade em regime de meio período normal de trabalho, suportarão a quantia fixada no anexo I por refeição tomada. Havendo direito ao subsídio, nos termos do número 2, será o mesmo correspondente a metade do valor aí previsto.

Cláusula 72.^a

Subsídio de funeral

Por morte do trabalhador efetivo, o familiar, desde que a tal prove ter direito, receberá uma importância até ao limite fixado no anexo I, contra apresentação dos respetivos documentos. O direito ao subsídio de funeral também é conferido por morte de ex-trabalhadores da empresa que estejam na situação de reformados à data da entrada em vigor do presente AE.

Cláusula 73.^a

Complementos de subsídios e pensões

A empresa garantirá o pagamento dos complementos, nos termos previstos e regulados no anexo IV e no anexo V.

CAPÍTULO XIII

Atividade sindical na empresa

Cláusula 74.^a

Atividade sindical

1- Os trabalhadores e os sindicatos têm direito a desenvolver atividade sindical no interior da empresa, nomeadamente, através de delegados sindicais, comissões sindicais e comissões intersindicais.

2- À empresa é vedada qualquer interferência na atividade sindical dos trabalhadores ao seu serviço.

3- Para efeitos deste AE, entende-se por:

a) Delegado sindical - O representante do sindicato na empresa;

b) Comissão sindical - Organização dos delegados sindicais do mesmo sindicato;

c) Comissão intersindical - Organização dos delegados sindicais dos vários sindicatos.

Cláusula 75.^a

Direito de reunião

1- Os trabalhadores têm direito a reunir-se durante o horário normal de trabalho até um período máximo global de quinze horas por ano, que contarão para todos os efeitos como tempo de serviço efetivo, desde que assegurem o funcionamento dos serviços de natureza urgente.

2- As reuniões referidas no número 1 só podem ser convocadas pela comissão sindical ou pela comissão intersindical.

3- Os trabalhadores poderão, ainda, reunir-se fora do horário normal nos locais de trabalho, nos termos da lei. Tais reuniões poderão ser convocadas, para além das entidades referidas no número 2, por um terço ou cinquenta dos trabalhadores da respetiva unidade de produção.

Cláusula 76.^a

Instalações de comissões sindicais

A empresa é obrigada a pôr à disposição dos delegados sindicais, a título permanente, um local situado no interior da empresa que seja apropriado ao exercício das suas funções.

Cláusula 77.^a

Direitos dos dirigentes e delegados sindicais

1- Os delegados sindicais têm o direito de afixar no interior da empresa textos, convocatórias, comunicações ou informações relativos à vida sindical e aos interesses socioprofissionais dos trabalhadores, bem como proceder à distribuição, sem prejuízo, em qualquer dos casos, da laboração normal da empresa. O local ou locais de afixação serão reservados pela empresa, de acordo com os delegados sindicais, comissões sindicais ou comissões intersindicais.

2- No exercício da sua atividade sindical, os delegados sindicais têm o direito de circular livremente na empresa.

3- As alterações do local de trabalho ou do horário de trabalho dos dirigentes ou delegados sindicais requerem o acordo do trabalhador e o conhecimento prévio do respetivo sindicato, salvo o disposto na cláusula 13.^a

Cláusula 78.^a

Constituição das comissões sindicais

1- O número máximo de delegados sindicais na empresa, a quem são atribuídos os créditos de horas previstos na cláusula 81.^a, é determinado da seguinte forma:

- a) Com menos de 50 trabalhadores sindicalizados - 1;
- b) Com 50 a 99 trabalhadores sindicalizados - 2;
- c) Com 100 a 199 trabalhadores sindicalizados - 3;
- d) Com 200 a 499 trabalhadores sindicalizados - 6;
- e) Com 500 ou mais trabalhadores sindicalizados - O número de delegados resultante da fórmula:

$$6 + \frac{n - 500}{200}$$

representando n o número de trabalhadores.

Cláusula 79.^a

Competência e poderes dos delegados sindicais

1- Os delegados sindicais e as comissões sindicais e intersindicais têm poderes para intervirem, proporem e serem ouvidos, nos termos da lei e do presente AE, em tudo o que diga respeito e seja do interesse dos trabalhadores que representam, nomeadamente:

a) Fiscalizar e acompanhar as fases de instrução dos processos disciplinares;

b) Fiscalizar o funcionamento do refeitório, infantário ou creche ou outras estruturas de assistência social existentes na empresa;

c) Analisar e dar parecer sobre qualquer hipótese de alteração de horário de trabalho, esquema de trabalho suplementar ou mudança de turnos;

d) Analisar e dar parecer sobre qualquer hipótese de mudança de local de trabalho, de secção ou transferência.

2- A empresa não poderá deliberar sobre as matérias referidas nas alíneas a) a d) do número anterior sem que tenha sido dado prévio conhecimento às comissões sindicais do teor das suas propostas, tendo aquelas o prazo de 15 dias para se pronunciar, por escrito.

3- A empresa prestará às associações sindicais outorgantes e seus delegados todas as informações e esclarecimentos que eles solicitem quanto ao cumprimento do presente AE e demais aspetos conexos com os trabalhadores seus representados.

Cláusula 80.^a

Reuniões com os órgãos de gestão da empresa

1- A comissão intersindical, as comissões sindicais ou, ainda, os delegados sindicais poderão reunir-se com o conselho de administração, ou com quem este designar para o efeito, sempre que uma ou outra parte o julgar conveniente.

2- O tempo despendido nas reuniões previstas nesta cláusula não será considerado para o efeito de crédito de horas sempre que a reunião não seja da iniciativa dos trabalhadores.

3- Os dirigentes sindicais ou os seus representantes, devidamente credenciados, poderão participar nestas reuniões sempre que o desejarem.

Cláusula 81.^a

Crédito de horas

1- Para o exercício da ação sindical na empresa, é atribuído, no âmbito de cada comissão sindical, um crédito mensal de 11 horas por cada um dos delegados titulares dos direitos inerentes a essa qualidade.

2- Para os mesmos fins, é atribuído, no âmbito de cada co-

missão intersindical, um crédito mensal de quinze horas por cada um dos delegados titulares dos direitos inerentes a essa qualidade.

3- Os delegados que pertençam simultaneamente à comissão sindical e à comissão intersindical, consideram-se abrangidos exclusivamente pelo número anterior.

4- Os delegados, sempre que pretendam utilizar o direito previsto nesta cláusula, devem avisar a empresa por escrito com a antecedência mínima possível.

5- Os membros dos corpos gerentes do sindicato, federação ou união dispõem do crédito de 5 dias por mês para o exercício das suas funções.

Cláusula 82.^a

Quotização sindical

1- A empresa obriga-se a cobrar e a enviar mensalmente aos sindicatos outorgantes, até ao dia 15 de cada mês, as quantias provenientes da quotização sindical estabelecida nos estatutos, acompanhadas dos respetivos mapas de quotização de todos os trabalhadores sindicalizados que através de documento escrito autorizem a empresa a fazê-lo.

2- Sempre que possível, dos mapas referidos no número 1 deverá ainda constar a indicação dos trabalhadores que se encontram doentes, sinistrados ou com licença sem vencimento, bem como daqueles cujo contrato de trabalho tenha cessado.

CAPÍTULO XIV

Deveres e garantias das partes

Cláusula 83.^a

Deveres da empresa

São deveres da empresa:

1- Cumprir rigorosamente com as disposições deste AE e da lei;

2- Diligenciar para que se mantenha na empresa um bom ambiente de trabalho;

3- Proporcionar aos trabalhadores adequadas condições de trabalho, nomeadamente no que respeita à higiene, segurança e prevenção de doenças profissionais;

4- Usar de respeito e justiça em todos os atos que envolvam relações com os trabalhadores, assim como exigir do pessoal com funções de chefia e fiscalização que trate com respeito os trabalhadores sob as suas ordens;

5- Proporcionar a todos os trabalhadores os meios adequados ao desenvolvimento da sua formação geral e técnico-profissional, estabelecendo condições de resposta às necessidades de formação resultantes da carreira profissional dos trabalhadores, de acordo com a regulamentação estabelecida;

6- Fornecer aos trabalhadores os instrumentos necessários ao desempenho das suas funções;

7- Facultar aos trabalhadores que o solicitem a consulta

dos respetivos processos individuais, bem como passar certificados aos trabalhadores contendo todas as referências por estes expressamente solicitadas e que constem dos seus processos individuais;

8- Prestar aos trabalhadores arguidos de responsabilidade criminal resultante do exercício da sua atividade ao serviço da empresa, e que não tenha envolvido violação culposa das normas legais aplicáveis ao caso concreto, a assistência judicial, nesta se compreendendo as despesas originadas com as deslocações a tribunal ou a outras instâncias judiciais, desde que devidamente comprovadas.

Cláusula 84.^a

Deveres dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores:

1- Cumprir rigorosamente com as disposições deste AE e da lei;

2- Executar com competência e zelo as funções que lhes estejam confiadas;

3- Efetuar o serviço segundo as normas e instruções recebidas;

4- Comparecer ao serviço com assiduidade;

5- Zelar pelo bom estado de conservação do material e instalações que lhes tenham sido confiados;

6- Respeitar e fazer-se respeitar por todos com quem profissionalmente tenham de contactar;

7- Prestar aos colegas de trabalho o apoio e ensinamentos necessários ao desempenho das suas funções;

8- Cumprir e fazer cumprir as normas de salubridade, higiene e segurança no trabalho;

9- Guardar segredo sobre todos os assuntos da empresa cuja revelação possa causar prejuízo à mesma, nomeadamente em técnicas de fabrico e sobre condições de comercialização, sem prejuízo do direito dos trabalhadores ao controle de gestão, tal como está definido na Constituição e regulamentado na lei geral.

Cláusula 85.^a

Propriedade intelectual

1- Pertencem à empresa os direitos de propriedade intelectual sobre as obras realizadas pelos trabalhadores em conexão com a sua atividade para a empresa.

2- Não estando prevista a remuneração especial da atividade desenvolvida, o trabalhador tem direito a uma compensação justa e equitativa em harmonia com a importância da obra.

Cláusula 86.^a

Garantias dos trabalhadores

Não é permitido à empresa:

1- Opor-se por qualquer forma a que o trabalhador exerça os seus direitos ou beneficie das suas garantias, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções em virtude deste exercício;

2- Exercer ou consentir que sejam exercidas pressões sobre os trabalhadores no sentido de influir desfavoravelmente nas suas condições de trabalho ou nas dos colegas;

3- Diminuir direta ou indiretamente a retribuição ou baixar a categoria ou grau de qualquer trabalhador, salvo nos casos especialmente previstos no presente AE e na lei;

4- Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;

5- Exigir do trabalhador a prática de atos ilícitos ou contrários às regras deontológicas da profissão ou que violem normas de segurança;

6- Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo nas condições previstas no presente AE e na lei;

7- Exigir do trabalhador a execução de tarefas não compreendidas na categoria em que esteja enquadrado, salvo nas condições previstas no presente AE e na lei.

Cláusula 87.^a

Proteção de dados pessoais

A empresa informará regularmente os delegados sindicais acerca do desenvolvimento e implementação das práticas e procedimentos internos que envolvam o tratamento de dados pessoais dos seus trabalhadores.

CAPÍTULO XV

Comissão paritária

Cláusula 88.^a

Comissão paritária

1- A interpretação dos casos duvidosos e a integração dos casos omissos que resultem da aplicação do presente AE serão da competência de uma comissão paritária, integrada por quatro representantes dos sindicatos e dois representantes da empresa.

2- Os representantes das partes poderão ser assessorados por técnicos, os quais não terão, todavia, direito a voto.

3- A deliberação da comissão paritária que criar nova profissão ou nova categoria ou nível profissional deverá, obrigatoriamente, determinar o respetivo enquadramento, bem como o grupo da tabela de remunerações base mínimas, salvaguardando-se retribuições mais elevadas que já venham a ser praticadas na empresa.

4- Cada uma das partes indicará à outra os seus representantes, nos trinta dias seguintes à data da entrada em vigor do presente AE.

5- Uma vez constituída, a comissão paritária reunirá nos quinze dias seguintes para efeitos de fixação do seu regulamento interno.

6- As deliberações da comissão paritária serão tomadas por unanimidade e quando incidirem sobre as dúvidas que revestirem carácter genérico e sobre os casos omissos serão remetidas aos serviços oficiais competentes para efeitos de publicação, passando a partir dessa publicação a fazer parte integrante do presente AE.

CAPÍTULO XVI

Disposições gerais e transitórias

Cláusula 89.^a

Carácter globalmente mais favorável

1- O presente acordo de empresa é considerado globalmente mais favorável que os instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho anteriormente aplicáveis.

2- Da aplicação do presente AE não poderá resultar diminuição de regalias extracontratuais de carácter regular ou permanente que estejam a ser praticadas na empresa à data da entrada em vigor do AE, salvo quanto às matérias expressamente reguladas de modo diferente no presente AE.

Celebrado em Albarraque, aos 23 de junho de 2022.

Pela Tabaqueira II, SA:

Ana Cristina Silva Completo, mandatária.

Pela FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal, por si e em representação da seguinte associação:

SINTAB - Sindicato dos Trabalhadores de Agricultura e das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Tabacos de Portugal:

Fernando Henrique Pedro Rodrigues, mandatário.

Pelo SINDEL - Sindicato Nacional da Indústria e da Energia:

Gustavo Miguel Alexandre Gaspar, mandatário.

Rui Manuel Gonçalves Miranda, mandatário.

Pelo Sindicato das Indústrias e Afins - SINDEQ:

Gustavo Miguel Alexandre Gaspar, mandatário.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE:

Carlos Manuel Dias Pereira, mandatário.

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

Sindicato da Marinha Mercante, Indústrias e Energia - SITEMAQ.

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

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

SERS - Sindicato dos Engenheiros;

SEMM - Sindicato dos Engenheiros da Marinha Mercante.

António Alexandre Picareta Delgado, mandatário.

ANEXO I

Tabelas 2022

Cláusula	Designação	2022
71. ^a , número 3	Comparticipação do trabalhador na refeição	0,25 €
11. ^a , número 7	Pequeno-almoço	3,10 €
11. ^a , número 7 e 71. ^a , número 2	Almoço	11,36 €
11. ^a , número 7 e 71. ^a , número 2	Jantar	11,36 €
11. ^a , número 7 e 71. ^a , número 2	Ceia	11,36 €
28. ^a , número 1	Abono para falhas	42,32 €
29. ^a	Subsídio prevenção	2,52 €
69. ^a , número 2	Subsídio educação 0 - 5 anos	115,17 €
69. ^a , número 2	Subsídio educação 6 - 12 anos	57,60 €
69. ^a , número 3	Apoio infantil	24,58 €
72. ^a	Subsídio funeral	627,71 €

ANEXO II.1

Categorias

1- Categorias

Os trabalhadores serão classificados de acordo com as funções que executam, enquadradas nas seguintes categorias:

Chefia superior	Chefia intermédia
Técnico superior	Técnico
Administrativo	

1- a) Categorias

As categorias englobam, de uma forma abrangente, as seguintes definições:

Chefia superior - Esta categoria representa um conjunto de funções atribuídas aos trabalhadores que estudam, dirigem, organizam e coordenam, nos limites dos poderes de que estão investidos, as atividades da empresa, em uma ou várias unidades organizacionais.

Exercem funções tais como colaborar na determinação da política da empresa; planejar a utilização mais conveniente da mão de obra, equipamento, materiais, instalações e capitais; orientar, dirigir e fiscalizar a atividade da empresa segundo planos estabelecidos, a política adotada e as normas e regulamentos prescritos; criam e colaboram na fixação das políticas setoriais e exercem a verificação dos custos.

Chefia intermédia - Esta categoria é atribuída aos trabalhadores que, na dependência de um superior hierárquico, são responsáveis por uma unidade de trabalho competindo-lhe zelar pelo cumprimento dos planos de trabalho em qualidade, prazo e segurança, mediante adequada administração dos meios materiais e/ou humanos ao seu dispor.

Técnico superior - Esta categoria é atribuída aos traba-

lhadores que, possuindo conhecimentos teóricos e práticos no desempenho das suas atividades profissionais, a partir de orientações e objetivos, executam um conjunto de atividades e análise de cariz essencialmente técnico especializado em diversas áreas da empresa.

Técnico - Esta categoria é atribuída aos trabalhadores que possuindo conhecimentos teóricos e práticos no desempenho das suas atividades profissionais, a partir de orientações e objetivos, executam um conjunto de tarefas na área da empresa em que exerce a sua atividade.

Administrativo - Esta categoria é atribuída aos trabalhadores que, possuindo conhecimentos técnicos, teóricos e práticos no desempenho das suas atividades profissionais, a partir de orientações superiores, organizam e executam um conjunto de tarefas administrativas, ou técnico-administrativas, nas diversas áreas da empresa.

1- b) Funções

As categorias subdividem-se nas seguintes funções:

Administrativo:

Assistente administrativo	Técnico administrativo
Secretário	

Técnico:

Técnico comercial

Técnico superior:

Técnico superior

Chefia intermedia:

Supervisor	Coordenador de equipa
------------	-----------------------

Chefia superior:

Diretor	Gestor
---------	--------

ANEXO II.2

Definição de funções

Assistente administrativo - Executa funções administrativas para uma ou mais áreas da empresa.

É o trabalhador que, com os conhecimentos teóricos-práticos necessários, e com iniciativa e responsabilidade restrita, realiza as diversas atividades inerentes ao posto de trabalho em que se encontra colocado. Opera com equipamentos informáticos necessários ao desempenho das suas atividades.

Pode coordenar as tarefas de outros trabalhadores, e acompanhar ações de formação de outros trabalhadores, no posto de trabalho.

Cumprimento das normas e procedimentos de segurança e higiene no trabalho, ambiente e qualidade bem como a otimização da produtividade numa ótica de melhoria contínua.

Técnico administrativo - Executa funções técnico-administrativas para uma ou mais áreas da empresa.

Assegura a execução de atividades de recolha, tratamento e análise de informação diversa, na área da empresa em que se encontra colocado, por forma a apoiar a realização dos objetivos propostos. As atividades podem ter um caráter técnico.

Pode coordenar as tarefas de outros trabalhadores, e acompanhar ações de formação de outros trabalhadores, no posto de trabalho.

Cumprimento das normas e procedimentos de segurança e higiene no trabalho, ambiente e qualidade bem como a otimização da produtividade numa ótica de melhoria contínua.

Secretário - Responsável pela prestação de uma gama completa de serviços de secretariado, nomeadamente; marcação de reuniões, administração geral de escritório.

Opera com equipamentos informáticos necessários ao desempenho das suas atividades.

Age com iniciativa dentro de orientações bem definidas. Redige atas de reuniões, sendo o seu trabalho geralmente de natureza altamente confidencial.

Cumprimento das normas e procedimentos de segurança e higiene no trabalho, ambiente e qualidade bem como a otimização da produtividade numa ótica de melhoria contínua.

Técnico comercial - É o trabalhador que com os conhecimentos teórico-práticos e de mercado adequados, efetua atividades de merchandising e análise de mercado, na área geográfica que lhe está atribuída, bem como assegura as tarefas de planeamento e administrativas exigidas pela função, de acordo com a política da empresa, por forma a atingir os objetivos de disponibilidade e comunicação das diferentes marcas nos postos de vendas da sua área de atuação.

Colabora com o superior hierárquico da área, na definição dos objetivos individuais ou da equipa, assim como na estratégia a desenvolver na execução de cada ação, de acordo com os objetivos definidos globalmente para a empresa.

Cumprimento das normas e procedimentos de segurança e higiene no trabalho, ambiente e qualidade bem como a otimização da produtividade numa ótica de melhoria contínua.

Técnico superior - É o trabalhador que possuindo habi-

litações académicas adequadas, conhecimentos teóricos e/ou experiência, desempenha as suas atividades profissionais, a partir de orientações e objetivos, executando tarefas de caráter técnico e analítico em diversas áreas da empresa.

Pode coordenar as tarefas de outros trabalhadores, e acompanhar ações de formação de outros trabalhadores, no posto de trabalho.

Cumprimento das normas e procedimentos de segurança e higiene no trabalho, ambiente e qualidade bem como a otimização da produtividade numa ótica de melhoria contínua.

Coordenador de equipa - Coordena, controla e assegura a execução de atividades inerentes à sua área de responsabilidade, respondendo pelos objetivos da sua equipa.

Coordenação de uma equipa de dimensão média ou elevada.

Cumprimento das normas e procedimentos de segurança e higiene no trabalho, ambiente e qualidade bem como a otimização da produtividade numa ótica de melhoria contínua.

Supervisor - É o trabalhador que supervisiona as atividades de uma equipa de profissionais e/ou de processo, numa área da empresa, de forma a alcançar os objetivos estabelecidos sob a sua responsabilidade.

Responsável pela formação e enquadramento técnico de profissionais de menor experiência.

Supervisão de atividades e grupo de trabalho de complexidade média ou elevada, tendo em conta o nível de qualificação profissional dos trabalhadores que coordena e as necessidades do negócio.

Cumprimento das normas e procedimentos de segurança e higiene no trabalho, ambiente e qualidade bem como a otimização da produtividade numa ótica de melhoria contínua.

Gestor/director - Esta função é atribuída aos trabalhadores que dirigem, organizam e coordenam, nos limites dos poderes de que estão investidos, as atividades da empresa, em uma ou várias unidades organizacionais.

Exercem funções tais como colaborar na determinação da política da empresa; planear a utilização mais conveniente da mão de obra, equipamento, materiais, instalações e capitais; orientar, dirigir e fiscalizar a atividade da empresa segundo planos estabelecidos, a política adotada e as normas e regulamentos prescritos; criam e colaboram na fixação das políticas setoriais e exercem a verificação dos custos.

Cumprimento das normas e procedimentos de segurança e higiene no trabalho, ambiente e qualidade bem como a otimização da produtividade numa ótica de melhoria contínua.

ANEXO II.3

Regras de evolução profissional e de implementação

Introdução

A empresa acredita que as pessoas são o seu bem mais importante. Por isso confere uma importância primordial ao recrutamento, formação e desenvolvimento profissional dos seus trabalhadores e esforça-se por garantir condições remun-

neratórias consideradas das mais competitivas do mercado.

A empresa considera que é através dos seus trabalhadores que constrói a sua vantagem competitiva pelo que adota conhecidas políticas que visam reconhecer e recompensar profissionais talentosos e incentivar resultados de qualidade superior, promovendo, concomitantemente, o potencial dos seus trabalhadores.

As presentes regras concretizam os princípios orientadores destas políticas no que diz respeito à progressão profissional de certas categorias/funções.

3- a) Evolução profissional

1- O presente modelo de evolução profissional, aplicável aos trabalhadores abrangidos pelo presente AE, de acordo com os princípios e critérios a seguir enumerados para cada função, e assenta em princípios que se baseiam no desempenho e potencial do trabalhador, assumindo este um papel ativo na sua evolução profissional, tendo sempre em conta a compatibilização com as necessidades da organização e as suas expectativas individuais.

2- Para a implementação deste modelo, a empresa terá em conta a complementaridade de outros sistemas de gestão de recursos humanos, tais como avaliação de competências/desempenho, compensações e benefícios, formação e outras atividades de desenvolvimento.

3- b) Princípios

3- Por evolução profissional, entende-se a progressão do trabalhador na banda salarial (horizontal) ou na promoção para banda salarial diferente (vertical).

4- Os critérios de evolução e percursos profissionais são determinados pela empresa, em função do desempenho sustentado, da demonstração e validação de competências técnicas e comportamentais, desde que verificadas as demais exigências e requisitos internos, sem comprometer os termos e limites da lei em cada momento em vigor.

5- A empresa acompanhará o desenvolvimento de cada trabalhador, disponibilizando ferramentas e formação técnica adequadas (para o efeito, ver política interna de formação), exatamente com o objetivo de fomentar a evolução profissional.

6- É objetivo da empresa, com o modelo de evolução profissional abaixo descrito, fomentar o aumento de produtividade e flexibilidade por forma a sustentar a evolução do negócio.

3- c) Conceitos do modelo de evolução profissional

7- Categoria/função - Retrato claro e objetivo, num dado momento, do que cada titular executa na prática, no desempenho da sua função, a que corresponde um determinado nível de responsabilidade e complexidade. Cada categoria/função ocupa uma determinada posição relativa ao conjunto de funções existentes na organização.

8- Evolução profissional - Conceito assente em mobilidade vertical e horizontal:

a) Vertical: Evolução para uma categoria/função distinta;

b) Horizontal: Evolução dentro da mesma categoria/função. Esta evolução é subdividida em fases de desenvolvimento profissional, para as seguintes funções, nos seguintes termos:

Categoria profissional de administrativo - No caso da fun-

ção de assistente administrativo, a evolução horizontal é subdividida em 4 fases de desenvolvimento profissional a saber: fase de desenvolvimento 1, 2, 3 e 4.

Para as funções de técnico administrativo e de secretário, a evolução horizontal é subdividida em 2 fases de desenvolvimento profissional a saber: fase de desenvolvimento 1 e 2.

Para as restantes categorias/funções, aplica-se os critérios definidos internamente pela empresa em cada momento em vigor.

9- Nenhum trabalhador é elegível para mais do que um modelo/sistema de evolução/avaliação em simultâneo.

10- Aos trabalhadores admitidos na empresa, nos termos dos pontos 15 e 16, infra, será atribuído o título interno de nome da função júnior, durante o período de permanência na fase de ingresso. Por exemplo: assistente administrativo júnior.

3- d) Critérios de elegibilidade de evolução profissional

11- Nenhum dos critérios abaixo definidos deverá ser visto de forma isolada:

a) Requisitos definidos no perfil da função;

b) Aproveitamento na formação técnica ou certificação equivalente das competências técnicas e comportamentais definidas para as responsabilidades atribuídas à função para a qual o trabalhador é elegível;

c) Avaliação consecutiva em cada um dos últimos 3 anos acima da média, de acordo com o sistema de avaliação de desempenho em vigor;

d) Ausência de incumprimento das normas e procedimentos da empresa nos últimos 3 anos;

e) Inexistência de absentismo superior a 10 dias nos últimos 2 anos:

Considera-se ausência toda e qualquer ausência do trabalhador com exceção das seguintes:

Ausências pelos delegados/dirigentes sindicais para exercício das suas funções, que não ultrapassem os limites previstos na cláusula 81.^a do AE;

Ausências pelos membros das comissões de trabalhadores para exercício das suas funções que não ultrapassem o limite previsto na lei como crédito de horas com remuneração;

Ausências ao abrigo das alíneas a), b), c), f), i), j) e k) do número 1 da cláusula 41.^a do AE, da licença parental exclusiva do pai e da assistência à família ao cônjuge ou pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador;

Ausências por acidente de trabalho ou doença profissional;

Ausências do trabalhador estudante nos termos da lei, para prestação de provas de avaliação no dia da prova;

Ausências no período de internamento hospitalar e respetivo período de recuperação, motivadas por doença do trabalhador;

Ausências por licença de parentalidade e aleitação.

f) Experiência profissional mínima efetiva de 1 ano na função anterior, no caso de progressão vertical.

12- Evolução horizontal:

a) Periodicamente, e de preferência numa base anual para garantir alinhamento com a periodicidade da avaliação de desempenho, mediante proposta da empresa, serão identifi-

cados todos os trabalhadores que reúnam os critérios de elegibilidade para proposta de evolução horizontal;

b) Nos casos aplicáveis de evolução profissional, será assegurado um aumento salarial, entre 3 % e 5 %, sobre a retribuição base auferida anteriormente;

c) Garante-se que a remuneração base dos trabalhadores que transitem para a fase de desenvolvimento profissional seguinte, será sempre assegurada nos seguintes termos:

No caso de transitar da fase 1 para fase 2, a remuneração base será sempre igual ou superior a 10 % acima do valor salarial mínimo da banda correspondente à função;

No caso de transitar da fase 2 para fase 3 a remuneração base será sempre igual ou superior a 20 % acima do valor salarial mínimo da banda correspondente à função;

No caso de transitar da fase 3 para fase 4 a remuneração base será sempre igual ou superior a 30 % acima do valor salarial mínimo da banda correspondente à função;

d) Para as restantes categorias/funções, aplica-se os critérios definidos internamente pela empresa, em cada momento em vigor.

13- Evolução vertical:

a) No caso da categoria profissional de administrativo (que abrange as funções de assistente administrativo, técnico administrativo e secretário) garante-se que a retribuição base dos trabalhadores que evoluam para uma categoria/função distinta, será sempre igual ao mínimo da banda salarial correspondente à nova categoria/função ou, em alternativa, terá um aumento salarial de 5 % sobre a retribuição base auferida anteriormente, consoante o critério mais favorável ao trabalhador;

b) Para as restantes categorias/funções, aplica-se os critérios definidos internamente pela empresa, em cada momento em vigor.

14- Por se tratarem de situações distintas, o aumento relacionado com a evolução vertical ou horizontal poderá ocorrer em momento diferente do aumento salarial geral.

3- e) Enquadramento e remuneração

15- Aos trabalhadores abrangidos pelo presente AE, por altura da sua admissão na empresa, será atribuída uma categoria e função, de acordo com o enquadramento na área funcional em que irá exercer a sua atividade e uma remuneração definida para cada banda salarial, como valor de ingresso.

16- O trabalhador que esteja nas condições do número anterior terá uma permanência nesta situação durante 18 meses, tendo como objetivo adquirir conhecimentos e capacidades técnicas adequadas ao desempenho da função.

17- Nos casos em que haja uma necessidade específica por parte da empresa de recrutar trabalhadores com um nível de conhecimentos e competências que se situe claramente acima do nível de ingresso, poderá a empresa enquadrar diretamente esses mesmos trabalhadores dentro da banda da categoria/função correspondente.

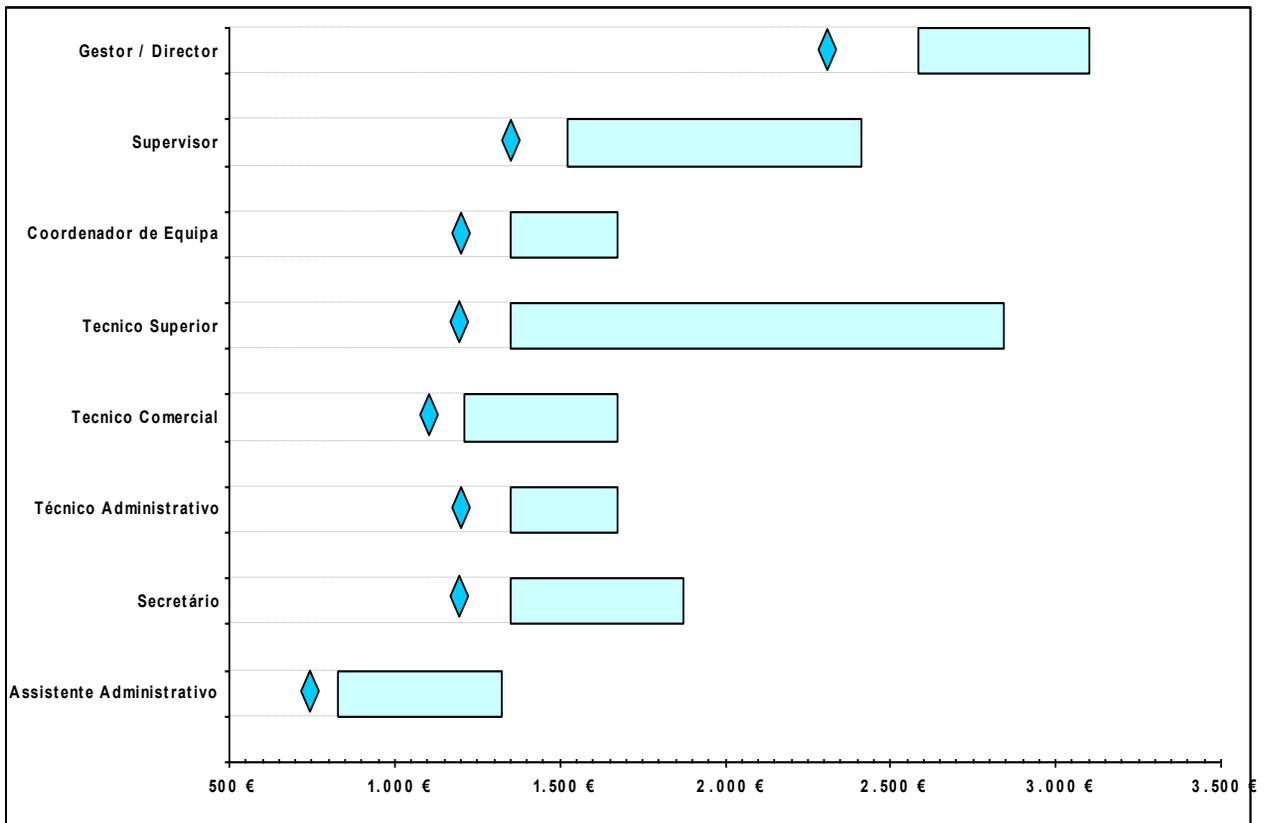
18- Os trabalhadores que já se encontrem ao serviço da empresa, serão enquadrados numa categoria, função e banda salarial de acordo com a sua atual situação.

19- O modelo de evolução profissional e critérios acima definidos poderão ser parcialmente excecionados em função das necessidades do negócio, especial responsabilidade/perfil de determinada categoria ou função ou potencial de desenvolvimento que seja necessário acautelar num determinado momento.

ANEXO III

Remunerações e bandas salariais

Categoria	Função	Valores de ingresso	Valor mínimo	Valor máximo
Administrativo	Assistente administrativo	757,50 €	836,28 €	1 335,22 €
	Secretário	1 212,00 €	1 362,49 €	1 892,74 €
	Técnico administrativo	1 212,00 €	1 362,49 €	1 690,74 €
Técnico	Técnico comercial	1 111,00 €	1 221,09 €	1 690,74 €
Técnico superior	Técnico superior	1 212,00 €	1 362,49 €	2 871,94 €
Chefia intermédia	Coordenador de equipa	1 212,00 €	1 362,49 €	1 690,74 €
	Supervisor	1 363,50 €	1 537,22 €	2 436,12 €
Chefia superior	Gestor/diretor	2 323,00 €	2 610,85 €	3 133,02 €



ANEXO IV

Complementos

1- Doença: Em caso de doença comprovada, a empresa pagará ao trabalhador um complemento do subsídio pago pela Segurança Social, que será igual à diferença entre esse subsídio e a retribuição líquida mensal a que o trabalhador teria direito caso estivesse ao serviço.

Este complemento será atribuído pelo período máximo de 180 dias por cada situação de doença, com exceção das situações de doença de foro oncológico ou infetocontagioso, em casos de baixa por internamento ou pós-operatório.

Este complemento pode deixar de ser atribuído se o trabalhador se recusar, sem motivos fundamentados, a ser observado pelo médico indicado pela empresa, a expensas desta, independentemente de estar ou não a ser tratado pelo médico da Segurança Social ou outros.

2- Assistência à família: Em caso de assistência à família, nos termos da lei e devidamente comprovados pela Segurança Social, a empresa pagará ao trabalhador um complemento do subsídio pago pela Segurança Social, que será igual à diferença entre esse subsídio e a retribuição líquida mensal a que o trabalhador teria direito caso estivesse ao serviço.

3- Maternidade/paternidade: Se o subsídio concedido pela Segurança Social para licenças por maternidade/paternidade for inferior ao vencimento líquido, a empresa suportará esse diferencial.

4- Caso o valor dos subsídios da Segurança Social contemplados no presente anexo, venha a diminuir em virtude de redução da base contributiva, decorrente de opção do trabalhador, o valor do complemento a pagar pela empresa não excederá o que seria devido se não houvesse aquela redução da base contributiva.

5- Acidente de trabalho e doença profissional:

a) No caso de incapacidade total ou parcial, temporária ou permanente, em resultado de acidente de trabalho ou doença profissional, ocorridos ao serviço da empresa, esta garantirá a esse trabalhador um montante correspondente à retribuição mensal líquida, devidamente atualizada, que o trabalhador receberia caso essa incapacidade não existisse, deduzida das quantias que o trabalhador tenha direito a receber de companhia de seguros e/ou da Segurança Social;

b) O pagamento pela empresa cessará quando cessar a incapacidade, ou quando o trabalhador falecer, for reformado ou atingir os 65 anos de idade, consoante o evento que primeiro ocorrer;

c) Verificando-se a reconversão profissional do trabalhador a empresa garantirá o pagamento de retribuição mensal ilíquida não inferior à que o trabalhador auferiria se não tivesse sido afetado pela incapacidade, deduzida das quantias mencionadas na alínea a), mas sem prejuízo, neste caso, do direito à retribuição mínima prevista para a respetiva categoria/função.

ANEXO V

Plano de pensões

I

Disposições gerais

Artigo 1.º

Objetivo

O plano de pensões da Tabaqueira («plano») prevê o pagamento de benefícios nas situações de reforma por velhice e invalidez ou morte e contempla a faculdade de opção, por parte dos trabalhadores, entre um plano de contribuição definida e um plano de benefício definido.

Artigo 2.º

Entrada em vigor

O plano entra em vigor no dia 1 de janeiro de 2002.

Artigo 3.º

Elegibilidade

1- São elegíveis para participar no plano todos os trabalhadores da Tabaqueira («empresa») à data da sua entrada em vigor, bem como os trabalhadores admitidos posteriormente a esta data.

2- No plano de contribuição definida, a empresa, após decorridos noventa dias de vigência do contrato de trabalho, realizará contribuições calculadas com base no salário pensionável auferido pelo trabalhador desde o início do mesmo contrato.

Artigo 3.º-A

Beneficiários

Os beneficiários do plano de pensões da Tabaqueira são, sucessivamente:

- a) O trabalhador;
- b) Os beneficiários que estejam nas condições previstas no regime geral da Segurança Social (ex. cônjuges, filhos, etc...);
- c) Outros herdeiros ou legatários designados previamente pelo trabalhador, na ausência de beneficiários previstos no regime geral da Segurança Social.

Artigo 4.º

Idade normal de reforma e reforma por velhice

1- Entende-se como idade normal de reforma a idade legalmente definida no regime geral da Segurança Social como idade normal de acesso à pensão por velhice.

2- Entende-se que o trabalhador obtém a reforma por velhice na data a partir da qual produza efeitos a atribuição de uma pensão por velhice, que lhe seja feita ao abrigo do regime da Segurança Social aplicável, quer na idade normal de

reforma, quer em idade inferior ou superior a esta.

3- Em caso de reforma por velhice antes da idade normal de reforma a pensão garantida pelo plano de benefício definido será devida após a data em que o trabalhador atingiria a idade normal de reforma e será subtraída do valor da pensão da Segurança Social a que o trabalhador teria direito se se reformasse por velhice na idade normal de reforma.

Artigo 5.º

Opção

1- Os trabalhadores incluídos no plano de benefício definido poderão transitar para o plano de contribuição definida, nas seguintes condições:

- a) Os trabalhadores terão oportunidade de exercer a opção de transição para o plano contribuição definida uma vez em cada ano civil;
- b) Nesse caso, a empresa determinará e informará os trabalhadores da data em que se verificará a inclusão no plano de contribuição definida;
- c) Para o exercício da opção de inclusão no plano de contribuição definida, deve o trabalhador apresentar comunicação por escrito em formulário apropriado, a facultar pela empresa.

2- Para os trabalhadores que transitarem para o plano de contribuição definida, depois de exercida a opção, esta será inalterável.

3- Todos os trabalhadores admitidos posteriormente à data de início do plano serão obrigatoriamente incluídos no plano de contribuição definida.

II

Plano de contribuição definida

Artigo 6.º

Regra geral sobre os benefícios

1- Os benefícios a atribuir aos trabalhadores nas situações previstas neste plano são os resultantes do valor acumulado das contribuições efetuadas pela empresa a favor de cada um daqueles e pelo próprio trabalhador, acrescido do valor positivo ou negativo dos rendimentos gerados, deduzido dos custos financeiros - despesas com a gestão e depósito do fundo de pensões - até ao momento da sua atribuição.

2- Os custos administrativos deste plano serão suportados pela empresa.

Artigo 7.º

Contribuições

1- Ao abrigo deste plano, a empresa fará contribuições de 7,5 %, incidentes sobre o valor do salário pensionável de cada trabalhador.

2- As contribuições da empresa para o plano cessam logo que o trabalhador atinja a idade normal de reforma conforme definida no número 1 do artigo 4.º ou antes desta data, logo

que o contrato de trabalho cesse por qualquer causa, salvaguardando o direito às contribuições relativas ao proporcional do salário pensionável à data da cessação do contrato.

3- O trabalhador poderá também efetuar contribuições para este plano. A empresa contribuirá adicionalmente para o plano com uma contribuição de valor igual à contribuição do trabalhador até ao limite de 0,5 % do seu salário pensionável.

4- As contribuições da empresa, relativas a cada um dos trabalhadores, serão registadas numa conta individual.

5- As contribuições do trabalhador serão também registadas numa conta individual.

Artigo 8.º

Contribuição inicial

Por forma a que não resulte qualquer perda de benefício para os trabalhadores que transitarem do plano de benefício definido para o plano de contribuição definida, será transferido, a título de contribuição inicial a favor de cada um desses trabalhadores no ativo, um montante igual ao valor relativo ao tempo de serviço, desde a data de admissão na empresa até ao dia anterior à data de inclusão no plano de contribuição definida, de acordo com o que resulta do plano em vigor até esta última data. Este valor será determinado por entidade autónoma e independente, de acordo com as normas de contabilidade adotadas na empresa e de acordo com as regras e fórmula de cálculo determinadas pela Autoridade de Supervisão de Seguros e Fundos de Pensões (instituição responsável pela supervisão dos fundos de pensões em Portugal).

Artigo 9.º

Salário pensionável

Entende-se por salário pensionável para o efeito de cálculo das contribuições da empresa previstas nos números 1 e 3 do artigo 7.º, exclusivamente as seguintes prestações: salário base, diuturnidades, subsídio de turno e suplemento por isenção de horário de trabalho.

Artigo 10.º

Mobilização do valor acumulado na situação de reforma por velhice

Logo que ao trabalhador seja atribuída, pela Segurança Social, qualquer pensão de reforma por velhice, o valor acumulado na conta individual nos termos do artigo 6.º será mobilizado de acordo com o descrito no artigo 15.º

Artigo 11.º

Mobilização do valor acumulado na situação de invalidez

Em caso de invalidez total e permanente, reconhecida pela Segurança Social, o valor acumulado na conta individual nos termos do artigo 6.º será mobilizado de acordo com o descrito no artigo 15.º

Artigo 12.º

Mobilização do valor acumulado em caso de morte

Em caso de morte de um trabalhador durante a vigência

do contrato de trabalho, o valor acumulado na sua conta individual nos termos do artigo 6.º será mobilizado de acordo com o descrito no artigo 15.º, a pagar nas condições previstas no regime geral da Segurança Social.

Artigo 13.º

Morte após a reforma

Em caso de morte após a reforma, os benefícios de sobrevivência que possam existir em função das condições e forma escolhidas pelo trabalhador referidas no artigo 15.º serão atribuídos nas condições previstas, para idêntica situação, no regime geral da Segurança Social.

Artigo 14.º

Cessação do contrato de trabalho

1- Verificando-se a cessação do contrato de trabalho por qualquer causa que não seja a morte, a reforma por velhice ou invalidez, mútuo acordo, despedimento coletivo ou despedimento por extinção do posto de trabalho, o trabalhador terá direito, nos termos dos artigos 10.º, 11.º, 12.º, 13.º, 15.º e 16.º, números 3 e 4, a uma percentagem do valor acumulado na conta individual, nos termos do artigo 6.º, do montante individual que lhe está afeto, resultante do valor acumulado das contribuições da empresa efetuadas após a data prevista no artigo 2.º, ou após a data de inclusão no plano de contribuição definida, consoante se trate de trabalhadores à data da entrada em vigor do plano que até 15 de outubro de 2001 hajam optado pela inclusão no plano de contribuição definida ou de trabalhadores que só após a data prevista no artigo 2.º hajam optado pela inclusão no plano de contribuição definida, sendo tal percentagem calculada de acordo com a tabela seguinte:

Período de contribuições	Percentagem
Inferior a 1 ano	0 %
Igual ou superior a 1 ano e inferior a 2 anos	33 %
Igual ou superior a 2 anos e inferior a 3 anos	67 %
Igual ou superior a 3 anos	100 %

2- Verificando-se a cessação do contrato de trabalho por mútuo acordo, despedimento coletivo ou despedimento por extinção do posto de trabalho, o trabalhador terá direito, nos termos dos artigos 15.º e 16.º números 3 e 4, à totalidade do valor acumulado das contribuições da empresa efetuadas após a data prevista no artigo 2.º, ou após a data de inclusão no plano de contribuição definida, consoante se trate de trabalhadores à data da entrada em vigor do plano que até 15 de outubro de 2001 hajam optado pela inclusão no plano de contribuição definida ou de trabalhadores que só após a data prevista no artigo 2.º hajam optado pela inclusão no plano de contribuição definida.

3- Nos casos previstos nos números anteriores os trabalhadores terão ainda direito nos termos dos artigos 10.º,

11.º, 12.º, 13.º, 15.º e 16.º números 3 e 4, à totalidade do valor acumulado na conta individual nos termos do artigo 6.º, resultante do valor acumulado da contribuição inicial prevista no artigo 8.º e ainda do valor acumulado das suas próprias contribuições.

4- Os trabalhadores que cessarem o contrato de trabalho, por qualquer causa que não seja a morte ou a reforma por velhice ou invalidez, terão que transferir, obrigatoriamente, num prazo de 2 meses, após a data de cessação, os montantes acumulados nas suas contas individuais para outro fundo de pensões, fechado ou aberto, ou outro veículo de financiamento, de acordo com a legislação em vigor no momento. Após esse prazo, e na falta de qualquer indicação de um fundo de pensões pelo ex-trabalhador, esses montantes serão transferidos para um fundo de pensões aberto (médio) a indicar pela entidade gestora do fundo de pensões da Tabaqueira. A partir desse momento, cessa todo e qualquer vínculo entre o participante e o fundo de pensões da Tabaqueira.

Artigo 15.º

Forma de pagamento dos benefícios

1- Os benefícios serão pagos nas condições e pela forma escolhidas pelo trabalhador, sem prejuízo dos requisitos aplicáveis a fundos de pensões cujas contribuições sejam consideradas como custos fiscais no exercício em que são concretizadas.

2- Presentemente o pagamento poderá ser da seguinte forma:

a) Efetuado inteiramente sob a forma de renda vitalícia a pagar por uma seguradora designada pelo beneficiário, podendo um terço do seu valor, por opção do beneficiário, ser remido sob a forma de capital;

b) Pago diretamente pelo fundo de pensões, até ao limite da capacidade financeira de conta individual, podendo um terço do seu valor, por opção do beneficiário, ser remido sob a forma de capital.

Artigo 16.º

Momento de pagamento dos benefícios

1- Os benefícios por reforma por velhice e invalidez ou por morte serão pagos logo que ao trabalhador ou ao seu cônjuge ou dependentes seja atribuída, pela Segurança Social, qualquer pensão de reforma por velhice e invalidez ou por morte.

2- A atribuição dos benefícios por invalidez dependerá do reconhecimento de tal incapacidade pelos órgãos competentes da Segurança Social portuguesa.

3- Os benefícios a que o trabalhador tem direito em caso de cessação do contrato de trabalho por qualquer causa que não seja a morte, a reforma por velhice ou invalidez, só lhe serão pagos no momento em que venha a auferir qualquer benefício de reforma por parte da Segurança Social.

4- O valor acumulado na conta individual nos termos do artigo 6.º será transferido para uma apólice de seguro ou outro instrumento previsto na lei, em nome individual ou coletivo, para que se verifiquem as condições definidas neste plano. Os custos relativos a esta transferência serão a cargo da empresa.

Artigo 17.º

Financiamento e periodicidade das contribuições

1- As contribuições da empresa, determinadas pela multiplicação da percentagem anteriormente definida pelo salário pensionável, serão efetuadas mensalmente.

2- As contribuições próprias do trabalhador serão efetuadas mensalmente.

3- A entidade gestora do fundo de pensões associado a este plano deverá manter registos individualizados das contribuições da empresa, das contribuições próprias do trabalhador e do valor acumulado na conta individual nos termos do artigo 6.º, por forma a que este valor possa servir de base ao cálculo dos benefícios.

4- Será dada ao trabalhador a possibilidade de selecionar as aplicações da sua conta individual a partir duma composição mista de três fundos diferenciados, dentro dos condicionamentos legais.

5- Uma vez em cada ano a entidade gestora emitirá um relatório individual de benefícios que será entregue ao trabalhador. Durante o mês seguinte à receção do seu relatório individual de benefícios, o trabalhador poderá modificar aquela composição mista de três fundos diferenciados.

Artigo 18.º

Número de pagamentos anuais da pensão

No pagamento de pensões, o respetivo valor será determinado por forma a que as mesmas sejam pagas 12 vezes ao ano.

III

Plano de benefício definido

Artigo 19.º

Complemento de pensão de reforma

1- A empresa obriga-se a pagar a todos os trabalhadores uma pensão de reforma de acordo com a seguinte fórmula:

$$\frac{2,25}{100} \times \frac{RM \times 14}{12} \times (n + 2)$$

RM - retribuição mensal.

n - número de anos de serviço, com o limite de 40.

2- Independentemente do tempo de serviço, a empresa garantirá a todos os trabalhadores uma pensão de reforma, cujo valor será, no mínimo, correspondente a metade da retribuição à data da passagem à situação de reforma.

A pensão calcular-se-á pela fórmula seguinte:

$$\frac{50}{100} \times \frac{RM \times 14}{12}$$

3- O montante obtido de acordo com o disposto nos números anteriores será subtraído do montante de uma pensão de Segurança Social hipotética à data da passagem à situação de reforma, calculada por referência ao disposto no Decreto-Lei n.º 35/2002, de 19 de fevereiro, substituindo a referência ao Salário Mínimo Nacional (SMN) previsto no artigo 8.º daquele diploma, pelo Indexante de Apoios Sociais (IAS) previsto no artigo 32.º da Lei n.º 187/2007, de 10 de maio. No caso de o trabalhador ter efetuado contribuições para a Segurança Social, antes ou após a data de reforma, ao serviço de outras empresas, apenas se considera o montante correspondente ao período de contribuições efetuadas ao serviço da Tabaqueira ou empresas antecessoras.

4- O complemento de reforma será pago pelo fundo de pensões no último dia de cada mês, após o reconhecimento pela Segurança Social da situação de reformado.

Artigo 20.º

Pensão de sobrevivência

1- A empresa obriga-se a garantir uma pensão de sobrevivência imediata e diferida ao cônjuge sobrevivente, calculado segundo a fórmula:

$$\frac{1,5}{100} \times \frac{RM \times 14}{12} \times (n + 2)$$

RM - retribuição mensal.

n - número de anos de trabalho do cônjuge falecido, trabalhador da empresa com o limite de 40.

2- Independentemente do tempo de serviço do trabalhador falecido, o valor mínimo da pensão de sobrevivência garantida pela empresa é de 40 % da última retribuição auferida por aquele.

A pensão calcular-se-á pela fórmula seguinte:

$$\frac{40}{100} \times \frac{RM \times 14}{12}$$

3- Caso não exista cônjuge sobrevivente, o complemento da pensão de sobrevivência será atribuída aos herdeiros em termos análogos aos previstos pela Segurança Social.

O montante obtido de acordo com o disposto nos núme-

ros anteriores será subtraído do concedido pela Segurança Social.

Depositado em 9 de novembro de 2022, a fl. 7 do livro n.º 13, com o n.º 231/2022, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Acordo de adesão entre a CTT Expresso - Serviços Postais e Logística, SA e o SICTTEXPT - Sindicato Independente dos Correios, Telecomunicações, Transportes e Expresso de Portugal ao acordo de empresa entre a mesma entidade empregadora e o SINDETELCO - Sindicato Democrático dos Trabalhadores dos Correios, Telecomunicações, Media e Serviços e outros

1.ª cláusula

A CTT Expresso - Serviços Postais e Logística, SA e o SICTTEXPT - Sindicato Independente dos Correios, Telecomunicações, Transportes e Expresso de Portugal acordam entre si, ao abrigo do disposto no artigo 504.º do Código do Trabalho, na adesão deste sindicato ao acordo de empresa, celebrado entre CTT Expresso - Serviços Postais e Logística, SA e o SINDETELCO - Sindicato Democrático dos Trabalhadores dos Correios, Telecomunicações, Media e Serviços e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 48, de 29 de dezembro de 2020, na versão resultante do acordo de empresa entre as mesmas partes outorgado, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 19, de 22 de maio de 2022.

2.ª cláusula

O presente acordo de adesão abrange o território português, no âmbito da atividade de prestação de serviços de recolha, tratamento, transporte e distribuição de documentos, mercadorias e outros envios postais, de âmbito nacional ou internacional, bem como os serviços complementares na área da logística, e os trabalhadores classificados nas categorias profissionais constantes do anexo I do acordo de empresa publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 48, de 29 de dezembro de 2020.

3.ª cláusula

Para efeitos do disposto na alínea g) do número 1 do artigo 492.º do Código do Trabalho, os outorgantes declaram que o acordo de adesão abrange uma empresa, declarando a organização sindical que são abrangidos pelo presente acordo de adesão cerca de 24 trabalhadores.

4.ª cláusula

1- O presente acordo de adesão entra em vigor, após o seu depósito e publicação, nos prazos legais.

2- Os aumentos remuneratórios decorrentes da aplicação da cláusula 2.ª do AE publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 19, de 22 de maio de 2022, a incidir sobre os valores das remunerações base mensais auferidos, pelos trabalhadores abrangidos pelo presente acordo de adesão, à data de 31 de dezembro de 2021, produzem efeitos no dia seguinte à publicação do presente acordo de adesão no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

3- Os trabalhadores abrangidos pelo presente acordo de adesão serão reenquadrados nas categorias profissionais previstas no anexo I do acordo de empresa identificado na 2.ª cláusula, nos termos previstos na cláusula 57.ª do mesmo acordo, tendo em consideração a remuneração base mensal auferida à data mencionada no número anterior e os valores constantes do anexo III do acordo de empresa na versão resultante do acordo de empresa publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 19, de 22 de maio de 2022, com efeitos ao dia seguinte ao da publicação do presente acordo de adesão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, tomando-se como referência, para efeitos do cumprimento do disposto no número 2 da presente cláusula, a nova categoria profissio-

nal e escalão em que forem integrados em consequência da aplicação do presente acordo de adesão.

Lisboa, 24 de outubro de 2022.

Pelo CTT Expresso - Serviços Postais e Logística, SA:

João Afonso Ramalho Sopas Pereira Bento, na qualidade de presidente.

António Pedro Ferreira Vaz da Silva, na qualidade de vogal.

Pelo SICTTEXPT - Sindicato Independente dos Correios, Telecomunicações, Transportes e Expresso de Portugal:

Samuel Pedro Monteiro Vieira, na qualidade de mandatário.

Adalberto António Sousa Silva Ribeiro, na qualidade de mandatário.

Pedro Nuno Martins, na qualidade de mandatário.

Depositado em 9 de novembro de 2022, a fl. 7 do livro n.º 13, com o n.º 228/2022, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

DECISÕES ARBITRAIS

...

AVISOS DE CESSAÇÃO DA VIGÊNCIA DE CONVENÇÕES COLETIVAS

...

ACORDOS DE REVOGAÇÃO DE CONVENÇÕES COLETIVAS

...

JURISPRUDÊNCIA

...

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

I - ESTATUTOS

Sindicato Nacional de Motoristas de Matérias Perigosas - SNMMP - Cancelamento

Por sentença proferida em 14 de setembro de 2022 e transitada em julgado em 19 de outubro de 2022, no âmbito do Processo n.º 16496/19.4T8LSB.L1, que correu termos no Tribunal da Relação de Lisboa - 4.ª Secção, foi declarada

a extinção judicial do Sindicato Nacional de Motoristas de Matérias Perigosas - SNMMP.

Assim, nos termos do número 4 do artigo 456.º do Código do Trabalho é cancelado o registo dos estatutos do Sindicato Nacional de Motoristas de Matérias Perigosas - SNMMP, efetuado em 8 de janeiro de 2018, com efeitos a partir da publicação deste aviso no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

II - DIREÇÃO

...

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

I - ESTATUTOS

...

II - DIREÇÃO

...

COMISSÕES DE TRABALHADORES

I - ESTATUTOS

...

II - ELEIÇÕES

Banco BPI, SA - Eleição

Composição da comissão de trabalhadores eleita em 26 de outubro de 2022 para o mandato de quatro anos.

Efectivos:

Sandra Susana Salgado.
Miguel Nuno Baixinho.
António José Vale.
Júlio Terceiro Caetano.
Pedro Miguel Cabrita.
Luís Ângelo Silva.
Carla Maria Gorjão.
Patrick Esteves Elmer.
Pedro Alves Pinheiro.
Joana Maria Barros.
Alberto Jorge Rocha.

Registado em 7 de novembro de 2022, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 95, a fl. 55 do livro n.º 2.

CERCIPÓVOA - Cooperativa de Educação e Reabilitação de Cidadãos Inadaptados, CRL - Eleição

Composição da comissão de trabalhadores eleita em 26 de outubro de 2022 para o mandato de quatro anos.

Efetivos:

Vítor Manuel Ribeiro Aires Patrício.
Ana Paula Ribeiro da Silva Bettencourt.
João Paulo Freitas Santos.

Suplentes:

Paulo António da Cruz Brandão.
Dora Cristina Marques Modesto Ribeiro.
Maria de Fátima Portal Valente Veiga Machado.

Registado em 8 de novembro de 2022, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 96, a fl. 55 do livro n.º 2.

ALSA TODI Metropolitana de Lisboa, L.^{da} - Eleição

Composição da comissão de trabalhadores eleita em 31 de outubro de 2022 para o mandato de quatro anos.

Efetivos:

Vânia Marisa Ramos Simões Lopes.
Ricardo Jorge dos Reis Rodrigues.
Nelson Manuel do Carmo Butes.
Carlos Campos Chainho da Silva.
António Joaquim Correia Lopes.

Suplentes:

Nélio Jorge Nobre Louçã.
António Maximiano Valido Lucas.
António José Machado Nunes.
Ricardo Jorge da Costa Marques.
Jorge António Sias Presado.

Registado em 8 de novembro de 2022, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 97, a fl. 55 do livro n.º 2.

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

I - CONVOCATÓRIAS

Eviosys Packaging Portugal, 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 Sul - SITE-SUL, 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 novembro de 2022, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa Eviosys Packaging Portugal, SA.

«Vimos, pelo presente, comunicar a V. Ex.^{as}, com a antecedência exigida na Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, que no dia 23 de fevereiro de 2023, se irá realizar na empresa abaixo identificada, o ato eleitoral com vista à eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho.

Nome da empresa: Eviosys Packaging Portugal, SA.
Sede: Sítio das Cardeiras, 2890-159 Alcochete.»

Verallia Portugal, 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 da Indústria Vidreira, ao abrigo do número 3 do artigo 27.º da citada lei, recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 9 de novembro de 2022, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa Verallia Portugal, SA.

«Com a antecedência mínima de 90 dias, exigida no número 3 do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009, comunicamos que no dia 10 de fevereiro de 2023, realizar-se-á na empresa Verallia Portugal, SA, sediada na Fontela, Apartado 2030, 3081-901 Figueira da Foz, do setor da embalagem de vidro, o ato eleitoral com vista à eleição dos representantes dos tra-

balhadores para a segurança e saúde no trabalho, conforme o disposto nos artigos 21.º e seguintes da Lei n.º 102/2009.»

SAS Autosystemtechnik de Portugal, Unipessoal 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 Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Ambiente do Sul - SITE-SUL, ao abrigo do número 3 do artigo 27.º da citada lei, recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 3 de novembro de 2022, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho, na empresa SAS Autosystemtechnik de Portugal, Unipessoal L.^{da}

«Vimos, pelo presente, comunicar a V. Ex.^{as}, com a antecedência exigida na Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, que no dia 8 de fevereiro de 2023, se irá realizar na empresa abaixo identificada, o ato eleitoral com vista à eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho.

Nome da empresa: SAS Autosystemtechnik de Portugal, Unipessoal L.^{da}

Sede: Quinta da Marquesa 1, Parque Industrial Autoeuropa, Edifício Faurecia C.C.I. 10218, 2950-557 Quinta do Anjo.»

Ascenza Agro, 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 Sul - SITE-SUL, ao abrigo do número 3 do artigo

27.º da citada lei, recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 7 de novembro de 2022, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa Ascenza Agro, SA.

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

que no dia 22 de fevereiro de 2023, se irá realizar na empresa abaixo identificada, o ato eleitoral com vista à eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho.

Nome da empresa: Ascenza Agro, SA.

Sede: Avenida do Rio Tejo - Herdade das Praias, 2910-440 Setúbal.»

II - ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES

Metropolitano de Lisboa, EPE - Eleição

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa Metropolitano de Lisboa, EPE, realizada em 21 de outubro de 2022, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 29, de 8 de agosto de 2022.

Efetivos:

José Filipe Campos Gonçalves.

João Paulo Sousa Areosa.

José Manuel Neto Cordeiro.

Cláudia Filomena C. Perez Figueiredo.

Ana Patrícia Martins Silva Jesus.

Catarina Sofia Silva Runa Santos.

Fábio Filipe Morais Descalço.

Suplentes:

Vítor Manuel S. Castro Almeida.

João Paulo Gomes Henriques.

José Manuel Nogueira.

José Manuel Silva Marques.

Eglantino José Santos Figueira.

José Manuel Nascimento Cruz.

Sílvia Alexandra Lavrador Macedo.

Registado em novembro de 2022, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 49, a fl. 158 do livro n.º 1.

CONSELHOS DE EMPRESA EUROPEUS

...

INFORMAÇÃO SOBRE TRABALHO E EMPREGO

EMPRESAS DE TRABALHO TEMPORÁRIO AUTORIZADAS

...

CATÁLOGO NACIONAL DE QUALIFICAÇÕES

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

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

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

1. INTEGRAÇÃO DE NOVAS QUALIFICAÇÕES

...

2. INTEGRAÇÃO DE UC

...

3. INTEGRAÇÃO DE UFCD

...

4. INTEGRAÇÃO DE PERCURSOS DE CURTA E MÉDIA DURAÇÃO

...

5. INTEGRAÇÃO DE PERCURSOS DE CURTA E MÉDIA DURAÇÃO

- Alteração do perfil profissional e da componente tecnológica da qualificação de **Técnico/a de Refrigeração e Climatização**, ao qual corresponde um nível 4 de qualificação do Quadro Nacional de Qualificações (**anexo 1**).

Anexo 1:

TÉCNICO/A DE REFRIGERAÇÃO E CLIMATIZAÇÃO

PERFIL PROFISSIONAL - resumo¹

QUALIFICAÇÃO	Técnico/a de Refrigeração e Climatização
DESCRIÇÃO GERAL	Organizar, coordenar e executar a instalação e a manutenção de sistemas de refrigeração, climatização, e outros sistemas técnicos de edifícios de acordo com as normas de higiene, segurança e ambiente.

¹ Para obter mais informação sobre este perfil profissional consulte: <https://catalogo.anq.gov.pt>.

ORGANIZAÇÃO DO REFERENCIAL DE COMPETÊNCIAS E DO REFERENCIAL DE FORMAÇÃO

Formação tecnológica				
Código ²	N.º	UFCD obrigatórias	Horas	Pontos de crédito
10952	1	Termodinâmica aplicada à máquina frigorífica	50	4,5
1298	2	Termodinâmica aplicada - estados de transformação do ar	25	2,25
10953	3	Eletricidade básica - corrente contínua e corrente alternada	25	2,25
10954	4	Eletricidade básica - introdução ao eletromagnetismo	25	2,25
1288	5	Desenho técnico - circuitos esquemáticos elétricos	25	2,25
1282	6	Desenho técnico - perspetiva isométrica de tubos e condutas	25	2,25
6102	7	Desenho assistido por computador - conceitos gerais (CAD) - 2D	25	2,25
1280	8	Prática de técnicas de fabrico - soldadura de chapa e tubos	25	2,25
1291	9	Prática de instalações elétricas - montagem de circuitos elétricos e do grupo moto compressor	25	2,25
1304	10	Prática de instalações elétricas - verificação e montagem de componentes elétricos	25	2,25
0349	11	Ambiente, segurança, higiene e saúde no trabalho - conceitos básicos	25	2,25
10955	12	Equipamento elétrico de comando, potência e proteção em AVAC&R	25	2,25
10956	13	Procedimentos oficiais em aquecimento, ventilação, ar condicionado e refrigeração (AVAC&R)	50	4,5
10957	14	Unidades de tratamento de ar	25	2,25
10958	15	Isolamentos térmicos em AVAC&R	25	2,25
10959	16	Sistema de distribuição de ar	25	2,25
10960	17	Deteção de avarias em AVAC&R	25	4,5

² Os códigos assinalados a laranja correspondem a UFCD comuns a dois ou mais referenciais, ou seja, transferíveis entre referenciais de formação.

Formação tecnológica				
Código²	N.º	UFCD obrigatórias	Horas	Pontos de crédito
10961	18	Manutenção de sistemas de AVAC&R	50	4,5
10962	19	Componentes mecânicos do circuito frigorífico	25	2,25
10963	20	Componentes elétricos e eletromecânicos do circuito frigorífico	25	2,25
10964	21	Fluídos frigoríficos - manuseamento e controlo de incidências ambientais	25	2,25
10965	22	Sistemas de refrigeração	25	2,25
10966	23	Montagem de sistemas de refrigeração	50	4,5
10967	24	Introdução à mecânica de fluídos, ventiladores e bombas	50	4,5
10968	25	Sistemas de climatização e AQS	25	2,25
10969	26	Montagem de sistemas AVAC	50	2,25
10970	27	Qualidade do ar interior - fatores, efeitos, medições e ações de melhoria	25	2,25
10971	28	Inspeções em refrigeração, climatização e aquecimento	25	2,25
1306	29	Organização da produção - gestão da produção	25	2,25
10972	30	Introdução à gestão de energia	25	2,25
10973	31	Iluminação	25	2,25
10974	32	Sistemas de automatização e controlo	25	2,25
10975	33	Manutenção e regulação de sistemas solares térmicos	25	2,25
10976	34	Certificação energética de edifícios (SCE)	25	2,25
Total da carga horária e de pontos de crédito:			1000	90

Para obter a qualificação de **Técnico/a Refrigeração e Climatização**, para além das UFCD obrigatórias, terão também de ser realizadas **150 horas das UFCD opcionais**

UFCD opcionais

Bolsa

Código ²	N.º	UFCD	Horas	Pontos de crédito
10977	35	Eletrónica aplicada ao AVAC&R	25	2,25
10978	36	Isolamento acústico em instalações de AVAC&R	25	2,25
10979	37	Montagem de circuitos de comando, potência e proteção	25	2,25
4563	38	Preparação do trabalho, planeamento e orçamentação	25	2,25
1315	39	Eletricidade e eletrónica - programação de autómatos	25	2,25
10980	40	Dimensionamento e cálculo - ventiladores, condutas, grelhas e difusores	25	2,25
10981	41	Sistemas fotovoltaicos - autoconsumo	25	2,25
10982	42	Prevenção e controlo da <i>legionella</i> em sistemas de água - análise de risco	25	2,25
10983	43	Auditorias energéticas - medições elétricas em quadros elétricos	25	2,25
10984	44	Dimensionamento de uma instalação de frio	25	2,25
5311	45	Metrologia - conceitos e aplicações	25	2,25
10985	46	Caldeiras e queimadores	25	2,25
10986	47	Montagem de sistemas de ar condicionado - split e multi-split	25	2,25
Total da carga horária e de pontos de crédito da formação tecnológica:			1150	103,5