



## ÍNDICE

### Conselho Económico e Social:

#### Arbitragem para definição de serviços mínimos:

...

### Regulamentação do trabalho:

#### Despachos/portarias:

...

#### Portarias de condições de trabalho:

...

#### Portarias de extensão:

...

### Convenções coletivas:

- Contrato coletivo entre a ALIF - Associação da Indústria pelo Frio e Comércio de Produtos Alimentares e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB - Revisão global .....	2399
- Contrato coletivo entre a Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares (ANCIPA) e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB (indústria de batata frita, aperitivos e similares) - Revisão global .....	2419
- Contrato coletivo entre a Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares (ANCIPA) e a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outros (indústria de hortofrutícolas) - Alteração salarial .....	2439
- Contrato coletivo entre a Associação Nacional dos Industriais de Lanifícios (ANIL) e outra e o Sindicato das Indústrias e Afins - SINDEQ - Alteração salarial e outra .....	2442
- Contrato coletivo entre a Associação Nacional das Indústrias de Vestuário, Confecção e Moda - ANIVEC/APIV e o Sindicato das Indústrias e Afins - SINDEQ - Alteração salarial e outra .....	2445
- Contrato coletivo entre a Associação Portuguesa dos Industriais de Curtumes e a Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal - FESETE - Alteração salarial e outra .....	2447

- Contrato coletivo entre a Associação Portuguesa das Empresas do Sector Eléctrico e Electrónico e a Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços - FETESE e outros - Alteração salarial e outras e texto consolidado .....	2449
- Acordo de empresa entre a Portugalia - Companhia Portuguesa de Transportes Aéreos, SA, e o SIPLA - Sindicato Independente de Pilotos de Linhas Aéreas - Suspensão .....	2484
- Acordo de empresa entre a Companhia Carris de Ferro de Lisboa, EM, SA e o Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes - SITRA - Retificação .....	2486
- Acordo de empresa entre a CP - Comboios de Portugal, EPE e a Associação Sindical das Chefias Intermédias de Exploração Ferroviária - ASCEF e outros - Revisão global .....	2488

**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 dos Magistrados do Ministério Público - SMMP - Alteração .....	2557
--	------

**II – Direção:**

- UGT-Viseu, União Geral de Trabalhadores de Viseu - Eleição .....	2565
- Sindicato das Indústrias e Afins - SINDEQ - Eleição .....	2565
- Sindicato dos Transportes Ferroviários - STF - Eleição .....	2565
- Sindicato dos Trabalhadores da Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Centro - Eleição .....	2566
- Sindicato dos Professores da Zona Norte (SPZN) - Eleição .....	2566

**Associações de empregadores:**

**I – Estatutos:**

- Associação Comercial do Distrito de Beja que passa a denominar-se Associação do Comércio, Serviços e Turismo do Distrito de Beja - Alteração .....	2567
--	------

**II – Direção:**

- Associação do Comércio, Serviços e Turismo do Distrito de Beja - Eleição .....	2575
- ITA - Associação Portuguesa dos Industriais de Tripas e Afins - Eleição .....	2575
- Associação da Hotelaria, Restauração e Similares de Portugal (AHRESP) - Alteração .....	2575

**Comissões de trabalhadores:**

**I – Estatutos:**

...

**II – Eleições:**

- ANA - Aeroportos de Portugal, SA - Eleição .....	2577
- Gesamb - Gestão Ambiental e de Resíduos, EIM - Eleição .....	2577

***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](mailto:dsrct@dgert.mtsss.pt)

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

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

***Nota:***

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

**SIGLAS**

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

# CONSELHO ECONÓMICO E SOCIAL

ARBITRAGEM PARA DEFINIÇÃO DE SERVIÇOS MÍNIMOS

...

# REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

DESPACHOS/PORTARIAS

...

PORTARIAS DE CONDIÇÕES DE TRABALHO

...

PORTARIAS DE EXTENSÃO

...

CONVENÇÕES COLETIVAS

**Contrato coletivo entre a ALIF - Associação da Indústria pelo Frio e Comércio de Produtos Alimentares e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB - Revisão global**

Cláusula prévia

Âmbito da revisão

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

n.º 30, de 15 de agosto de 2020 e n.º 24, de 29 de junho de 2021.

## CAPÍTULO I

### Área, âmbito, vigência e revisão

Cláusula 1.ª

#### Área e âmbito

1- O presente CCT aplica-se no território nacional às empresas representadas pela ALIF - Associação da Indústria pelo Frio e Comércio de Produtos Alimentares que se dedi-

quem às indústrias de congelação e transformação de produtos da pesca, de hortícolas, de alimentos pré-cozinhados, entrepostos frigoríficos, fabrico de gelo e comércio de pescado e aos trabalhadores ao seu serviço, com as categorias profissionais nele previstas, representados pelo Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB.

2- O presente CCT abrange um universo de 230 empresas a que correspondem 8860 trabalhadores.

#### Cláusula 2.<sup>a</sup>

##### Vigência do contrato

1- Este contrato entra em vigor nos termos legais.

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

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

4- As tabelas salariais e cláusulas de expressão pecuniária do presente CCT, vigoram em 2022 extraordinariamente de 1 de maio a 31 de dezembro, sendo revistas anualmente.

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

#### Cláusula 3.<sup>a</sup>

##### Denúncia do contrato

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

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

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

## CAPÍTULO II

### Admissão e carreira profissional

#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### Admissão

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

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

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### Período experimental

1- O período experimental tem 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 que pressuponham uma especial qualificação, bem como

para os que desempenham funções de confiança;

c) 240 dias para pessoal de direcção e quadros superiores.

2- Nos contratos de trabalho a termo o período em apreço é de 30 dias para os contratos de duração igual ou superior a seis meses e de 15 dias nos contratos de duração inferior a seis meses ou nos contratos a termo incerto cuja duração se preveja não ser superior àquele limite.

3- Tendo o período experimental durado mais de 60 dias, o empregador para denunciar o contrato tem de dar um aviso prévio de 7 dias.

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### Categorias profissionais

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

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### Acesso automático

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

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

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

## CAPÍTULO III

### Direitos e deveres das partes

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### Deveres da entidade patronal

A entidade patronal deve:

a) Cumprir as cláusulas do presente contrato;

b) Usar de urbanidade e justiça nos actos que envolvam relações com os trabalhadores;

c) Cumprir o estatuto do trabalhador-estudante;

d) Instalar o seu pessoal em boas condições de higiene e prover os locais de trabalho com os indispensáveis requisitos de segurança;

e) Exigir de cada trabalhador apenas tarefas compatíveis com as suas aptidões, e capacidade física;

f) Providenciar para que haja bom ambiente moral nos locais de trabalho e punir devidamente todos os actos atentatórios da dignidade dos trabalhadores;

g) Permitir a afixação, em local próprio e visível de todas as comunicações de interesse para os trabalhadores da empresa;

h) Segurar todos os trabalhadores quanto a acidentes de trabalho, nos termos legais;

i) Facultar a consulta, pelo trabalhador que o solicite, do respectivo processo individual;

j) Fornecer gratuitamente luvas de borracha, botas e aventais impermeáveis, batas e lenços, sempre que necessários,

a todos os trabalhadores que manipulem peixe, bem como aqueles que no desempenho de tarefas de carga, descarga e transporte (manual ou mecânico) necessitem de adequada protecção, ficando os trabalhadores fiéis depositários dos objectos, embora não sendo responsáveis pelo desgaste provocado pelo seu uso normal;

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

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### Cobrança de quotização sindical

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

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

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

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

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### Deveres do trabalhador

O trabalhador deve:

a) Cumprir as cláusulas do presente contrato;

b) Respeitar e tratar com urbanidade e lealdade a entidade patronal, seus representantes e superiores hierárquicos, colegas de trabalho e mais pessoas que estejam ou entrem em contacto com a empresa;

c) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade e realizar o trabalho com zelo e diligência;

d) Obedecer à entidade patronal e seus representantes ou superiores hierárquicos em tudo o que respeita à execução e disciplina do trabalho, salvo na medida em que as ordens e instruções se mostrarem contrárias aos seus direitos e garantias;

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

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

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

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### Garantias do trabalhador

1- É proibido à entidade patronal:

a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos ou beneficie das garantias, bem como despe-

di-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;

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

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

d) Baixar a categoria profissional do trabalhador;

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

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

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

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

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

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

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### Mobilidade geográfica

1- O empregador pode, quando o interesse da empresa o exija, transferir o trabalhador para outro local de trabalho se essa transferência não implicar prejuízo sério para o trabalhador.

2- O empregador pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho se a alteração resultar da mudança, total ou parcial, do estabelecimento onde aquele presta serviço.

3- Por acordo, as partes podem alargar ou restringir a faculdade conferida nos números anteriores.

4- Nos casos previstos no número 2, o trabalhador pode resolver o contrato se houver prejuízo sério, tendo nesse caso direito à indemnização prevista nos termos da lei.

5- Salvo motivo imprevisível, a decisão de transferência de local de trabalho tem de ser comunicada ao trabalhador, devidamente fundamentada e por escrito, com 30 dias de antecedência, nos casos de transferência definitiva, ou com 8 dias de antecedência, nos casos de transferência temporária.

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### Mobilidade funcional

1- O empregador pode, quando o interesse da empresa o exija, encarregar temporariamente o trabalhador de funções não compreendidas na actividade contratada, desde que tal

não implique modificação substancial da posição do trabalhador.

2- Por acordo, as partes podem alargar ou restringir a faculdade conferida no número anterior.

3- O disposto no número 1 não pode implicar diminuição da retribuição, tendo o trabalhador direito a auferir das vantagens inerentes à actividade temporariamente desempenhada.

4- A ordem de alteração deve ser justificada, com a indicação do tempo previsível.

## CAPÍTULO IV

### Da prestação do trabalho

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### Local de trabalho

O trabalhador exercerá a actividade profissional no local que for contratualmente definido, sem embargo do previsto na cláusula 12.<sup>a</sup>

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### Horário de trabalho

1- Compete ao empregador definir os horários de trabalho dos trabalhadores ao seu serviço, dentro dos conditionalismos legais e do presente CCT.

2- Todas as alterações dos horários de trabalho devem ser precedidas de consulta aos trabalhadores afectados e aos representantes legais, se existirem, ser afixadas na empresa com antecedência de sete dias.

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### Período normal de trabalho

1- Sem prejuízo de horários de menor duração que poderão ser praticados, a duração máxima do período normal de trabalho não poderá exceder as 40 horas semanais, de segunda a sexta-feira, devendo-se observar um intervalo, que não poderá ser inferior a meia hora nem superior a duas horas, de modo a que não prestem mais de cinco horas de trabalho consecutivo.

2- Os(as) trabalhadores(as) beneficiarão de uma pausa diária de 10 minutos, gozada não necessariamente em simultâneo, que contará como tempo efectivo de serviço, em período a determinar pela entidade empregadora.

3- Sem prejuízo do disposto no número anterior, não será a pausa diária considerada tempo de serviço efectivo, caso durante a mesma, se verifique, pelo menos, uma das seguintes situações:

a) Os(as) trabalhadores(as) não estiverem obrigados a permanecer no local habitual de trabalho;

b) Os(as) trabalhadores(as) não estiverem obrigados a permanecer disponíveis para prestar trabalho normal, em caso de necessidade, a pedido da entidade empregadora.

4- O disposto nesta cláusula não se aplica aos trabalhadores que laboram em regime por turnos.

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### Trabalho em regime de turnos

1- Considera-se trabalho por turnos qualquer modo de organização de trabalho em equipa que os trabalhadores ocupem sucessivamente os mesmos postos de trabalho, a um determinado ritmo, incluindo o ritmo rotativo, o que implica que os trabalhadores podem executar o trabalho a horas diferentes no decurso de um dado período de dias ou semanas.

2- Devem ser organizados turnos de pessoal diferente sempre que o período de funcionamento ultrapasse os limites máximos dos períodos normais de trabalho.

3- Os turnos devem, na medida do possível, serem organizados de acordo com os interesses e as preferências manifestadas pelos trabalhadores.

4- A duração diária de trabalho de cada turno não pode ultrapassar as dez horas, sendo a duração do trabalho semanal definida em média com um período de referência de quatro meses.

5- O trabalhador só pode ser mudado de turno após o dia de descanso semanal, que será o domingo, tendo ainda direito a uma folga suplementar ao sábado ou à segunda-feira.

a) No regime de laboração em três turnos, quatro equipas, o dia de descanso semanal obrigatório pode ser observado num outro qualquer dia da semana, mediante comunicação da escala de rotação de turnos, mas devendo coincidir com o domingo num período de quatro semanas.

6- No horário de três turnos, os intervalos para refeição de duração serão de trinta minutos, não podendo todavia prejudicar o normal funcionamento da produção da empresa.

a) Estes intervalos têm de ser cumpridos entre as três e as cinco horas de trabalho, contando como tempo efectivo de serviço, sendo que os trabalhadores não podem abandonar as instalações da empresa.

7- Todos os trabalhadores que prestem serviço em horário por turnos terão direito a um subsídio de turno diferenciado, consoante:

a) Regime de laboração contínua ou semi-contínua (rotação de três turnos por quatro equipas);

b) Regime de três turnos rotativos;

c) Regime de dois turnos rotativos.

8- O subsídio de turno não deverá ser:

a) Inferior a 25 % - No regime de laboração contínua ou semi-contínua (rotação de três turnos por quatro equipas);

b) Inferior a 15 % - No regime de três turnos rotativos;

c) Inferior a 8 % - No regime de dois turnos rotativos.

– Integrando a prestação correspondente ao acréscimo por trabalho nocturno.

9- São permitidas trocas de turnos entre trabalhadores que pratiquem horários neste regime, desde que por escrito e mediante comunicação dos interessados ao seu responsável e não havendo oposição da entidade patronal, com a antecedência mínima de oito horas em relação ao início de turno a que a troca diga respeito. Destas trocas não poderá advir qualquer encargo para a empresa nem qualquer benefício monetário para os trabalhadores. Ficam, porém, vedadas as



trocas de turno que impliquem para qualquer trabalhador a prestação de dois turnos seguidos.

10- A empresa obriga-se a afixar em janeiro de cada ano a escala anual dos horários dos turnos.

a) Excetua-se desta obrigação o trabalho sazonal.

11- A empresa compromete-se a passar a horário normal qualquer trabalhador que sofra de doença comprovada pelo médico do trabalho que o impeça de prestar trabalho em regime de turnos, desde que para tal existam vagas em funções ou cargos compatíveis com as aptidões do trabalhador

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### Adaptabilidade na organização da duração do trabalho

1- Os períodos de trabalho diário e semanal podem ser modelados dentro de um período de referência com limite máximo de seis meses, no respeito pelas seguintes regras:

a) O período normal de trabalho semanal não pode ultrapassar as sessenta horas;

b) Nas semanas em que por força da definição da duração do trabalho em termos médios haja uma redução da jornada diária, esta não pode ultrapassar as duas horas;

c) Por acordo entre o empregador e os trabalhadores, a redução do tempo de trabalho diário e semanal para efeitos de cálculo em termos médios pode ser compensada pela redução da semana de trabalho em dias ou meios dias de descanso ou pela junção ao período de férias;

d) As alterações ao horário de trabalho decorrentes da aplicação desta cláusula têm de ser comunicadas aos trabalhadores envolvidos com a antecedência mínima de 30 dias, podendo esta antecedência ser diminuída com o acordo escrito dos trabalhadores;

e) As alterações que comprovadamente impliquem acréscimo de despesas para o trabalhador, designadamente de alimentação, transportes, creches e ocupação de tempos livres, etc., conferem o direito à correspondente compensação económica. Não haverá lugar ao pagamento destas despesas quando o contrato de trabalho já preveja períodos fixos de acréscimo de horário em regime de adaptabilidade;

f) O período normal de trabalho diário pode ser aumentado até 10 horas, para concentrar o trabalho semanal em quatro dias consecutivos.

2- Entre dois períodos diários consecutivos de trabalho normal, é garantido aos trabalhadores um período de descanso diário de doze horas consecutivas.

3- Nos dias em que por força da modelação do horário de trabalho, o período normal de trabalho seja superior a oito horas, a empresa fica obrigada a assegurar o transporte no regresso do trabalhador à sua residência, desde que não haja transportes públicos para o efeito, nos trinta minutos seguintes ao termo do trabalho.

4- Chegado o termo do período de referência sem que tenha havido compensação das horas trabalhadas ou acordo no seu gozo posterior, o trabalhador tem direito ao pagamento dessas horas nos termos da cláusula 23.<sup>a</sup> deste CCT.

5- O trabalhador que preste o seu trabalho em regime previsto no número anterior será remunerado com um acréscimo não inferior a 15 % na retribuição mensal e não pode

estar simultaneamente sujeito a outro regime específico de organização do tempo de trabalho que se encontre previsto neste CCT.

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### Banco de horas

1- Pode ser instituído nas empresas um regime de banco de horas que implique o acréscimo ou a redução dos períodos normais de trabalho nas seguintes situações:

a) Reduções, acréscimos ou picos de trabalho previsíveis;

b) Conciliação da vida familiar com a vida profissional;

c) Suspensão ou paragem da produção (total ou parcial) para manutenção ou reparação dos equipamentos e ou das instalações da empresa respectiva;

d) Situações de crise empresarial que possam por em perigo a viabilidade da empresa respectiva e ou a manutenção dos postos de trabalho;

e) Outras situações acordadas entre a empresa respectiva e o trabalhador.

2- A organização do tempo de trabalho no banco de horas tem de obedecer às seguintes regras:

a) O período normal de trabalho pode ser aumentado até 4 horas diárias, em antecipação ou prolongamento do horário de trabalho normal, podendo atingir, no máximo, as 60 horas semanais;

b) O acréscimo ou redução do período normal de trabalho terá como limite 200 horas por ano civil.

3- O trabalho prestado em dias de descanso semanal do trabalhador (estabelecido no horário) não pode integrar o banco de horas. O trabalho prestado em dia feriado não pode integrar o banco de horas, salvo se for um dia normal de trabalho do trabalhador.

4- O banco de horas pode ser constituído quer por iniciativa da empresa respectiva, quer por iniciativa do trabalhador, necessitando da concordância da contraparte. No entanto, nas situações previstas nas alíneas c), d) e e) do anterior número 1, a empresa pode estabelecer unilateralmente a prestação de trabalho no regime de banco de horas. A necessidade de acréscimo da prestação de trabalho, ou a sua redução, deve ser comunicada com a antecedência de, pelo menos, sete dias, salvo situações de manifesta necessidade enquadráveis nas alíneas d) e e) do número 1, em que aquela antecedência pode ser inferior.

5- Sempre que o trabalho prestado em acréscimo tenha o seu início ou término em hora em que não haja os transportes coletivos habitualmente utilizados pelo trabalhador, a empresa respectiva suportará as despesas com outro meio de transporte a acordar entre as partes.

6- A compensação do trabalho prestado em acréscimo ao período normal de trabalho será efetuada por redução equivalente ao tempo de trabalho. O trabalhador deve comunicar com a antecedência de, pelo menos, sete dias, que pretende utilizar o período de redução, para compensação das horas de trabalho prestadas em acréscimo, não podendo no entanto afetar o regular funcionamento da empresa respectiva. A empresa respectiva terá em consideração o pedido do trabalhador e tomará uma decisão, no prazo de 72 horas, no âmbito

dos seus poderes de gestão. A empresa respectiva deve comunicar ao trabalhador com a antecedência de, pelo menos, sete dias, que pretende utilizar o período de redução, para compensação das horas de trabalho prestadas em acréscimo.

7- Por acordo entre a empresa respectiva e o trabalhador, a compensação do trabalho prestado em acréscimo poderá também ser efetuada, no todo ou em parte, por adição ao período de férias do trabalhador.

8- A compensação das horas de trabalho prestadas em acréscimo ou em redução, nos termos previstos nos números anteriores, deve ser efetuada no ano civil a que o acréscimo de trabalho ou a redução se reportam, salvo quando resultar da prestação de trabalho nos últimos seis meses do ano, situação em que a compensação poderá ser efetuada até ao final do primeiro semestre do ano seguinte.

9- Caso não tenha sido efetuada a compensação nos termos referidos nos números anteriores:

a) O total de horas não trabalhadas considera-se saldado a favor do trabalhador;

b) O total das horas prestadas em acréscimo de tempo de trabalho será pago pelo valor que for devido a ao trabalhador pela prestação de trabalho suplementar.

10- Ocorrendo cessação do contrato de trabalho por qualquer motivo, sem que tenha havido oportunidade de compensação das horas de trabalho prestadas em acréscimo, o trabalhador tem o direito de receber essas horas pelo valor da retribuição horária.

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

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### **Isenção do horário de trabalho**

1- Pode ser isento de horário de trabalho, por acordo escrito entre as partes, todo o trabalhador que se encontre numa das situações previstas na lei vigente, e para além dessas as seguintes:

a) Aquelas cuja profissão possa exigir actuações imprevistas e ocasionais, necessárias ao funcionamento e manutenção de equipamentos;

b) Execução de trabalhos ocasionais e imprevistos originados por situações comerciais de mercado e económicas.

2- Aos efeitos de isenções de horário de trabalho previstas no número 1 desta cláusula aplica-se o disposto na lei vigente.

3- A situação de isenção de horário de trabalho confere durante a sua vigência um acréscimo retributivo de:

a) Para as situações de «sem sujeição aos limites normais de trabalho», 25 % da retribuição base auferida;

b) Para as restantes situações, até 10 % da retribuição base auferida.

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### **Descanso semanal**

1- dia de descanso semanal será o domingo e o sábado o dia de descanso complementar, sem prejuízo do disposto no número 5 da cláusula 17.<sup>a</sup>

2- Excepcionalmente, nas empresas com produções sazonais e mediante pré-aviso de uma semana, o dia de descanso complementar poderá ser alterado para a segunda-feira.

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### **Trabalho nocturno**

1- Considera-se período de trabalho nocturno o compreendido entre as 21h00 de um dia e as 7h00 do dia seguinte.

2- O trabalho nocturno dá direito a um acréscimo de 25 % sobre a retribuição normal a que o trabalhador tiver direito durante o dia.

3- Não é devido o acréscimo a que se refere o número anterior no caso de ser devido subsídio de turno.

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### **Trabalho suplementar**

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

2- Os trabalhadores estão obrigados à prestação de trabalho suplementar, salvo quando, havendo motivos atendíveis, expressamente solicitem a sua dispensa, o qual não deverá exceder o limite de:

a) Duas horas diárias em dia normal de trabalho;

b) Dez horas semanais (excepto actividades sazonais, como a congelação e transformação de produtos hortícolas, pela incerteza dos fluxos de matérias primas);

c) Duzentas horas anuais.

3- O trabalho suplementar será remunerado com os seguintes acréscimos mínimos:

a) Em dia normal de trabalho - 25 % da retribuição normal na 1.<sup>a</sup> hora e 50 % nas horas ou fracções subsequentes;

b) Em dia de descanso semanal, complementar e feriados - 100 % da retribuição normal.

4- Nos casos de prestação de trabalho num dia de descanso semanal obrigatório, e apenas neste, o trabalhador terá direito a um dia de descanso compensatório remunerado a gozar num dos três dias úteis imediatos, ou, no caso de acordo prévio com o trabalhador, nos 90 dias seguintes.

## CAPÍTULO V

### **Retribuição do trabalho**

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### **Retribuições mínimas mensais**

1- A todos os trabalhadores abrangidos por esta convenção são asseguradas as retribuições certas mínimas constantes do anexo II.

2- A empresa é obrigada a entregar ao trabalhador, no acto do pagamento da retribuição, um talão, preenchido de forma indelével, no qual figure o nome completo do trabalhador, respectiva categoria profissional, vencimento normal, horas extra, subsídios, descontos, montante a receber e denominação da entidade seguradora de acidentes de trabalho.

3- O pagamento deve ser efectuado até ao último dia útil de cada mês e durante o tempo de serviço, em numerário,

através de cheque ou transferência bancária.

4- A folha de vencimentos pode por razões de organização interna da empresa não corresponder ao mês de calendário devendo-se, contudo, dar informação precisa sobre o período a que respeita.

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### Prémios

1- As entidades patronais poderão atribuir, com o acordo dos trabalhadores, incentivos de carácter pecuniário, mensais, trimestrais ou com outra periodicidade.

2- Estes incentivos poderão, designadamente, ter a natureza de prémios de produtividade, de desempenho e assiduidade.

3- O pagamento destas importâncias aos trabalhadores, nos períodos de referência respectivos, não está antecipadamente garantido.

4- O regime de atribuição das prestações em causa terá de ser devidamente regulamentado pelas entidades patronais, em regulamento interno, nos termos da lei.

5- Sem embargo de disposição em contrário resultante de contrato individual de trabalho os outorgantes desta convenção consideram que quaisquer abonos ou subsídios de produtividade, desempenho, assiduidade ou similares, ainda que pagos com regularidade, quando não estando antecipadamente garantidos, não integram o conceito de retribuição, podendo vir a ser modificados ou suprimidos mediante prévia comunicação.

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### Cálculo da retribuição horária e diária

Para efeitos do disposto neste CCT considera-se:

$$RD = \frac{RM}{30}$$

a) Retribuição diária - O valor determinado segundo a fórmula:

b) Retribuição horária - O valor determinado segundo a fórmula:

$$RH = \frac{12 \times RM}{52 \times HS}$$

Sendo:

RM = Retribuição mensal.

HS = Horário semanal.

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### Subsídio de frio

Os trabalhadores que exerçam a sua actividade nas câmaras frigoríficas terão direito a um subsídio mensal de 40,50 €.

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### Subsídio de Natal

1- Os trabalhadores têm direito a subsídio de Natal de va-

lor igual a um mês de retribuição, que deve ser pago até 15 de dezembro de cada ano.

2- O valor do subsídio de Natal é proporcional ao tempo de serviço prestado no ano civil, nas seguintes situações:

- No ano de admissão do trabalhador;
- No ano de cessação do contrato de trabalho;
- Em caso de suspensão do contrato de trabalho, salvo se por facto respeitante ao empregador.

## CAPÍTULO VI

### Deslocações

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### Deslocações

1- Considera-se existir deslocação quando os trabalhadores prestem serviço fora do seu local de trabalho, obrigando-se o trabalhador a efectuar as deslocações inerentes às suas funções ou indispensáveis à sua formação profissional.

2- Nas deslocações que os trabalhadores tenham de efectuar ao serviço da empresa esta fica obrigada, para além do pagamento do transporte, ao pagamento das seguintes quantias:

- Pequeno-almoço ..... 3,30 €;
- Almoço ou jantar ..... 12,00 €;
- Ceia ..... 6,00 €;
- Dormida - Contra a apresentação de documento de despesa até ao máximo de 59,00 €.

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### Utilização de veículo pelo trabalhador

1- Sempre que ao serviço da empresa o trabalhador conduza um veículo, todas as responsabilidades ou prejuízos cabem à entidade patronal, salvo quando resultantes de negligência, incúria ou embriaguês do condutor comprovados judicialmente.

2- Se o trabalhador utilizar o seu próprio veículo ao serviço da empresa, esta obriga-se a pagar-lhe por cada quilómetro percorrido 0,36 €.

## CAPÍTULO VII

### Suspensão da prestação de trabalho

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### Feriados

1- São considerados feriados obrigatórios:

- 1 de janeiro;
- Sexta-Feira Santa;
- Domingo de Páscoa;
- 25 de abril;
- 1 de maio;
- Corpo de Deus (festa móvel);
- 10 de junho;
- 15 de agosto;
- 5 de outubro;

- 1 de novembro;
- 1 de dezembro;
- 8 de dezembro;
- 25 de dezembro.

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

3- Mediante legislação específica, determinados feriados obrigatórios podem ser observados na segunda-feira subsequente.

4- Além dos feriados obrigatórios referidos no número 1, serão ainda observados:

a) O feriado municipal da localidade ou, quando este não existir, o feriado distrital;

b) A Terça-Feira de Carnaval.

5- Em substituição de qualquer dos feriados referidos no número anterior, poderá ser observado, a título de feriado, qualquer outro dia em que acordem a entidade patronal e os trabalhadores.

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### Direito a férias

1- O trabalhador tem direito a um período de férias retribuídas em cada ano civil.

2- O direito a férias reporta-se, em regra, ao trabalho prestado no ano civil anterior e não está condicionado à assiduidade ou efectividade ao serviço.

3- Os trabalhadores admitidos com contrato cuja duração total não atinja seis meses têm direito a gozar dois dias úteis de férias por cada mês completo de duração do contrato.

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### Aquisição do direito a férias

1- O direito a férias adquire-se com a celebração do contrato de trabalho e vence-se no dia 1 de janeiro de cada ano civil.

2- No ano da contratação, o trabalhador tem direito, após seis meses completos de execução do contrato, a gozar dois dias úteis de férias por cada mês de duração do mesmo, até ao máximo de 20 dias úteis.

3- Não pode, por qualquer causa, no mesmo ano civil, para o trabalhador, resultar o direito ao gozo de um período de férias superior a 30 dias úteis.

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### Duração do período de férias

O período anual de férias tem a duração mínima de 22 dias úteis.

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### Retribuição durante as férias

1- A retribuição correspondente ao período de férias não pode ser inferior à que os trabalhadores receberiam se estivessem em serviço efectivo e deve ser paga antes do início daquele período.

2- Além da retribuição mencionada no número anterior, os trabalhadores têm direito a um subsídio de férias cujo montante corresponde à retribuição de base mensal e a demais prestações retributivas permanentes que sejam contrapartida do modo específico da execução do trabalho.

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### Marcação do período de férias

1- O período de férias deve ser marcado por acordo entre o empregador e o trabalhador.

2- Na falta de acordo, cabe ao empregador marcar o período de férias, elaborando o respectivo mapa, sendo que, neste caso, só pode marcar o período de férias entre 1 de maio e 31 de outubro.

3- Na marcação das férias, os períodos mais pretendidos devem ser rateados, beneficiando alternadamente os trabalhadores em função dos períodos gozados nos dois anos anteriores.

4- Os cônjuges que trabalhem na mesma empresa, bem como as pessoas que vivam em união de facto, devem gozar férias no mesmo período, a não ser que haja prejuízo grave para o empregador.

5- O período de férias pode ser interpolado por acordo estabelecido entre o empregador e o trabalhador e desde que sejam gozados, no mínimo, 10 dias de férias consecutivos.

6- O mapa de férias deve ser elaborado até 15 de abril de cada ano e afixado nos locais de trabalho entre essa data e 31 de outubro.

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

##### Alteração da marcação do período de férias

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

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

3- Haverá lugar a alteração do período de férias sempre que o trabalhador, na data prevista para o seu início, esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, cabendo ao empregador, na falta de acordo, a nova marcação do período de férias, sem sujeição ao disposto no número 2 da cláusula 36.<sup>a</sup>

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

5- Nos casos em que a cessação do contrato de trabalho esteja sujeita a aviso prévio, o empregador poderá determinar que o período de férias seja antecipado para o momento imediatamente anterior à data prevista para a cessação do contrato.

Cláusula 38.<sup>a</sup>

**Efeitos da 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 do gozo do direito a férias já vencido, o trabalhador terá direito à retribuição correspondente ao período de férias não gozado e ao respectivo subsídio.

2- No ano da cessação do impedimento prolongado o trabalhador tem direito, após seis meses completos de execução do contrato, a gozar dois dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato, até ao máximo de 20 dias.

3- No caso de sobrevir o termo do ano civil antes de decorrido o prazo referido no número anterior ou de gozado o direito a férias, pode o trabalhador usufruí-lo até 30 de abril do ano civil subsequente.

4- Cessando o contrato após impedimento prolongado respeitante ao trabalhador, este tem direito à retribuição e ao subsídio de férias correspondente ao tempo de serviço prestado no ano do início da suspensão.

Cláusula 39.<sup>a</sup>

**Doença no período de férias**

1- No caso de o trabalhador adoecer durante o período de férias, são as mesmas suspensas, desde que o empregador seja do facto informado, prosseguindo, logo após a alta, o gozo dos dias de férias compreendidos ainda naquele período, cabendo ao empregador, na falta de acordo, a marcação dos dias de férias não gozados.

2- A prova da situação de doença prevista no número 1 é feita por estabelecimento hospitalar, por declaração do centro de saúde ou por atestado médico.

Cláusula 40.<sup>a</sup>

**Definição de falta**

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

2- Os tempos das ausências parcelares serão somados de modo a obter-se um número de períodos normais de trabalho diário em falta.

Cláusula 41.<sup>a</sup>

**Tipos de falta**

1- As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2- Serão consideradas faltas justificadas:

a) Até 15 dias seguidos por altura do casamento;

b) Até cinco dias consecutivos motivada por falecimento de cônjuge, pais, filhos, sogros, padrastos, enteados, genros e noras;

c) Até dois dias consecutivos por falecimento de outro parente ou afim na linha recta ou 2.º grau da linha colateral (bisavós, avós, bisnetos, netos, irmãos e cunhados) ou pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com os trabalhadores;

d) As motivadas pela prestação de provas em estabele-

cimento de ensino, nos termos do estatuto do trabalhador-estudante;

e) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais;

f) As motivadas pela necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a membros do seu agregado familiar, nos termos legais;

g) As ausências não superiores a quatro horas e só pelo tempo estritamente necessário, justificadas pelo responsável pela educação do menor (no estabelecimento de ensino), uma vez por trimestre, para deslocação à escola tendo em vista inteirar-se da situação educativa do menor;

h) As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação colectiva, nos termos da lei vigente;

i) As dadas por candidatos a eleições para cargos públicos durante o período legal da respectiva campanha eleitoral;

j) Pelo tempo necessário para exercer funções de bombeiro;

k) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador;

l) As que por lei forem como tal qualificadas.

3- São consideradas injustificadas todas as faltas não previstas no número anterior.

Cláusula 42.<sup>a</sup>

**Comunicação e prova das faltas**

1- As faltas justificadas, quando previsíveis, são obrigatoriamente comunicadas ao empregador com a antecedência mínima de cinco dias.

2- Quando imprevisíveis, as faltas justificadas são obrigatoriamente comunicadas ao empregador, logo que possível, não podendo exceder as quarenta e oito horas seguintes.

3- A comunicação tem de ser reiterada para as faltas justificadas imediatamente subsequentes às previstas nas comunicações indicadas nos números anteriores.

4- O empregador pode, nos 15 dias seguintes à comunicação referida no número anterior, exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação.

Cláusula 43.<sup>a</sup>

**Efeitos das faltas**

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

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

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

b) Por acidente de trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;

c) As que por lei forem como tal qualificadas, quando superiores a 30 dias por ano;

d) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador, com excepção das respeitantes ao dia 24 de dezembro, se autorizado;

e) As motivadas pela necessidade de prestação de assis-

tência inadiável e imprescindível a membros do agregado familiar.

3- Nos casos previstos na alínea *e*) do número 2 da cláusula 40ª, se o impedimento do trabalhador se prolongar efectiva ou previsivelmente para além de um mês, aplica-se o regime de suspensão da prestação do trabalho por impedimento prolongado.

4- No caso previsto na alínea *i*) do número 2 da cláusula 40ª, as faltas justificadas conferem, no máximo, direito à retribuição relativa a um terço do período de duração da campanha eleitoral, só podendo o trabalhador faltar meios-dias ou dias completos com aviso prévio de quarenta e oito horas.

5- Tratando-se de faltas injustificadas a um ou a meio período normal de trabalho diário imediatamente anterior ou posterior aos dias ou meios-dias de descanso ou feriados, considera-se que o trabalhador praticou infracção grave e o período de ausência a considerar para efeitos da perda de retribuição abrange os dias ou meios dias de descanso ou feriados imediatamente anteriores ou posteriores ao dia de falta.

6- As faltas não têm nenhum efeito sobre o direito a férias do trabalhador, salvo nos casos em que as mesmas determinem a perda de retribuição; neste caso, o trabalhador pode optar por perda de dias de férias, na proporção de um dia de férias por cada dia de falta, desde que salvaguardando o gozo efectivo de 20 dias úteis de férias.

#### Cláusula 44.ª

##### **Impedimento prolongado**

1- Durante a suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado, mantêm-se os direitos e os deveres das partes que não pressuponham a efectiva prestação de serviço.

2- É garantido o lugar do trabalhador impossibilitado de prestar serviços por detenção ou prisão preventiva, enquanto não for proferida sentença com trânsito em julgado.

3- Os trabalhadores terão direito às retribuições normais relativas ao período fixado no número anterior desde que se prove, por sentença, ter o facto criminoso sido praticado por aliciamento do empregador.

4- O trabalhador chamado a substituir outro de categoria superior que esteja impedido de comparecer temporariamente ao serviço, desde que esse impedimento ultrapasse 90 dias, terá direito, durante o tempo de substituição, a ter como remuneração base a categoria do que está a substituir, mantendo, contudo, o direito às diuturnidades ou outros prémios que à altura já usufruía.

## CAPÍTULO VIII

### **Da cessação do contrato de trabalho**

#### Cláusula 45.ª

##### **Cessação do contrato**

A cessação do contrato de trabalho fica sujeita ao disposto na lei vigente.

## CAPÍTULO IX

### **Condições particulares de trabalho**

#### Cláusula 46.ª

##### **Parentalidade**

A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes, pelo que para além do estipulado no presente CCT, para a generalidade dos trabalhadores por ele abrangidos, são assegurados a estes na condição de maternidade e paternidade os direitos constantes na legislação vigente, nomeadamente o estipulado na Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, em qualquer caso, da garantia do lugar, promoção e progressão ou do período de férias, nomeadamente:

#### Cláusula 47.ª

##### **Protecção na parentalidade**

1- A protecção na parentalidade concretiza-se através da atribuição dos seguintes direitos:

- a) Licença em situação de risco clínico durante a gravidez;
- b) Licença por interrupção de gravidez;
- c) Licença parental, em qualquer das modalidades;
- d) Licença por adopção;
- e) Licença parental complementar em qualquer das modalidades;
- f) Dispensa da prestação de trabalho por parte de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, por motivo de protecção da sua segurança e saúde;
- g) Dispensa para consulta pré-natal;
- h) Dispensa para avaliação para adopção;
- i) Dispensa para amamentação ou aleitação;
- j) Faltas para assistência a filho;
- k) Faltas para assistência a neto;
- l) Licença para assistência a filho;
- m) Licença para assistência a filho com deficiência ou doença crónica;
- n) Trabalho a tempo parcial de trabalhador com responsabilidades familiares;
- o) Horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares;
- p) Dispensa de prestação de trabalho em regime de adaptabilidade;
- q) Dispensa de prestação de trabalho suplementar;
- r) Dispensa de prestação de trabalho no período nocturno.

2- Os direitos previstos no número anterior apenas se aplicam, após o nascimento do filho, a trabalhadores progenitores que não estejam impedidos ou inibidos totalmente do exercício do poder paternal, com excepção do direito de a mãe gozar 14 semanas de licença parental inicial e dos referentes a protecção durante a amamentação.

Cláusula 48.<sup>a</sup>

**Conceitos em matéria de protecção da parentalidade**

1- No âmbito do regime de protecção da parentalidade, entende-se por:

a) Trabalhadora grávida, a trabalhadora em estado de gestação que informe o empregador do seu estado, por escrito, com apresentação de atestado médico;

b) Trabalhadora puérpera, a trabalhadora parturiente e durante um período de 120 dias subsequentes ao parto que informe o empregador do seu estado, por escrito, com apresentação de atestado médico ou certidão de nascimento do filho;

c) Trabalhadora lactante, a trabalhadora que amamenta o filho e informe o empregador do seu estado, por escrito, com apresentação de atestado médico.

2- O regime de protecção da parentalidade é ainda aplicável desde que o empregador tenha conhecimento da situação ou do facto relevante.

3- Aplica-se o Código do Trabalho nos seguintes casos:

a) Artigo 37.º - Licença em situação de risco clínico durante a gravidez;

b) Artigo 38.º - Licença por interrupção da gravidez;

c) Artigo 39.º - Modalidades de licença parental.

Cláusula 49.<sup>a</sup>

**Licença parental inicial**

1- A mãe e o pai trabalhadores têm direito, por nascimento de filho, a licença parental inicial de 120 ou 150 dias consecutivos, cujo gozo podem partilhar após o parto, sem prejuízo dos direitos da mãe a que se refere o número seguinte.

2- O gozo da licença referida no número anterior pode ser usufruído em simultâneo pelos progenitores entre os 120 e os 150 dias. Parental inicial de 120 ou 150 dias.

3- A licença referida no número 1 é acrescida em 30 dias, no caso de cada um dos progenitores gozar, em exclusivo, um período de 30 dias consecutivos, ou dois períodos de 15 dias consecutivos, após o período de gozo obrigatório pela mãe a que se refere o número 2 da cláusula seguinte.

4- No caso de nascimentos múltiplos, o período de licença previsto nos números anteriores é acrescido de 30 dias por cada gêmeo além do primeiro.

5- Em situação de internamento hospitalar da criança imediatamente após o período recomendado de internamento pós-parto, devido a necessidade de cuidados médicos especiais para a criança, a licença referida no número 1 é acrescida do período de internamento, até ao limite máximo de 30 dias, sem prejuízo do disposto nos números 3 e 4.

6- Nas situações previstas no número anterior em que o parto ocorra até 33 semanas inclusive, a licença referida no número 1 é acrescida de todo o período de internamento.

7- Sem prejuízo do disposto no número anterior, nas situações em que o parto ocorra até às 33 semanas inclusive, a licença referida no número 1 é acrescida em 30 dias.

8- Em caso de partilha do gozo da licença, a mãe e o pai informam os respetivos empregadores, até sete dias após o parto, após o termo do período de internamento referido nos números 5 e 6 ou do período de 30 dias estabelecido no nú-

mero 7, do início e termo dos períodos a gozar por cada um, entregando, para o efeito, declaração conjunta ou, quando aplicável, declaração do outro progenitor da qual conste que o mesmo exerce atividade profissional.

9- O gozo de licença parental inicial em simultâneo, de mãe e pai, que trabalhem na mesma empresa, sendo esta uma microempresa, depende de acordo com o empregador.

10- Caso a licença parental não seja partilhada pela mãe e pelo pai, e sem prejuízo dos direitos da mãe a que se refere o artigo seguinte, o progenitor que gozar a licença informa o respetivo empregador, até sete dias após o parto, da duração da licença e do início do respetivo período, juntando declaração do outro progenitor da qual conste que o mesmo exerce atividade profissional e que não goza a licença parental inicial.

11- Na falta da declaração referida no número 8 a licença é gozada pela mãe.

12- Em caso de internamento hospitalar da criança ou do progenitor que estiver a gozar a licença prevista nos números 1, 2 ou 3 durante o período após o parto, o período de licença suspende-se, a pedido do progenitor, pelo tempo de duração do internamento.

13- O acréscimo da licença previsto nos números 5, 6 e 7 e a suspensão da licença prevista no número 12, são feitos mediante comunicação ao empregador, acompanhada de declaração emitida pelo estabelecimento hospitalar.

14- A situação de suspensão da licença em caso de internamento hospitalar da criança, prevista no número 12, não se aplica às situações nem durante os períodos previstos nos números 5 e 6.

Cláusula 50.<sup>a</sup>

**Períodos de licença parental exclusiva da mãe**

1- A mãe pode gozar até 30 dias da licença parental inicial antes do parto.

2- É obrigatório o gozo, por parte da mãe, de seis semanas de licença a seguir ao parto.

3- A trabalhadora que pretenda gozar parte da licença antes do parto deve informar desse propósito o empregador e apresentar atestado médico que indique a data previsível do parto, prestando essa informação com a antecedência de 10 dias ou, em caso de urgência comprovada pelo médico, logo que possível.

Cláusula 51.<sup>a</sup>

**Licença parental inicial a gozar por um progenitor em caso de impossibilidade do outro**

1- O pai ou a mãe tem direito a licença, com a duração referida nos números 1, 2 ou 3 do artigo 48.º, ou do período remanescente da licença, nos casos seguintes:

a) Incapacidade física ou psíquica do progenitor que estiver a gozar a licença, enquanto esta se mantiver;

b) Morte do progenitor que estiver a gozar a licença.

2- Apenas há lugar à duração total da licença referida no número 2 da cláusula 67.º caso se verifiquem as condições aí previstas, à data dos factos referidos no número anterior.

3- Em caso de morte ou incapacidade física ou psíquica da

mãe, a licença parental inicial a gozar pelo pai tem a duração mínima de 30 dias.

4- Em caso de morte ou incapacidade física ou psíquica de mãe não trabalhadora nos 120 dias a seguir ao parto, o pai tem direito a licença nos termos do número 1, com a necessária adaptação, ou do número anterior.

5- Para efeito do disposto nos números anteriores, o pai informa o empregador, logo que possível e, consoante a situação, apresenta atestado médico comprovativo ou certidão de óbito e, sendo caso disso, declara o período de licença já gozado pela mãe.

6- Constitui contra-ordenação muito grave a violação do disposto nos números 1 a 4.

#### Cláusula 52.<sup>a</sup>

##### Licença parental exclusiva do pai

1- É obrigatório o gozo pelo pai de uma licença parental de 15 dias úteis, seguidos ou interpolados, nos 30 dias seguintes ao nascimento do filho, cinco dos quais gozados de modo consecutivos imediatamente a seguir a este.

2- Após o gozo da licença prevista no número anterior, o pai tem ainda direito a 15 dias úteis de licença, seguidos ou interpolados, desde que gozados em simultâneo com o gozo da licença parental inicial por parte da mãe.

3- No caso de nascimentos múltiplos, à licença prevista nos números anteriores acrescem dois dias por cada gémeo além do primeiro.

4- Para efeitos do disposto nos números anteriores, o trabalhador deve avisar o empregador com a antecedência possível que, no caso previsto no número 2, não deve ser inferior a cinco dias.

#### Cláusula 53.<sup>a</sup>

##### Outros direitos da parentalidade

1- Os trabalhadores têm outros direitos para o exercício da parentalidade, maternidade e paternidade, os quais se encontram estipulados no Código do Trabalho nos seus seguintes artigos:

- a) Artigo 44.º - Licença por adopção;
- b) Artigo 45.º - Dispensa para avaliação para a adopção;
- c) Artigo 46.º - Dispensa para consulta pré-natal;
- d) Artigo 47.º - Dispensa para amamentação ou aleitação;
- e) Artigo 48.º - Procedimento de dispensa para amamentação ou aleitação;
- f) Artigo 49.º - Falta para assistência a filho;
- g) Artigo 50.º - Falta para assistência a neto;
- h) Artigo 51.º - Licença parental complementar;
- i) Artigo 52.º - Licença para assistência a filho;
- j) Artigo 53.º - Licença para assistência a filho com deficiência ou doença crónica;
- k) Artigo 54.º - Redução do tempo de trabalho para assistência a filho menor com deficiência ou doença crónica;
- l) Artigo 55.º - Trabalho a tempo parcial de trabalhador com responsabilidades familiares;
- m) Artigo 56.º - Horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares;
- n) Artigo 57.º - Autorização de trabalho a tempo parcial ou

em regime de horário flexível;

o) Artigo 58.º - Dispensa de algumas formas de organização do tempo de trabalho;

p) Artigo 59.º - Dispensa de prestação de trabalho suplementar;

q) Artigo 60.º - Dispensa de prestação de trabalho no período nocturno;

r) Artigo 61.º - Formação para reinserção profissional;

s) Artigo 62.º - Protecção da segurança e saúde de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante;

t) Artigo 63.º - Protecção em caso de despedimento;

u) Artigo 64.º - Extensão de direitos atribuídos a progenitores;

v) Artigo 65.º - Regime de licenças, faltas e dispensas.

2- Não determinam perda de quaisquer direitos, salvo quanto à retribuição, e são consideradas como prestação efectiva de trabalho as ausências ao trabalho resultantes de:

- a) Licença em situação de risco clínico durante a gravidez;
- b) Licença por interrupção de gravidez;
- c) Licença parental, em qualquer das modalidades;
- d) Licença por adopção;
- e) Licença parental complementar em qualquer das modalidades;
- f) Falta para assistência a filho;
- g) Falta para assistência a neto;
- h) Dispensa de prestação de trabalho no período nocturno;
- i) Dispensa da prestação de trabalho por parte de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, por motivo de protecção da sua segurança e saúde;
- j) Dispensa para avaliação para adopção.

2- A dispensa para consulta pré-natal, amamentação ou aleitação não determina perda de quaisquer direitos e é considerada como prestação efectiva de trabalho.

3- As licenças por situação de risco clínico durante a gravidez, por interrupção de gravidez, por adopção e licença parental em qualquer modalidade:

a) Suspendem o gozo das férias, devendo os dias remanescentes ser gozados após o seu termo, mesmo que tal se verifique no ano seguinte;

b) Não prejudicam o tempo já decorrido de estágio ou acção ou curso de formação, devendo o trabalhador cumprir apenas o período em falta para o completar;

c) Adiam a prestação de prova para progressão na carreira profissional, a qual deve ter lugar após o termo da licença.

4- A licença parental e a licença parental complementar, em quaisquer das suas modalidades, por adopção, para assistência a filho e para assistência a filho com deficiência ou doença crónica:

a) Suspendem-se por doença do trabalhador, se este informar o empregador e apresentar atestado médico comprovativo, e prosseguem logo após a cessação desse impedimento;

b) Não podem ser suspensas por conveniência do empregador;

c) Não prejudicam o direito do trabalhador a aceder à informação periódica emitida pelo empregador para o conjunto dos trabalhadores;

d) Terminam com a cessação da situação que originou a respectiva licença que deve ser comunicada ao empregador



no prazo de cinco dias.

5- No termo de qualquer situação de licença, faltas, dispensa ou regime de trabalho especial, o trabalhador tem direito a retomar a actividade contratada, devendo, no caso previsto na alínea *d*) do número anterior, retomá-la na primeira vaga que ocorrer na empresa ou, se esta entretanto se não verificar, no termo do período previsto para a licença.

6- A licença para assistência a filho ou para assistência a filho com deficiência ou doença crónica suspende os direitos, deveres e garantias das partes na medida em que pressupõem a efectiva prestação de trabalho, designadamente a retribuição, mas não prejudica os benefícios complementares de assistência médica e medicamentosa a que o trabalhador tenha direito.

#### Cláusula 54.<sup>a</sup>

##### Trabalho de menores

1- A empresa deve proporcionar aos menores que se encontrem ao seu serviço condições de trabalho adequadas à sua idade, prevenindo de modo especial danos no seu desenvolvimento físico e mental.

2- Nenhum menor pode ser admitido sem ter sido aprovado em exame médico destinado a comprovar se possui a robustez necessária para as funções a desempenhar.

3- Pelo menos uma vez por ano, a cooperativa deve facilitar a inspecção médica aos menores ao seu serviço, de acordo com as disposições legais aplicáveis, a fim de verificar se o seu trabalho é feito sem prejuízo da saúde e do seu desenvolvimento físico e mental normal.

#### Cláusula 55.<sup>a</sup>

##### Trabalhador-estudante

1- Noção de trabalhador-estudante:

*a*) Considera-se trabalhador-estudante o trabalhador que frequenta qualquer nível de educação escolar, bem como curso de pós-graduação, mestrado ou doutoramento em instituição de ensino, ou ainda curso de formação profissional ou programa de ocupação temporária de jovens com duração igual ou superior a seis meses;

*b*) A manutenção do estatuto de trabalhador-estudante depende de aproveitamento escolar no ano lectivo anterior.

2- Organização do tempo de trabalho de trabalhador-estudante:

*a*) O horário de trabalho de trabalhador-estudante deve, sempre que possível, ser ajustado de modo a permitir a frequência das aulas e a deslocação para o estabelecimento de ensino;

*b*) Quando não seja possível a aplicação do disposto no número anterior, o trabalhador-estudante tem direito a dispensa de trabalho para frequência de aulas, se assim o exigir o horário escolar, sem perda de direitos e que conta como prestação efectiva de trabalho;

*c*) A dispensa de trabalho para frequência de aulas pode ser utilizada de uma só vez ou fraccionadamente, à escolha do trabalhador-estudante, e tem a seguinte duração máxima, dependendo do período normal de trabalho semanal:

– Três horas semanais para período igual ou superior a vinte horas e inferior a trinta horas;

– Quatro horas semanais para período igual ou superior a trinta horas e inferior a trinta e quatro horas;

– Cinco horas semanais para período igual ou superior a trinta e quatro horas e inferior a trinta e oito horas;

– Seis horas semanais para período igual ou superior a trinta e oito horas.

*d*) O trabalhador-estudante cujo período de trabalho seja impossível ajustar, de acordo com os números anteriores, ao regime de turnos a que está afecto tem preferência na ocupação de posto de trabalho compatível com a sua qualificação profissional e com a frequência de aulas;

*e*) Caso o horário de trabalho ajustado ou a dispensa de trabalho para frequência de aulas comprometa manifestamente o funcionamento da empresa, nomeadamente por causa do número de trabalhadores-estudantes existente, o empregador promove um acordo com o trabalhador interessado e a comissão de trabalhadores ou, na sua falta, a comissão intersindical, comissões sindicais ou delegados sindicais, sobre a medida em que o interesse daquele pode ser satisfeito ou, na falta de acordo, decide fundamentadamente, informando o trabalhador por escrito;

*f*) O trabalhador-estudante não é obrigado a prestar trabalho suplementar, excepto por motivo de força maior, nem trabalho em regime de adaptabilidade, banco de horas ou horário concentrado quando o mesmo coincida com o horário escolar ou com prova de avaliação;

*g*) Ao trabalhador-estudante que preste trabalho em regime de adaptabilidade, banco de horas ou horário concentrado é assegurado um dia por mês de dispensa, sem perda de direitos, contando como prestação efectiva de trabalho;

*h*) O trabalhador-estudante que preste trabalho suplementar tem direito a descanso compensatório de igual número de horas.

3- Os trabalhadores-estudantes têm outros direitos, os quais se encontram estipulados no Código do Trabalho nos seus seguintes artigos:

*a*) Artigo 91.º - Faltas para prestação de provas de avaliação;

*b*) Artigo 92.º - Férias e licenças de trabalhador-estudante;

*c*) Artigo 93.º - Promoção profissional de trabalhador-estudante;

*d*) Artigo 94.º - Concessão do estatuto de trabalhador-estudante;

*e*) Artigo 95.º - Cessação e renovação de direitos;

*f*) Artigo 96.º - Procedimento para exercício de direitos de trabalhador-estudante.

## CAPÍTULO X

### Segurança, higiene e saúde no trabalho

#### Cláusula 56.<sup>a</sup>

##### Princípios gerais

1- Todos trabalhadores, independentemente do vínculo la-

bora que tenham celebrado com o empregador, têm direito à prestação de trabalho em condições de segurança, higiene e saúde.

2- O empregador é obrigado a assegurar aos trabalhadores condições de segurança, higiene e saúde em todos os aspectos relacionados com o trabalho, devendo para isso, organizar todas as actividades de segurança, higiene e saúde que visem a prevenção dos riscos profissionais e a promoção da saúde dos trabalhadores.

3- Para efeitos do número anterior, o empregador aplicará todas as medidas necessárias, tendo em conta as políticas, os princípios e as técnicas previstos na lei.

4- Para aplicação das medidas necessárias, o empregador deverá assegurar o funcionamento de um serviço de segurança, higiene e saúde, dotado de pessoal certificado e de meios adequados e eficazes, tendo em conta os riscos profissionais existentes nos locais de trabalho.

5- É proibido ao empregador:

a) Obrigar o trabalhador a trabalhar com máquinas que se comprovem não possuírem condições de segurança;

b) Obrigar as mulheres ao transporte ou manipulação de produtos tóxicos, ácidos ou líquidos corrosivos, gases nocivos.

## CAPÍTULO XI

### Das sanções disciplinares

#### Cláusula 57.<sup>a</sup>

##### Sanções

1- O empregador pode aplicar as seguintes sanções disciplinares:

a) Repreensão registada;

b) Sanção pecuniária;

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 sanção disciplinar deve ser proporcional à gravidade da infracção e à culpabilidade do infractor, não podendo aplicar-se mais de uma pela infracção.

3- Nenhuma das sanções previstas pode ter lugar sem a audiência prévia do trabalhador.

4- As sanções pecuniárias aplicadas a um trabalhador por infracções praticadas no mesmo dia não podem exceder um terço da retribuição diária e, em cada ano civil, a retribuição correspondente a 30 dias.

5- A suspensão do trabalho não pode exceder por cada infracção 30 dias e, em cada ano civil, o total de 90 dias.

## CAPÍTULO XII

### Actividade sindical

#### SECÇÃO I

##### Actividade sindical na empresa

#### Cláusula 58.<sup>a</sup>

##### Direito à actividade sindical

1- Os trabalhadores e os sindicatos têm direito a desenvolver actividade sindical no interior das empresas, nomeadamente através de delegados sindicais ou comissão sindical de empresa.

2- A comissão sindical da empresa é constituída pelos delegados sindicais do mesmo sindicato.

3- A comissão intersindical é constituída pelos delegados sindicais de sindicatos da mesma confederação, desde que abranjam no mínimo cinco delegados, ou de todas as comissões sindicais da empresa.

4- Aos dirigentes sindicais ou aos seus representantes devidamente credenciados é facultado o acesso às empresas, nos termos da lei.

5- À entidade patronal e aos seus representantes ou mandatário é vedada qualquer interferência na actividade sindical dos trabalhadores.

#### Cláusula 59.<sup>a</sup>

##### Dirigentes sindicais

1- Todos os trabalhadores eleitos para a direcção das associações sindicais, têm direito a um crédito de 4 dias por mês, sem perda de remuneração, para o exercício das suas funções sindicais.

2- Para além do crédito atribuído, as faltas dadas pelos trabalhadores referidos no número anterior para desempenho das suas funções sindicais consideram-se faltas justificadas e contam, para todos os efeitos, menos os de remuneração, como tempo de serviço efectivo.

3- A associação sindical interessada deverá comunicar, por escrito, com 1 dia de antecedência, as datas e o número de dias de que os respectivos membros necessitam para o exercício das suas funções sindicais ou, em caso de impossibilidade, nas 48 horas imediatas.

## SECÇÃO II

### Nomeação de delegados e seus direitos

#### Cláusula 60.<sup>a</sup>

##### Identificação dos delegados

As direcções sindicais comunicarão à entidade patronal a identificação dos seus delegados sindicais, bem como a comissão sindical de empresa, por meio de carta registada, de que será afixada cópia nos locais reservados às informações sindicais.

#### Cláusula 61.<sup>a</sup>

##### Proibição de transferência de delegados sindicais

Os delegados sindicais não podem ser transferidos do local de trabalho sem o seu acordo e sem prévio conhecimento da direcção do sindicato respectivo, salvo quando a transferência resultar da mudança total ou parcial do estabelecimento onde aqueles prestam serviço.

#### Cláusula 62.<sup>a</sup>

##### Número de delegados sindicais com direito a crédito de horas

1- Cada delegado sindical dispõe para o exercício das suas funções sindicais de um crédito de 5 horas mensais ou de 8 horas tratando-se de delegado da comissão intersindical.

2- O número de delegados sindicais a quem são atribuídos crédito de horas é determinado da forma seguinte:

- a) Estabelecimento com menos de 50 trabalhadores - 1;
- a) Estabelecimentos com 50 a 99 trabalhadores - 2;
- a) Estabelecimentos com 100 a 199 trabalhadores - 3;
- a) Estabelecimentos com 200 a 499 trabalhadores - 6;
- a) Estabelecimentos com 500 ou mais trabalhadores - Seis mais um por cada 200 trabalhadores ou fracção acima de 500.

3- O resultado apurado nos termos do número anterior será sempre arredondado para a unidade imediatamente superior.

4- O crédito de horas atribuído nos termos do número 1 é referido ao período normal de trabalho e conta para todos os efeitos como tempo de serviço.

5- As faltas dadas pelos delegados sindicais sem créditos de horas apenas se consideram justificadas se motivadas pela prática de actos necessários e inadiáveis no exercício das suas funções, as quais contam para todos os efeitos excepto para a retribuição.

6- Sempre que os delegados sindicais pretendem exercer o direito previsto nesta cláusula, deverá o organismo sindical avisar, por escrito, a entidade patronal com a antecedência de 2 dias, salvo motivo atendível.

#### Cláusula 63.<sup>a</sup>

##### Cedência de instalações

1- Nas empresas ou unidades de produção com 150 ou mais trabalhadores, a entidade patronal é obrigada a pôr à disposição dos delegados sindicais, ou a comissão sindical, a título permanente, desde que estes o requeiram, um local

situado no interior da empresa ou na sua proximidade, que seja apropriado para o exercício das suas funções.

2- Nas empresas ou unidades de produção com menos de 150 trabalhadores, a entidade patronal é obrigada a pôr à disposição dos delegados sindicais, ou comissão sindical, sempre que estes o requeiram, um local apropriado para o exercício das suas funções.

#### Cláusula 64.<sup>a</sup>

##### Informação sindical

Os delegados sindicais ou a comissão sindical ou intersindical, têm o direito de afixar no interior da empresa e em local apropriado, para o efeito reservado pela entidade patronal, textos, convocatórias, comunicações ou informações relativas à vida sindical e aos interesses sócio-profissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, mas sem prejuízo, em qualquer dos casos, da laboração normal da empresa.

#### Cláusula 65.<sup>a</sup>

##### Direito a informação e consulta

1- Os delegados, a comissão sindical ou intersindical gozam do direito a informação e consulta relativamente às matérias constantes das suas atribuições.

2- O direito a informação e consulta abrange, para além de outras referidas na lei ou em convenção colectiva de trabalho as seguintes matérias:

a) A informação sobre a evolução recente e a evolução provável das actividades da empresa ou do estabelecimento e a sua situação económica;

b) A participação, informação e consulta sobre a situação, a estrutura e a evolução provável do emprego na empresa ou no estabelecimento e sobre as eventuais medidas de antecipação previstas, nomeadamente em caso de ameaça para o emprego;

c) A participação, informação e consulta sobre as decisões susceptíveis de desencadear mudanças substanciais a nível da organização do trabalho ou dos contratos de trabalho.

3- Os delegados sindicais, comissão sindical ou intersindical, devem requerer, por escrito, respectivamente, ao órgão de gestão da empresa ou de direcção do estabelecimento os elementos de informação respeitantes às matérias referidas nos artigos anteriores.

4- As informações são-lhes prestadas, por escrito, no prazo de 10 dias, salvo se pela sua complexidade, se justificar prazo maior, que nunca deve ser superior a 30 dias.

5- Quando esteja em causa a tomada de decisões por parte do empregador no exercício dos poderes de direcção e de organização decorrentes do contrato de trabalho, os procedimentos de informação e consulta deverão ser introduzidos, por ambas as partes, no sentido de alcançar, sempre que possível, o consenso.

#### Cláusula 66.<sup>a</sup>

##### Reuniões fora do horário normal

1- Os trabalhadores podem reunir-se nos locais de traba-

lho, fora do horário normal, mediante convocação de um terço ou 50 trabalhadores da respectiva unidade de produção ou comissão sindical ou intersindical, sem prejuízo da normalidade de laboração, no caso de trabalho por turnos.

2- Nos estabelecimentos de funcionamento intermitente e nos que encerram depois das 22h00, as reuniões serão feitas nos períodos de menor afluência de clientes e público, sem inviabilizar o funcionamento da empresa.

#### Cláusula 67.<sup>a</sup>

##### Reuniões durante o horário normal

1- Sem prejuízo do disposto no número 1 da cláusula anterior, os trabalhadores têm direito a reunir-se durante o horário normal de trabalho até um período máximo de 15 horas por ano, que contarão para todos os efeitos como tempo de serviço efectivo, desde que assegurem o funcionamento dos serviços de natureza urgente.

2- As reuniões referidas no número anterior só podem ser convocadas pela comissão sindical ou comissão intersindical, ou por delegado sindical na falta daquelas comissões.

3- Os promotores das reuniões referidas neste e na cláusula anterior são obrigados a comunicar à entidade patronal e aos trabalhadores interessados, com a antecedência mínima de 48 horas, a data e hora em que pretendem que elas se efectuem, número previsível de trabalhadores participantes, devendo afixar as respectivas convocatórias.

4- Os membros da direcção das associações sindicais que não trabalhem na empresa podem participar nas reuniões mediante comunicação dirigida à entidade patronal com a antecedência mínima de 6 horas.

### SECÇÃO III

#### Comissão sindical de empresas

#### Cláusula 68.<sup>a</sup>

##### Reuniões com entidade patronal

1- A comissão sindical de empresa reúne com a entidade patronal sempre que ambas as partes o julguem necessário e conveniente.

2- Das decisões tomadas e dos seus fundamentos será dado conhecimento a todos os trabalhadores por meio de comunicados distribuídos e afixados nas empresas.

3- Estas reuniões terão, normalmente, lugar durante horas de serviço, mas em casos extraordinários poderão ter lugar fora do horário normal, sem que tal implique perda de remuneração.

4- As horas despendidas nestas reuniões não podem ser contabilizadas para os efeitos do crédito de horas previsto nesta convenção.

5- Os dirigentes sindicais poderão participar nestas reuniões desde que nisso acordem a comissão sindical e a entidade patronal.

#### Cláusula 69.<sup>a</sup>

##### Despedimentos de representantes de trabalhadores

1- O despedimento de trabalhadores candidatos aos corpos gerentes das associações sindicais, bem como os mesmos que exerçam ou hajam exercido funções nos mesmos corpos gerentes há menos de três anos presume-se feito sem justa causa.

2- O despedimento de que, nos termos do número anterior, se não prove justa causa dá ao trabalhador despedido o direito a optar entre a reintegração na empresa, com os direitos que tinha à data de despedimento, ou uma indemnização correspondente a 2 meses por cada ano de serviço e nunca inferior à retribuição correspondente a 3 meses de serviço.

3- Para os efeitos deste contrato entende-se por representante de trabalhadores o trabalhador que se encontre nas situações previstas no número 1 desta cláusula.

#### Cláusula 70.<sup>a</sup>

##### Proibição à discriminação por actividade sindical

Nenhum representante eleito dos trabalhadores ou activista sindical pode ser discriminado em razão da sua actividade.

### CAPÍTULO XIII

#### Regalias sociais

#### Cláusula 71.<sup>a</sup>

##### Refeitórios

1- As empresas com 10 ou mais trabalhadores no mesmo local de trabalho porão à disposição dos mesmos um refeitório confortável onde estes possam tomar as suas refeições.

2- O disposto no número anterior aplicar-se-á às empresas com menor número de trabalhadores sempre que as condições materiais o permitam.

### CAPÍTULO XIV

#### Comissão paritária

#### Cláusula 72.<sup>a</sup>

##### Constituição

1- Até 90 dias após a entrada em vigor deste contrato será criada uma comissão paritária constituída por 1 representante de cada uma das partes outorgantes do presente CCT.

2- Por cada representante efectivo será designado um suplente que o substituirá no exercício de funções em caso de impedimento do membro efectivo.

3- Nas reuniões da comissão paritária, os representantes de cada uma das partes poderão fazer-se acompanhar dos assessores que julguem necessários, os quais não terão direito

a voto.

4- A comissão paritária funcionará enquanto estiver em vigor o presente contrato, podendo os seus membros ser substituídos pela parte que os nomeou em qualquer altura, mediante comunicação por escrito à outra parte.

#### Cláusula 73.<sup>a</sup>

##### Competência

1- Compete à comissão paritária:

- a) Interpretar as cláusulas do presente CCT;
- b) Analisar os casos omissos no presente CCT;
- c) Proceder à definição e enquadramento de novas profissões;
- d) Deliberar sobre dúvidas emergentes da aplicação do presente CCT;
- e) Deliberar sobre o local, calendário e convocação das reuniões.

2- A deliberação da comissão paritária que criar uma nova categoria profissional deverá obrigatoriamente determinar a respetiva integração num dos níveis de remuneração previsto no anexo I, para efeitos de retribuição e demais direitos.

#### Cláusula 74.<sup>a</sup>

##### Funcionamento e deliberações

1- A comissão paritária considera-se constituída e apta a funcionar logo que os nomes dos vogais sejam comunicados, por escrito e no prazo previsto no número 1 da cláusula 73.<sup>a</sup>, à outra parte e ao Ministério do Trabalho, da Solidariedade e da Segurança Social.

2- A comissão paritária funcionará a pedido de qualquer das partes e só poderá deliberar desde que estejam presentes, pelo menos 1 membro de cada uma das partes.

3- As deliberações tomadas por unanimidade serão depositadas e publicadas nos mesmos termos da convenção coletiva e consideram-se para todos os efeitos como integrando este CCT.

4- A deliberação tomada por unanimidade, uma vez publicada, é aplicável no âmbito da portaria de extensão da convenção.

5- A pedido da comissão poderá participar nas reuniões um representante do Ministério do Trabalho, da Solidariedade e da Segurança Social, sem direito a voto.

### CAPÍTULO XIII

#### Direito à informação e consulta

#### Cláusula 75.<sup>a</sup>

##### Princípio geral

1- As empresas abrangidas pelo presente CCT comprometem-se a prestar mutuamente e em tempo útil toda a informação possível que permita aprofundar o conhecimento da realidade sectorial, das implicações e impacte das normas contratuais estabelecidas e aferir o respectivo cumprimento e adequações.

2- As partes outorgantes do presente CCT reconhecem a

necessidade de promover, desenvolver e concretizar, de forma continuada e regular, mecanismos que incentivem o diálogo entre as entidades directa ou indirectamente outorgantes deste CCT e accionar em tempo útil a consulta prévia e participações dos agentes sociais intervenientes neste sector.

#### Cláusula 76.<sup>a</sup>

##### Informação e consulta

1- As empresas abrangidas pelo presente CCT, na qualidade de outorgantes deste CCT, asseguram aos representantes dos trabalhadores ao seu serviço - Delegados sindicais do sindicato outorgante deste CCT, o direito à informação e consulta, nos termos da Directiva Comunitária n.º 2002/14/CE, de 11 de março, transposta para a legislação nacional através do Código do Trabalho, Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

2- As partes outorgantes deste CCT acordarão durante a sua vigência a metodologia para a criação da instância de informação e consulta.

### CAPÍTULO XIV

#### Disposições finais e transitórias

#### Cláusula 77.<sup>a</sup>

##### Regimes mais favoráveis

1- O regime estabelecido pelo presente contrato não prejudica direitos e regalias mais favoráveis em vigor, mesmo que não previstos em instrumentos de regulamentação de trabalho anteriores.

2- Da aplicação do presente CCT não poderá resultar qualquer prejuízo para os trabalhadores, designadamente baixa ou mudança de categoria ou classe, bem como diminuição de retribuição, diuturnidades, comissões ou outras regalias de carácter regular ou permanente que já estejam a ser praticadas pelo empregador.

### ANEXO I

#### Definição de funções

*Ajudante de motorista/distribuidor* - É o/a trabalhador(a) que acompanha o motorista (quando tal for julgado necessário ou conveniente pela entidade empregadora) auxiliando-o na manutenção do veículo, vigia e indica manobras, faz cargas e descargas, procede à distribuição ou recolha dos produtos e cobrança dos mesmos, na altura da entrega.

*Amanhador(a)* - É o/a trabalhador(a) que, amanhã e prepara o peixe, podendo excepcionalmente, na ausência do manipulador ou no caso de afluência de trabalho, ajudar a transportar as caixas até às viaturas de transporte, podendo ainda executar tarefas complementares e compatíveis com a sua função.

*Apontador(a)/conferente* - É o/a trabalhador(a) que controla e regista as entradas e saídas de matérias-primas ou subsidiárias e de produtos acabados, bem como as entradas

e saídas de pessoal e o tempo gasto nas diferentes tarefas fabris para determinação de custos. Controla ainda a movimentação de produtos na unidade fabril, processando os documentos necessários à execução dos serviços respectivos.

*Aprendiz* - É o/a trabalhador(a) que, admitido sem prática, inicia-se na sua actividade laboral sob a orientação do encarregado respectivo.

*Assistente administrativo(a)* - Executa tarefas relacionadas com o expediente geral da empresa, de acordo com procedimentos estabelecidos, utilizando equipamento informático e equipamento e utensílios de escritório: receciona e regista a correspondência e encaminha-a para os respetivos serviços ou destinatários, em função do tipo de assunto e da prioridade da mesma; efetua o processamento de texto em memorandos, cartas/ofícios, relatórios e outros documentos, com base em informação fornecida; arquiva a documentação, separando-a em função do tipo de assunto, ou do tipo de documento, respeitando regras e procedimentos de arquivo; procede à expedição da correspondência, identificando o destinatário e acondicionando-a, de acordo com os procedimentos adequados; prepara e confere documentação de apoio à atividade comercial da empresa, designadamente documentos referentes a contratos de compra e venda (requisições, guias de remessa faturas, recibos e outros) e documentos bancários (cheques, letras, livranças e outros); regista, atualiza, manualmente ou utilizando aplicações informáticas específicas da área administrativa, dados necessários à gestão da empresa, nomeadamente os referentes ao economato, à faturação, vendas e clientes, compras e fornecedores, pessoal e salários, stocks e aprovisionamento; atende e encaminha, telefónica ou pessoalmente, o público interno e externo à empresa, nomeadamente clientes, fornecedores e funcionários, em função do tipo de informação ou serviço pretendido.

*Caixa* - Tem a seu cargo, como função exclusiva ou predominante, o serviço de recebimento, pagamento e guarda de dinheiro e valores.

*Caixeiro(a)* - É o trabalhador que vende mercadorias no comércio, por grosso ou a retalho. Recebe encomendas, elabora as respectivas notas e executa-as, cortando, separando, contando ou medindo mercadorias. No local de venda, em contacto com o cliente, informa -se do género de produtos que este deseja; enuncia o preço, esforça -se por concluir a venda, recebe o respectivo preço ou passa a guia necessária para o pagamento na caixa.

*Chefe de controlo de qualidade* - É o/a trabalhador(a) habilitado com formação própria, que estuda e normaliza os métodos mais apropriados de fabrico, tratamento e conservação dos produtos alimentares, apoiando-se num laboratório; estabelece normas de fabrico; efectua trabalhos de pesquisa de novos processos tecnológicos de transformação e conservação; define os parâmetros de controlo da qualidade dos produtos à recepção, ao longo da linha de fabrico, armazenagem, distribuição e postos de venda; analisa as reclamações dos clientes e emite pareceres sobre a razão das mesmas; elabora normas e condições de salubridade do pessoal e das instalações.

*Chefe de secção* - É o/a trabalhador(a) que coordena, dirige e controla o trabalho de um grupo de profissionais.

*Chefe de serviços* - É o/a trabalhador(a) que estuda, organiza, dirige e coordena, sob a orientação do seu superior hierárquico, num ou mais departamentos da empresa as actividades que lhe são próprias, exercer dentro do departamento funções de chefia e, nos limites da sua competência, funções de direcção, orientação e fiscalização de pessoal sob as suas ordens e de planeamento das actividades do departamento segundo as orientações e fins definidos; propõe a aquisição de equipamento e materiais e a admissão de pessoal ao bom funcionamento do departamento e executa outras funções semelhantes.

*Chefe de vendas* - É o trabalhador que dirige, coordena ou controla um ou mais sectores de venda da empresa, podendo substituir pontualmente, em caso de necessidade inspectores de vendas, promotores/prospectores e vendedores.

*Comprador(a) de peixe* - É o/a trabalhador(a) que se encarrega da aquisição de peixe, sendo também o responsável pelo funcionamento dos armazéns de peixe fresco, competindo-lhe, ainda, orientar a preparação e embalamento com vista à boa conservação.

*Controlador(a) da qualidade* - É o/a trabalhador(a) que tem a seu cargo a observância do cumprimento dos parâmetros de qualidade previamente definidos para cada produto, desde a sua entrada até à expedição. Detecta e assinala possíveis defeitos ou inexactidões de execução ou acabamento, podendo elaborar relatórios simples.

*Director(a) de produção* - É o/a trabalhador(a) responsável directo por todo o processo de fabrico e qualidade, incluindo a composição e aditivos incorporados nos produtos fabricados.

*Encarregado(a)* - É o/a trabalhador(a) que orienta, coordena e executa as ordens do seu superior hierárquico, nas actividades que lhe são próprias.

*Encarregado(a) geral* - É o/a trabalhador(a) responsável directo pela organização, distribuição, fiscalização e eficiência de todos os serviços da unidade fabril.

*Estagiário* - Auxilia e executa tarefas que lhe sejam atribuídas no âmbito da profissionalização para que se prepara, sob a orientação do responsável do setor em que está integrado.

*Fiel de armazém* - É o/a trabalhador(a) que superintende as operações de entrada e saída de mercadorias e/ou materiais; executa ou fiscaliza os respectivos documentos; responsabiliza-se pela arrumação e conservação das mercadorias e/ou materiais; examina a concordância entre as mercadorias recebidas e as notas de encomenda, recibos e outros documentos e toma nota dos danos e perdas; orienta e controla a distribuição das mercadorias pelos sectores da empresa, utentes ou clientes; promove a elaboração de inventários; colabora com o superior hierárquico na organização do material de armazém.

*Fogueiro(a)* - É o/a trabalhador(a) que alimenta e conduz geradores de vapor, geradores de água sobreaquecida e caldeiras de termo fluido, competindo-lhe a limpeza do tubular, fornalhas e condutas; providenciar pelo bom funcionamento de todos os acessórios, bem como pelas bombas de alimentação de água e combustível e estado de conservação de toda a aparelhagem de controlo de segurança e, de um modo geral,

cumprir e fazer cumprir as recomendações impostas pela legislação vigente e demais normas aplicáveis.

*Guarda/porteiro(a)* - É o/a trabalhador(a) que tem a seu cargo a vigilância e defesa das instalações e valores que lhe sejam confiados, regista a entrada e saída de viaturas e vigia a entrada e saída dos trabalhadores da empresa e visitantes.

*Manipulador* - É o trabalhador que executa todos os trabalhos inerentes à manipulação e movimentação do pescado, desde a sua aquisição até final da sua confeção para a entrega, podendo, quando necessário, ajudar a transportar as caixas até às camionetas. Poderá ainda executar tarefas complementares compatíveis com as suas funções. No exercício das suas funções poderá conduzir máquinas e aparelhos específicos, desde que habilitado para o efeito.

*Mecânico(a) de refrigeração, ar condicionado, ventilação e aquecimento* - É o/a trabalhador(a) que tem a seu cargo as operações inerentes ao bom funcionamento dos sistemas de frio. Monta, conserva e repara instalações de refrigeração, ar condicionado, ventilação e aquecimento e a sua aparelhagem de controlo. Proceda à limpeza, vazio e desidratação das instalações e à sua carga com fluido frigorogénico. Faz o ensaio e ajustamento das instalações após a montagem e afinação da respectiva aparelhagem de protecção e controlo.

*Motorista (pesados ou ligeiros)* - É o(a) trabalhador(a) que, possuindo carta de condução profissional, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis (pesados ou ligeiros). Compete-lhe zelar pelo bom estado de funcionamento, conservação e limpeza da viatura e proceder à verificação directa dos níveis de óleo, água e combustível e do estado de pressão dos pneumáticos. Em caso de avaria ou acidente, toma as providências adequadas e recolhe os elementos necessários para apreciação das entidades competentes. Quando em condução de veículos de carga, compete-lhe orientar a carga, descarga e arrumação das mercadorias transportadas, bem como efetuar cargas e descargas.

*Motorista/vendedor/distribuidor* - É o/a trabalhador(a) que, possuindo carta de condução e conduzindo um veículo de carga, promove, vende e entrega os produtos da empresa; zela pela boa conservação da viatura e respectiva carga e procede à facturação e cobrança dos produtos vendidos.

*Operador(a) de armazém* - É o/a trabalhador(a) que num armazém frigorífico procede à movimentação manual ou mecânica de produtos congelados. Proceda ainda a cargas e descargas de produtos.

*Operador(a) de manutenção* - É o/a trabalhador(a) que realiza as operações de manutenção, de acordo com os planos de trabalho, normas e procedimentos.

*Praticante* - É o trabalhador que, desempenhando funções de menor responsabilidade, se prepara para ascender às respectivas categorias profissionais.

*Preparador(a) de produtos congelados* - É o/a trabalhador(a) que manipula os produtos destinados à congelação em quaisquer das fases da transformação. Para o efeito, prepara, confecciona e embala ou executa qualquer actividade afim.

*Repositor(a)/promotor(a)* - É o trabalhador que procede nos postos de venda ao preenchimento dos expositores frigoríficos e executa acções promocionais de acordo com o plano de acção estipulado.

*Servente ou auxiliar de armazém* - É o/a trabalhador(a) que cuida da arrumação das mercadorias ou produtos no estabelecimento ou armazém e de outras tarefas indiferenciadas.

*Subchefe de secção* - É o/a trabalhador(a) que coadjuva o chefe de secção, podendo substituí-lo sempre que necessário.

*Técnico(a) administrativo* - Organiza e executa as tarefas mais exigentes descritas para o assistente administrativo, colabora com o chefe de secção e no impedimento deste coordena e controla as tarefas do grupo de trabalhadores administrativos com atividades afins; controla a gestão do economato da empresa; regista as entradas e saídas de material, em suporte informático ou papel, a fim de controlar as quantidades existentes; efetua o pedido de material, preenchendo requisições ou outro tipo de documentação, com vista à reposição de faltas; receciona o material, verificando a sua conformidade com o pedido efetuado e assegura o armazenamento do mesmo; executa tarefas de apoio à contabilidade geral da empresa, nomeadamente analisa e classifica a documentação de forma a sistematizá-la para posterior tratamento contabilístico; executa tarefas administrativas de apoio à gestão de recursos humanos; regista e confere os dados relativos à assiduidade do pessoal; processa vencimentos, efetuando os cálculos necessários à determinação dos valores dos abonos, descontos e montante líquido a receber; atualiza a informação dos processos individuais do pessoal; reúne a documentação relativa aos processos de recrutamento, seleção e admissão de pessoal e efetua os contactos necessários; elabora os mapas e guias necessários ao cumprimento das obrigações legais, nomeadamente IRS e Segurança Social.

*Técnico(a) de contabilidade* - Organiza e classifica os documentos contabilísticos da empresa; analisa a documentação contabilística verificando a sua validade e conformidade e separa-a de acordo com a sua natureza; efetua o registo das operações contabilísticas utilizando o Plano Oficial de Contas em vigor, ordenando os movimentos pelo débito e crédito nas respetivas contas de acordo com a natureza do documento, utilizando aplicações informáticas, documentos e livros auxiliares e obrigatórios; calcula ou determina e regista os impostos, taxas, tarifas a receber e a pagar; calcula e regista custos e proveitos; regista e controla as operações bancárias, extratos de contas, letras e livranças, bem como as contas referentes a compras, vendas, clientes ou fornecedores ou outros devedores e credores e demais elementos contabilísticos, incluindo amortizações e provisões; prepara para a gestão da empresa, a documentação necessária ao cumprimento das obrigações legais e ao controlo das atividades; preenche ou confere as declarações fiscais e outra documentação de acordo com a legislação em vigor; prepara dados contabilísticos úteis à análise da situação económica e financeira da empresa, nomeadamente listagens de balancetes, balanços, extratos de conta, demonstrações de resultados e outra documentação legal obrigatória; recolhe os dados necessários à elaboração, pela gestão, de relatórios periódicos da situação económico-financeira da empresa, nomeadamente planos de ação, inventários e relatórios; organiza e arquivava todos os documentos relativos à atividade contabilística.

*Técnico(a) de manutenção* - É o/a trabalhador(a) que executa a manutenção preventiva de acordo com os planos traçados, intervindo na reparação de avarias; na sua função utiliza manuais, esquemas, procedimentos e outros instrumentos, devendo contribuir com sugestões para a melhoria dos mesmos, com o objectivo de manter as máquinas e equipamentos em perfeito estado operacional. Regista informativamente todas as peças e materiais utilizados na manutenção. Faz a análise das folhas de serviço para minimizar as paragens dos equipamentos e máquinas.

*Técnico(a) de secretariado* - Executa as tarefas de secretariado necessárias ao funcionamento de um gabinete ou da direcção/chefia da empresa, nomeadamente: processar textos vários; traduzir relatórios e cartas e elaborar atas de reuniões; preparar processos compilando informação e documentação necessárias; atender telefonemas; receber visitantes; contactar clientes; preencher impressos; enviar documentos através de correio, fax e correio eletrónico e organizar e manter diversos ficheiros e dossiers; organizar a agenda, efetuando marcações de reuniões, entrevistas e outros compromissos.

*Trabalhador(a) auxiliar* - É o/a trabalhador(a) que executa tarefas não especificadas, nomeadamente cargas e descargas, arrumações, transporte e limpeza das diversas instalações e anexos, podendo desempenhar outras tarefas que lhe sejam cometidas.

*Trabalhador(a) de fabrico produtos congelados* - É o/a trabalhador(a) que, numa unidade fabril, executa quaisquer tarefas relativas à laboração, tais como serrar ou desmantelar produtos congelados, movimentação manual ou mecânica de matérias-primas ou subsidiárias, produtos acabados ou em transformação. Procede ainda a cargas, descargas e arrumações dentro das câmaras frigoríficas.

*Vendedor(a)* - É o trabalhador que, predominantemente fora do estabelecimento, solicita encomendas e promove e vende mercadorias por conta da entidade patronal. Pode efectuar vendas por telefone. Transmite as encomendas ao escritório central ou delegação a que se encontra adstrito e envia relatórios sobre as transacções comerciais que efectuou. Poderá proceder a cobranças, bem como recolher informações da concorrência relacionadas com a sua actividade de venda.

## ANEXO II

### Enquadramento profissional, categorias profissionais e tabela de remunerações mínimas

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações mínimas mensais
I	Director(a) de produção	965,00 €
II	Chefe de controlo de qualidade Chefe de serviços Encarregado(a) geral	860,00 €

III	Chefe de secção Chefe de vendas Encarregado(a) Técnico(a) de manutenção	775,00 €
IV	Técnico(a) administrativo(a) Técnico(a) de contabilidade Técnico(a) de secretariado	765,00 €
V	Assistente administrativo(a) Caixa Comprador(a) de peixe Fiel de armazém Foguetiro(a) de 1.ª Mecânico(a) de refrigeração, ar condicionado, ventilação e aquecimento de 1.ª Motorista de pesados Motorista/vendedor/distribuidor (sem comissões) Operador(a) de manutenção de 1.ª Subchefe de secção	755,00 €
VI	Apontador(a) conferente Caixeiro Controlador(a) de qualidade Foguetiro de 2.ª Mecânico(a) de refrigeração, ar condicionado, ventilação e aquecimento de 2.ª Motorista de ligeiros Operador(a) de manutenção de 2.ª Vendedor(a)	725,00 €
VII	Ajudante de motorista/distribuidor(a) Operador(a) de armazém Repositor(a)/promotor(a) Trabalhador(a) de fabrico produtos congelados	720,00 €
VIII	Amanhador(a) Guarda/porteiro(a) Manipulador(a) Preparador(a) de produtos congelados Servente ou auxiliar de armazém	708,00 €
IX	Comprador(a) de peixe Estagiário(a) Trabalhador(a) auxiliar	705,00 €
X	Praticante/aprendiz	650,00 € *

\* Sem prejuízo da lei da retribuição mínima mensal garantida.

Lisboa, 18 de maio de 2022.

Pela ALIF - Associação da Indústria pelo Frio e Comércio de Produtos Alimentares:

*Dr. Estevão Miguel de Sousa Anjos Martins*, como mandatário.

Pelo Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB:

*Joaquim Manuel Freire Venâncio*, como mandatário.

Depositado em 6 de junho de 2022, a fl. 192 do livro n.º 12, com o n.º 126/2022, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.



**Contrato coletivo entre a Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares (ANCIPA) e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB (indústria de batata frita, aperitivos e similares) - Revisão global**

Cláusula prévia

**Âmbito da revisão**

A presente revisão altera a convenção publicada nos *Boletins do Trabalho e Emprego*, n.º 18, de 15 de maio de 2019, n.º 30, de 15 de agosto de 2020 e n.º 22, de 15 de junho de 2021.

CAPÍTULO I

**Área, âmbito, vigência, denúncia e revisão**

Cláusula 1.ª

**Área e âmbito**

1- O presente CCT aplica-se em todo o território nacional e obriga, por um lado, as empresas fabricantes de batata frita, aperitivos e similares representadas pela Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares (ANCIPA) e, por outro, os trabalhadores daquelas empresas com as categorias profissionais nele previstas representados pelas associações sindicais outorgantes.

2- O presente CCT abrange um universo de 56 empresas e de 1350 trabalhadores.

Cláusula 2.ª

**Vigência do contrato**

1- Este contrato entra em vigor nos termos legais.

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

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

4- As tabelas salariais e cláusulas de expressão pecuniária vigoram em 2022 extraordinariamente de 1 de maio a 31 de dezembro, sendo revistas anualmente.

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

Cláusula 3.ª

**Denúncia do contrato**

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

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

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

CAPÍTULO II

**Admissão período experimental e carreira profissional**

Cláusula 4.ª

**Condições gerais de admissão**

1- No preenchimento dos postos de trabalho a entidade patronal dará prioridade aos trabalhadores da empresa sempre que se encontrem em igualdade de circunstâncias com os restantes candidatos estranhos a esta.

2- Antes da admissão o trabalhador terá obrigatoriamente de ser submetido a exame médico, feito por conta da empresa, destinado a comprovar se possui aptidões físicas necessárias para o desempenho das suas funções.

3- Se o resultado do exame revelar que o trabalhador não possui as condições físicas indispensáveis, deve o médico revelar-lhe as razões da sua exclusão.

4- Quando o trabalhador transitar de uma empresa para outra, da qual a primeira seja associada económica ou juridicamente ou tenham administração ou sócios gerentes comuns, manter-se-ão, para todos os efeitos, os direitos e regalias já adquiridos.

5- As habilitações exigidas neste CCT são as mínimas legais.

Cláusula 5.ª

**Noção e duração do período experimental**

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

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

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

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

a) 90 dias para a generalidade dos trabalhadores;

b) 180 dias para os trabalhadores que:

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

ii) Desempenhem funções de confiança;

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

**Notas:**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### Acesso ou preenchimento de vaga

Para o acesso ou preenchimento de vaga, deverá ser sempre ouvida a comissão sindical, delegado sindical e ou comissão de trabalhadores.

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### Trabalho eventual

Os trabalhadores eventuais têm os mesmos direitos e obrigações estabelecidos nesta convenção para os trabalhadores permanentes, salvo disposição expressa em contrário.

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### Definição de categorias profissionais

No anexo II são definidas as categorias profissionais neste contrato e as funções que lhes correspondem.

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### Atribuição de categorias

1- A atribuição de categorias profissionais aos trabalhadores será feita de acordo com as funções por eles desempenhadas.

2- Quando os trabalhadores desempenhem, sem ser por motivo de substituição, funções a que correspondam várias categorias, durante mais de 90 dias consecutivos, ser-lhes-á atribuída a mais qualificada.

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### Relações nominais, quadro de pessoal e quotização sindical

1- As empresas elaborarão os mapas dos quadros do seu pessoal, nos termos da lei.

2- No preenchimento destes mapas, os trabalhadores serão agrupados segundo as respectivas categorias e classes profissionais.

3- As empresas obrigam-se a descontar mensalmente e a remeter aos sindicatos respectivos o montante das quotas sindicais, até 15 dias após a cobrança, desde que, previamente os trabalhadores, em declaração individual escrita, assim o autorizem.

4- Para efeitos do número anterior, o montante das quotizações será acompanhado dos mapas sindicais utilizados para o efeito, devidamente preenchidos.

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### Promoção e acesso

1- Constitui promoção ou acesso a passagem de um trabalhador à categoria ou classe superior.

2- Os trabalhadores da empresa têm preferência sobre os outros a admitir de novo no preenchimento de todos os lugares a que possam ter acesso, desde que satisfaçam as condições necessárias.

3- Para a promoção ou acesso deverá ser ouvida previamente a CT ou, na sua falta, o órgão com competência legal para representar os trabalhadores dentro da empresa.

4- Os aprendizes são promovidos a praticantes ao fim de um ano ou logo que atinjam 18 anos de idade.

5- Os praticantes e os estagiários são promovidos às respectivas categorias profissionais ao fim de dois anos.

6- Todos os trabalhadores abrangidos por este contrato serão automaticamente promovidos de 3.<sup>a</sup> a 2.<sup>a</sup>, ao fim de três anos, e de 2.<sup>a</sup> a 1.<sup>a</sup>, ao fim de quatro anos.

7- Para efeitos do número anterior, conta-se para efeitos da promoção todo o tempo de serviço desempenhado nas suas funções.

8- Os contínuos, porteiros e guardas, trabalhadores de limpeza e paquetes terão preferência no ingresso na carreira de profissionais de escritório, logo que completem o 2.º ciclo liceal ou equivalente.

9- Os paquetes, logo que completem 18 anos de idade, são promovidos a contínuos, sem prejuízo do estabelecido no número anterior.

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### Antiguidade e certificado de aprendizagem

1- No caso de cessação do contrato de trabalho, a empresa passará ao trabalhador documento certificativo da aprendizagem, do qual constarão, necessariamente, a sua identificação, as datas relativas ao seu início e conclusão, a respectiva profissão, bem como o estabelecimento em que teve lugar.

## CAPÍTULO III

### Direitos e deveres das partes

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### Deveres da entidade patronal

A entidade patronal deve:

- a) Cumprir as cláusulas do presente contrato;
- b) Usar de urbanidade e justiça nos actos que envolvam relações com os trabalhadores;
- c) Cumprir o estatuto do trabalhador-estudante;
- d) Instalar o seu pessoal em boas condições de higiene e prover os locais de trabalho com os indispensáveis requisitos de segurança;
- e) Exigir de cada trabalhador apenas tarefas compatíveis com as suas aptidões, e capacidade física;
- f) Providenciar para que haja bom ambiente moral nos locais de trabalho e punir devidamente todos os actos atentatórios da dignidade dos trabalhadores;
- g) Permitir a afixação, em local próprio e visível de todas as comunicações de interesse para os trabalhadores da empresa;
- h) Segurar todos os trabalhadores quanto a acidentes de trabalho, nos termos legais;
- i) Facultar a consulta, pelo trabalhador que o solicite, do respectivo processo individual;
- j) Fornecer gratuitamente luvas de borracha, botas e aventais impermeáveis, batas e lenços, sempre que necessários, a todos os trabalhadores que manipulem peixe, bem como aqueles que no desempenho de tarefas de carga, descarga e transporte (manual ou mecânico) necessitem de adequada protecção, ficando os trabalhadores fiéis depositários dos objectos, embora não sendo responsáveis pelo desgaste provocado pelo seu uso normal;
- k) Contribuir para a elevação do nível de produtividade do trabalhador;
- l) Adotar códigos de boa conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho, sempre que a empresa tenha sete ou mais trabalhadores;
- m) Instaurar procedimento disciplinar sempre que tiver conhecimento de alegadas situações de assédio no trabalho;
- n) As empresas obrigam-se a prestar ao SETAAB todas as informações e esclarecimentos que este solicite quanto ao cumprimento deste CCT, bem como obrigam-se anualmente, nos termos legais e deste CCT, a remeter ao sindicato outorgante deste CCT, o SETAAB, cópia do Relatório Único, previsto nomeadamente na Lei n.º 105/2009, na Portaria n.º 55/2010 e na Lei n.º 108-A/2011.

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### Garantias dos trabalhadores

1- É proibido à entidade patronal:

- a) 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 por causa desse exercício;
- b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de traba-

lho dele ou dos seus colegas;

c) Em caso algum, diminuir a retribuição ou modificar as condições de trabalho dos trabalhadores ao seu serviço de forma que dessa modificação resulte ou possa resultar diminuição de retribuição ou demais regalias, salvo acordo do trabalhador;

d) Em caso algum, baixar a categoria, escalão ou classe para que o trabalhador foi contratado ou promovido, salvo acordo do trabalhador;

e) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho ou zona de actividade sem o seu prévio acordo feito por escrito, sem prejuízo da cláusula 19.<sup>a</sup>;

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

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

h) Despedir ou readmitir um trabalhador, ainda que seja eventual, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias já adquiridos;

i) Despedir sem justa causa qualquer trabalhador;

j) Opor-se por qualquer forma ao exercício do controlo de gestão da empresa, nos termos da lei;

k) Obrigar o trabalhador a utilizar máquinas que se comprove não possuírem condições de segurança.

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### Transporte

1- A empresa assegurará aos trabalhadores, desde que não haja transportes públicos, o transporte de e para as instalações da empresa, a partir dos locais de concentração habituais, situados entre 3 e 15 km dessas instalações.

2- Os locais de concentração serão definidos por acordo entre a entidade patronal e a comissão de trabalhadores ou, na sua falta, os delegados sindicais.

3- As empresas que não assegurem o transporte previsto nos termos dos números anteriores subsidiarão os trabalhadores com 0,07 € por cada quilómetro percorrido.

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### Formação profissional

1- É obrigação da entidade patronal proporcionar aos trabalhadores ao seu serviço a necessária formação, devendo ser ministrada pela própria empresa ou nas instituições acreditadas.

2- As empresas devem contribuir para o aperfeiçoamento profissional dos trabalhadores, facilitando-lhes, quando o solicitem e mereçam, e sempre que possível, a frequência de cursos considerados de interesse profissional, sem perda de retribuição.

3- Deverão as empresas cooperar em todas as iniciativas conducentes à criação de cursos de formação geral ou profissional.

4- As empresas obrigam-se à aplicação e cumprimento de toda a legislação sobre formação profissional.

Cláusula 17.<sup>a</sup>

**Violação das garantias dos trabalhadores por parte da entidade patronal**

A violação culposa por parte da entidade patronal de direitos e garantias dos trabalhadores dá a estes o direito de rescindir o contrato com direito à indemnização constante da cláusula 55.<sup>a</sup>

Cláusula 18.<sup>a</sup>

**Deveres dos trabalhadores**

1- São deveres dos trabalhadores:

- a) Cumprir rigorosamente as disposições da lei e do presente contrato;
- b) Executar com zelo, competência e assiduidade, de harmonia com as suas aptidões e categoria profissional, as funções que lhe sejam confiadas;
- c) Ter para com os demais trabalhadores a atenção e respeito que lhes são devidos, prestando-lhes, em matéria de serviço, todos os conselhos e ensinamentos que lhes forem necessários ao desempenho das respectivas funções;
- d) Zelar pelo bom estado de conservação do material que lhes estiver confiado;
- e) Cumprir e fazer cumprir as normas de salubridade, higiene e segurança no trabalho;
- f) Respeitar e fazerem-se respeitar por todos aqueles com quem, profissionalmente, tenham de contactar;
- g) Não negociar por conta própria ou alheia em concorrência com a entidade patronal nem divulgar informações sobre a sua organização, métodos de produção ou negócios.

Cláusula 19.<sup>a</sup>

**Transferência de trabalhadores**

1- A entidade patronal poderá transferir o trabalhador para outro local de trabalho se essa transferência não causar prejuízo sério ao trabalhador ou se resultar da mudança do estabelecimento onde aquele presta serviço.

2- No caso de o trabalhador ser transferido, a entidade patronal custeará todas as despesas directamente impostas pela transferência.

Cláusula 20.<sup>a</sup>

**Mobilidade funcional**

1- O empregador pode, quando o interesse da empresa o exija, encarregar temporariamente o trabalhador de funções não compreendidas na actividade contratada, desde que tal não implique modificação substancial da posição do trabalhador.

2- Por acordo, as partes podem alargar ou restringir a faculdade conferida no número anterior.

3- O disposto no número 1 não pode implicar diminuição da retribuição, tendo o trabalhador direito a auferir das vantagens inerentes à actividade temporariamente desempenhada.

4- A ordem de alteração deve ser justificada com a indicação do tempo previsível.

CAPÍTULO IV

**Prestação de trabalho**

Cláusula 21.<sup>a</sup>

**Horário de trabalho e horário móvel - Definição e princípio geral**

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

2- No estabelecimento ou modificação dos horários de trabalho, mesmo em alterações permanentes de regime individual de trabalho, serão sempre ouvidos a comissão de trabalhadores e a comissão intersindical ou, na sua falta, a comissão sindical ou delegados sindicais.

3- Entende-se por horário móvel aquele em que, respeitando o cômputo diário e semanal, as horas de início e termo poderão variar de dia para dia, em conformidade com as exigências de serviço.

4- A empresa avisará de véspera o trabalhador que pratique este tipo de horário, diligenciará fazê-lo o mais cedo possível, assegurando ao trabalhador interessado qualquer contacto, mesmo telefónico, mas nunca com menos de doze horas efectivas.

5- Entre o fim de um período de trabalho e o início do seguinte mediarão, pelo menos, dez horas.

Cláusula 22.<sup>a</sup>

**Duração do trabalho**

1- O período normal de trabalho para os trabalhadores abrangidos por este contrato é de quarenta horas semanais, de segunda-feira a sexta-feira, sem prejuízo dos horários de menor duração que estejam a ser praticados.

2- O período de trabalho não deve iniciar-se antes das 8 horas nem terminar depois das 20h00 e será interrompido por um descanso para almoço, que não pode ser inferior a uma hora nem superior a duas horas, depois de um período máximo de cinco horas de trabalho consecutivo.

3- Os horários estabelecidos nesta cláusula entendem-se sem prejuízo de outros de menor duração que estejam a ser praticados.

4- Depois de visados pelos serviços competentes do Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social, serão enviados aos sindicatos dois exemplares do horário de trabalho, dos quais um se destina ao respectivo delegado sindical.

Cláusula 23.<sup>a</sup>

**Adaptabilidade na organização da duração do trabalho**

1- Os períodos de trabalho diário e semanal podem ser modelados dentro de um período de referência com limite máximo de seis meses, no respeito pelas seguintes regras:

a) O período normal de trabalho semanal não pode ultrapassar as sessenta horas;

b) Nas semanas em que por força da definição da duração do trabalho em termos médios haja uma redução da jornada diária, esta não pode ultrapassar as duas horas;

c) Por acordo entre o empregador e os trabalhadores, a redução do tempo de trabalho diário e semanal para efeitos de cálculo em termos médios pode ser compensada pela redução da semana de trabalho em dias ou meios dias de descanso ou pela junção ao período de férias;

d) As alterações ao horário de trabalho decorrentes da aplicação desta cláusula têm de ser comunicadas aos trabalhadores envolvidos com a antecedência mínima de 30 dias, podendo esta antecedência ser diminuída com o acordo escrito dos trabalhadores;

e) As alterações que comprovadamente impliquem acréscimo de despesas para o trabalhador, designadamente de alimentação, transportes, creches e ocupação de tempos livres, etc., conferem o direito à correspondente compensação económica. Não haverá lugar ao pagamento destas despesas quando o contrato de trabalho já preveja períodos fixos de acréscimo de horário em regime de adaptabilidade;

f) O período normal de trabalho diário pode ser aumentado até 10 horas, para concentrar o trabalho semanal em quatro dias consecutivos.

2- 2 – Entre dois períodos diários consecutivos de trabalho normal, é garantido aos trabalhadores um período de descanso diário de doze horas consecutivas.

3- Nos dias em que por força da modelação do horário de trabalho, o período normal de trabalho seja superior a oito horas, a empresa fica obrigada a assegurar o transporte no regresso do trabalhador à sua residência, desde que não haja transportes públicos para o efeito, nos trinta minutos seguintes ao termo do trabalho.

4- Chegado o termo do período de referência sem que tenha havido compensação das horas trabalhadas ou acordo no seu gozo posterior, o trabalhador tem direito ao pagamento dessas horas nos termos da cláusula 32.<sup>a</sup> deste CCT.

5- O trabalhador que preste o seu trabalho em regime previsto no número anterior será remunerado com um acréscimo não inferior a 15 % na retribuição mensal e não pode estar simultaneamente sujeito a outro regime específico de organização do tempo de trabalho que se encontre previsto neste CCT.

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### Banco de horas

1- Pode ser instituído nas empresas um regime de banco de horas que implique o acréscimo ou a redução dos períodos normais de trabalho nas seguintes situações:

a) Reduções, acréscimos ou picos de trabalho previsíveis;

b) Conciliação da vida familiar com a vida profissional;

c) Suspensão ou paragem da produção (total ou parcial) para manutenção ou reparação dos equipamentos e ou das instalações da empresa respectiva;

d) Situações de crise empresarial que possam por em perigo a viabilidade da empresa respectiva e ou a manutenção dos postos de trabalho;

e) Outras situações acordadas entre a empresa respectiva e o trabalhador.

2- A organização do tempo de trabalho no banco de horas tem de obedecer às seguintes regras:

a) O período normal de trabalho pode ser aumentado até 4 horas diárias, em antecipação ou prolongamento do horário de trabalho normal, podendo atingir, no máximo, as 60 horas semanais;

b) O acréscimo ou redução do período normal de trabalho terá como limite 200 horas por ano civis.

3- O trabalho prestado em dias de descanso semanal do trabalhador (estabelecido no horário) não pode integrar o banco de horas. O trabalho prestado em dia feriado não pode integrar o banco de horas, salvo se for um dia normal de trabalho do trabalhador.

4- O banco de horas pode ser constituído quer por iniciativa da empresa respectiva, quer por iniciativa do trabalhador, necessitando da concordância da contraparte.

No entanto, nas situações previstas nas alíneas c), d) e e) do anterior número 1, a empresa pode estabelecer unilateralmente a prestação de trabalho no regime de banco de horas. A necessidade de acréscimo da prestação de trabalho, ou a sua redução, deve ser comunicada com a antecedência de, pelo menos, sete dias, salvo situações de manifesta necessidade enquadráveis nas alíneas d) e e) do número 1, em que aquela antecedência pode ser inferior.

5- Sempre que o trabalho prestado em acréscimo tenha o seu início ou término em hora em que não haja os transportes coletivos habitualmente utilizados pelo trabalhador, a empresa respectiva suportará as despesas com outro meio de transporte a acordar entre as partes.

6- A compensação do trabalho prestado em acréscimo ao período normal de trabalho será efetuada por redução equivalente ao tempo de trabalho. O trabalhador deve comunicar com a antecedência de, pelo menos, sete dias, que pretende utilizar o período de redução, para compensação das horas de trabalho prestadas em acréscimo, não podendo no entanto afetar o regular funcionamento da empresa respectiva. A Empresa respectiva terá em consideração o pedido do trabalhador e tomará uma decisão, no prazo de 72 horas, no âmbito dos seus poderes de gestão. A empresa respectiva deve comunicar ao trabalhador com a antecedência de, pelo menos, sete dias, que pretende utilizar o período de redução, para compensação das horas de trabalho prestadas em acréscimo.

7- Por acordo entre a empresa respectiva e o trabalhador, a compensação do trabalho prestado em acréscimo poderá também ser efetuada, no todo ou em parte, por adição ao período de férias do trabalhador.

8- A compensação das horas de trabalho prestadas em acréscimo ou em redução, nos termos previstos nos números anteriores, deve ser efetuada no ano civil a que o acréscimo de trabalho ou a redução se reportam, salvo quando resultar da prestação de trabalho nos últimos seis meses do ano, situação em que a compensação poderá ser efetuada até ao final do primeiro semestre do ano seguinte.

9- Caso não tenha sido efetuada a compensação nos termos referidos nos números anteriores:

a) O total de horas não trabalhadas considera-se saldado a favor do trabalhador;

b) O total das horas prestadas em acréscimo de tempo de trabalho será pago pelo valor que for devido ao trabalhador pela prestação de trabalho suplementar.

10- Ocorrendo cessação do contrato de trabalho por qualquer motivo, sem que tenha havido oportunidade de compensação das horas de trabalho prestadas em acréscimo, o trabalhador tem o direito de receber essas horas pelo valor da retribuição horária.

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

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### **Trabalho por turnos**

1- Deverão ser organizados turnos de pessoal diferente, sempre que o período de funcionamento ultrapasse os limites máximos dos períodos normais de trabalho.

2- Sempre que os trabalhadores assegurem o funcionamento de uma instalação ou serviço durante o respectivo intervalo de refeição ou descanso, esse intervalo será contado como tempo de trabalho efectivo.

3- As escalas de turnos rotativos só deverão prever mudanças de turno após o período de descanso semanal.

4- A entidade patronal deve afixar, sempre que possível, a escala e constituição dos turnos até oito dias antes do seu início.

5- São permitidas trocas de turnos entre trabalhadores da mesma especialidade, desde que previamente acordadas entre os trabalhadores interessados e comunicadas por ambos à entidade patronal antes do início do trabalho. Não são porém permitidas trocas que impliquem a prestação de trabalho em turnos consecutivos.

6- Qualquer trabalhador que comprove através de atestado médico a impossibilidade de continuar a trabalhar no regime de turnos passará, até ao termo da semana em que fizer prova, ao regime de horário normal.

7- Aos trabalhadores que laborem em regime de 2 turnos rotativos, em que um deles seja parcialmente nocturno, será devido um subsídio de turno no valor de 15 % da remuneração base efectiva.

8- Este subsídio, com a ressalva do disposto no número seguinte, inclui já a remuneração do trabalho nocturno.

9- Os turnos referidos no número 7 serão efectuados entre as 7h00 e as 24h00. Sempre que o trabalho seja prestado fora deste horário, o mesmo será pago como trabalho nocturno, com o acréscimo de 35 % sobre a remuneração efectiva.

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### **Trabalho suplementar**

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

2- Nenhum trabalhador poderá ser obrigado a prestar trabalho suplementar.

3- O trabalho suplementar só poderá ser prestado quando ocorram motivos imprevisíveis ou para evitar danos directos e imediatos sobre as pessoas, equipamentos ou matérias-primas.

4- No caso previsto no número anterior, e até perfazer as primeiras sessenta horas, o trabalhador não poderá recusar-

-se a prestar trabalho suplementar, desde que tenha sido avisado no dia anterior, salvo se nesse dia invocar motivo grave. Nas restantes sessenta horas, o trabalho é facultativo.

5- Será considerado motivo de recusa de prestação de trabalho suplementar a inexistência de transporte colectivo ou da empresa desde o local de trabalho ao da concentração habitual.

6- Quando o trabalhador prestar horas suplementares não poderá entrar novamente de serviço sem que antes tenham decorrido, pelo menos, dez horas sobre o termo da prestação de trabalho.

7- Sempre que o trabalho suplementar ultrapasse duas horas e seja prestado para além das 12h00 ou das 20h00, a entidade patronal obriga-se a assegurar ou a pagar a refeição. O intervalo para a refeição conta como tempo de trabalho suplementar, até ao limite de meia hora.

8- Para efeitos do número anterior, e quando a entidade patronal não assegure a refeição, esta pagará ao trabalhador a importância de 14,00 €.

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### **Limites da duração do trabalho suplementar**

O trabalho suplementar não poderá exceder o limite de 2 horas diárias, 10 semanais e 200 anuais.

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### **Isenção do horário de trabalho**

1- Aos trabalhadores isentos de horário de trabalho será concedida retribuição especial correspondente a 25 % da sua remuneração mensal.

2- O requerimento de isenção de horário de trabalho será remetido ao Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social acompanhado da declaração de concordância dos trabalhadores, bem como dos documentos necessários para comprovar os factos alegados.

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### **Trabalho em dias de descanso semanal**

1- Os trabalhadores que tenham trabalhado no dia de descanso semanal têm direito a um dia completo de descanso num dos três dias seguintes.

2- O disposto no número anterior aplica-se desde que o trabalhador tenha prestado, pelo menos, três horas de serviço no dia de descanso semanal.

3- Os trabalhadores só podem trabalhar nos dias de descanso semanal:

a) Quando, em fase de circunstâncias excepcionais, a entidade patronal tenha sido, para esse efeito, previamente autorizada;

b) Em casos de força maior, cuja ocorrência deverá ser comunicada ao Ministério da Segurança Social e do Trabalho no prazo de quarenta e oito horas.

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### **Trabalho nocturno**

1- Considera-se nocturno o trabalho prestado no período

que decorre entre as 20h00 de um dia e as 7h00 do dia imediato.

2- Considera-se também como nocturno, para efeitos de remuneração, o trabalho prestado depois das 7h00, desde que em prolongamento de um período de trabalho nocturno de, pelo menos, quatro horas.

## CAPÍTULO V

### Retribuição do trabalho

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### Retribuição

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 da prestação do trabalho.

2- A retribuição compreende a remuneração de base prevista no anexo III e todas as outras prestações regulares e periódicas.

3- Não se consideram como integrando a retribuição, as ajudas de custo, as despesas de transporte, a remuneração por trabalho suplementar, os abonos para falhas e a remuneração por trabalho nocturno.

4- Os trabalhadores que exerçam funções de caixa, tesoureiro e cobrador, têm direito a um abono mensal para falhas de 30,50 €.

5- Nos impedimentos dos titulares, os abonos serão recebidos pelos respectivos substitutos, na proporção dos dias de substituição.

6- As quebras verificadas nas operações de cobrança e numérico efectuadas pelas equipas de distribuição serão suportadas pela empresa, salvo em relação às quebras de montante significativo ou acontecidas com regularidade.

7- A todos os trabalhadores são asseguradas as remunerações fixas mínimas constantes do anexo III 8 - A fórmula a considerar para efeito do cálculo das horas simples é a seguinte:

$$RH = RM \times 12 HS \times 52$$

sendo *RM* a remuneração mensal e *HS* o horário semanal.

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### Tempo e forma de pagamento

1- O pagamento da retribuição do trabalhador deve ser efectuado até ao último dia útil de cada mês e durante o período de trabalho.

2- No acto de pagamento da retribuição, a empresa é obrigada a entregar aos trabalhadores um talão, preenchido de forma indelével, no qual figurem: nome do trabalhador, a respectiva categoria profissional e classe; o número de inscrição da Segurança Social; o período de trabalho a que corresponde a remuneração; a diversificação das importâncias relativas ao trabalho normal, extraordinário, prestado em dia de descanso semanal, ou feriado, aos subsídios, descontos e montante líquido a receber.

3- O pagamento será feito ao mês, qualquer que seja o horário e a categoria do trabalhador.

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### Remuneração de trabalho nocturno

O trabalho nocturno será pago com os acréscimos seguintes sobre a remuneração efectiva:

a) 25 %, para o trabalho prestado entre as 20h00 e as 24h00;

b) 35 %, para o trabalho prestado a partir das 0h00.

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### Remuneração de trabalho suplementar

O trabalho suplementar será remunerado com o aumento correspondente a 50 % da retribuição normal até duas horas por dia e a 75 % das horas seguintes.

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### Remuneração de trabalho no dia de descanso semanal e feriado

1- O trabalho prestado em dia de descanso semanal, dia de descanso complementar ou feriado será pago com o acréscimo de 100 % da retribuição normal.

2- Só o trabalho prestado no dia de descanso semanal, a que se refere o número 1 da cláusula 26.<sup>a</sup>, dá ao trabalhador direito a um dia completo de descanso num dos três dias seguintes.

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### Subsídio de Natal

1- Todos os trabalhadores têm direito a receber, pelo Natal, até ao dia 15 de dezembro, um subsídio correspondente a um mês de retribuição normal.

2- Os trabalhadores que não tenham concluído, até 31 de dezembro, um ano de serviço, receberão a importância proporcional aos meses que medeiam entre a data da sua admissão e 1 de dezembro, considerando-se como mês completo qualquer fracção igual ou superior a 15 dias.

3- Nos casos de suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado é devido subsídio de Natal na parte proporcional ao tempo de trabalho prestado.

4- Em caso de cessação do contrato, o trabalhador terá direito a receber a parte proporcional do subsídio de Natal relativo ao ano da cessação.

## CAPÍTULO VI

### Suspensão da prestação de trabalho, descanso semanal e feriados

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

##### Descanso semanal

1- Considera-se dia de descanso semanal obrigatório o domingo o dia previsto na escala de turnos rotativos, sendo o sábado considerado como dia de descanso complementar. Todos os restantes dias serão considerados úteis com excepção dos feriados.

2- Quando o trabalho for prestado em regime de laboração contínua, o horário de trabalho tem de ser organizado

de forma a que os trabalhadores tenham, em média, em cada período de sete dias de trabalho dois dias de descanso consecutivos, que, no máximo de quatro semanas, devem coincidir com o sábado e o domingo.

Cláusula 38.<sup>a</sup>

**Feriados**

São equiparados para todos os efeitos ao descanso semanal, com a remuneração por inteiro, além dos dias considerados feriados obrigatórios pela lei, os seguintes: Terça-Feira de Carnaval; Feriado municipal.

Cláusula 39.<sup>a</sup>

**Período e época de férias**

1- Todos os trabalhadores abrangidos por este contrato colectivo de trabalho terão direito a 22 dias úteis de férias remuneradas, excepto no ano de admissão, em que terão direito, após seis meses de execução do contrato, a 2 dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato, até ao máximo de 20 dias úteis.

2- A duração do período de férias é ainda aumentada no caso de o trabalhador não ter faltado ou na eventualidade de ter apenas faltas justificadas, no ano a que as férias se reportam, nos seguintes termos:

a) Dois dias de férias, até ao máximo de duas faltas ou quatro meios dias;

b) Um dia de férias, até ao máximo de três faltas ou seis meios dias.

3- O direito a férias vence-se no dia 1 de Janeiro do ano civil subsequente, sem prejuízo do disposto na parte final do número 1 desta cláusula.

4- A época de férias deve ser escolhida de comum acordo entre a entidade patronal e o trabalhador.

5- Na falta de acordo, compete à entidade patronal, ouvida a comissão de trabalhadores, determinar a época de férias.

6- O período de férias será gozado em dias seguidos. Se os trabalhadores o solicitarem, poderá ser fraccionado em períodos, por forma que o trabalhador goze sempre, pelo menos, 15 dias de férias consecutivamente.

7- Os trabalhadores do mesmo agregado familiar que estejam ao serviço da mesma empresa, sempre que o solicitem, gozarão as férias simultaneamente, salvo se houver inconveniente para o normal funcionamento do serviço.

8- No ano da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado, se se verificar a impossibilidade total ou parcial do gozo do direito a férias já vencido, o trabalhador terá direito à retribuição correspondente ao período de férias vencido e respectivo subsídio.

9- A entidade patronal elaborará um mapa de férias, a afixar nos locais de trabalho até 15 de abril do ano em que as férias vão ser gozadas.

10- Os trabalhadores em regime eventual têm direito a férias e respectivo subsídio, na proporcionalidade de dois dias úteis por cada mês completo de serviço, mantendo-se a proporcionalidade nos casos inferiores a um mês.

Cláusula 40.<sup>a</sup>

**Indisponibilidade do direito a férias**

O direito a férias é irrenunciável e o seu gozo efectivo não pode ser substituído, fora dos casos expressamente previstos na lei ou nesta convenção, por qualquer compensação económica ou outra ainda que com o acordo do trabalhador.

Cláusula 41.<sup>a</sup>

**Violação do direito a férias**

1- No caso da entidade patronal obstar ao gozo de férias, nos termos desta convenção, o trabalhador receberá, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao período em falta, que deverá obrigatoriamente ser gozado no 1.º trimestre do ano civil subsequente.

2- O disposto nesta cláusula não prejudica a aplicação de sanções em que a entidade patronal incorra por violação das normas reguladoras das relações de trabalho.

Cláusula 42.<sup>a</sup>

**Doença no período de férias**

1- Se o trabalhador adoecer durante as férias, serão as mesmas interrompidas desde que a entidade patronal seja do facto informada, prosseguindo o respectivo gozo após o termo da situação de doença, nos termos em que as partes acordarem.

2- A prova da situação de doença prevista no número anterior poderá ser feita por estabelecimento hospitalar, por médico da Segurança Social ou por atestado médico, sem prejuízo do direito de fiscalização e controlo por médico indicado pela empresa.

3- Quando o trabalhador estiver doente até dezembro, tem direito a gozar as férias desse ano no 1.º trimestre do ano seguinte.

4- Se, na data indicada para início das férias, o trabalhador estiver ausente por doença ou acidente, gozará as férias por inteiro e receberá o respectivo subsídio em data a fixar por acordo entre as partes, podendo, no entanto, receber imediatamente o subsídio de férias se o desejar.

Cláusula 43.<sup>a</sup>

**Regime de férias para trabalhadores regressados do serviço militar**

No ano em que regresse do serviço militar, o trabalhador tem direito às férias e ao respectivo subsídio que teria vencido em janeiro desse ano, se tivesse estado ininterruptamente ao serviço.

Cláusula 44.<sup>a</sup>

**Subsídio de férias**

1- Os trabalhadores têm direito a um subsídio correspondente à sua retribuição mensal, com excepção dos dias referidos no número 2 da cláusula 36.<sup>a</sup>, que deverá ser satisfeito até 10 dias antes do início do gozo efectivo das férias.

2- Este subsídio beneficiará sempre de qualquer aumento de retribuição que se efectuar até ao início das férias.



3- Em caso de cessação do contrato de trabalho, o trabalhador terá direito às férias e subsídio vencidos, se ainda as não tiver gozado, bem como à respectiva parte proporcional relativa ao ano da cessação.

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### Definição de faltas

1- Falta é a ausência do trabalhador durante as horas correspondentes a um dia normal de trabalho.

2- Nos casos de ausência dos trabalhadores por períodos inferiores, os respectivos tempos serão adicionados para determinação dos dias normais de trabalho em falta.

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### Participação de faltas

1- As faltas justificadas, quando previsíveis, deverão ser comunicadas à entidade patronal com a antecedência mínima de cinco dias.

2- Quando imprevistas, deverão ser comunicadas à entidade patronal logo que possível.

3- O não cumprimento do disposto nos números anteriores pode tornar as faltas injustificadas.

4- A entidade patronal pode, em qualquer caso de falta justificada, exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação.

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### Faltas justificadas

1- Os trabalhadores podem faltar, sem perda de qualquer direito, designadamente retribuição, férias ou antiguidade, nas seguintes condições:

a) Durante 15 dias seguidos, por altura do casamento;

b) Durante 5 dias consecutivos, por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou de parente ou afim no 1.º grau na linha recta ou de pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador, nos termos da lei;

c) Durante dois dias consecutivos, por falecimento de outro parente ou afim na linha recta ou em 2.º grau na linha colateral;

d) Por prestação de provas em estabelecimento de ensino, nos termos da lei;

e) Por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais;

f) Por necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a membros do agregado familiar nos termos da lei;

g) 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;

h) Pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação colectiva, nos termos da lei;

i) Por candidatos a eleições para cargos públicos, durante o período legal da respectiva campanha eleitoral;

j) Autorizadas ou aprovadas pelo empregador;

k) Que por lei forem como tal qualificadas.

2- Nos casos previstos nas alíneas do número anterior, a entidade patronal poderá exigir prova da veracidade dos factos alegados, só sendo as faltas consideradas justificadas quando dadas por ocasião da ocorrência.

3- As faltas justificadas não determinam a perda de retribuição nem a diminuição do período de férias, subsídio de férias e subsídio de Natal.

4- A entidade patronal pode sempre exigir prova da veracidade dos factos alegados no número anterior.

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

##### Consequências das faltas justificadas

1- As faltas justificadas não determinam perda de retribuição nem diminuição de férias ou qualquer outra regalia.

2- Excetuam-se do disposto no número anterior, quanto à retribuição, as faltas referidas na alínea *h*) da cláusula 47.<sup>a</sup>, quando para além dos limites estabelecidos na cláusula 69.<sup>a</sup>

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

##### Consequências das faltas não justificadas

As faltas não justificadas dão o direito à entidade patronal de descontar na retribuição a importância correspondente ao número de faltas dadas, que serão descontadas na antiguidade do trabalhador.

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

##### Impedimentos prolongados

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

2- Terminado o impedimento, o trabalhador deve, dentro do prazo de 15 dias, apresentar-se à entidade patronal para retomar o serviço, sob pena de perder o direito ao lugar.

3- O tempo de suspensão conta-se para efeitos de antiguidade, conservando o trabalhador direito ao lugar.

#### Cláusula 51.<sup>a</sup>

##### Licença sem retribuição

1- A entidade patronal, mediante requerimento do trabalhador, poderá conceder-lhe licença sem retribuição.

2- O período de licença sem retribuição autorizado pela entidade patronal conta-se para efeitos de antiguidade.

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

4- Durante o período de licença sem retribuição os trabalhadores figurarão nos quadros de pessoal.

5- A entidade patronal poderá fazer cessar a licença sem retribuição logo que o trabalhador inicie a prestação de qual-

quer trabalho remunerado, salvo se a licença tiver sido concedida com a menção expressa desse facto.

## CAPÍTULO VII

### Cessação do contrato de trabalho

#### Cláusula 52.<sup>a</sup>

##### Cessação do contrato

A cessação do contrato de trabalho fica sujeita ao disposto no CT - Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro e n.º 93/2019, de 4 de setembro, nomeadamente nas seguintes cláusulas:

## CAPÍTULO VIII

### Conciliação da vida familiar e profissional

#### SECÇÃO I

#### Cláusula 53.<sup>a</sup>

##### Parentalidade

A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes, pelo que para além do estipulado no presente CCT, para a generalidade dos trabalhadores por ele abrangidos, são assegurados a estes na condição de maternidade e paternidade os direitos constantes na legislação vigente, nomeadamente o estipulado na Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, em qualquer caso, da garantia do lugar, promoção e progressão ou do período de férias, nomeadamente:

#### Cláusula 54.<sup>a</sup>

##### Protecção na parentalidade

1- A protecção na parentalidade concretiza-se através da atribuição dos seguintes direitos:

- a) Licença em situação de risco clínico durante a gravidez;
- b) Licença por interrupção de gravidez;
- c) Licença parental, em qualquer das modalidades;
- d) Licença por adopção;
- e) Licença parental complementar em qualquer das modalidades;
- f) Dispensa da prestação de trabalho por parte de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, por motivo de protecção da sua segurança e saúde;
- g) Dispensa para consulta pré-natal;
- h) Dispensa para avaliação para adopção;
- i) Dispensa para amamentação ou aleitação;
- j) Faltas para assistência a filho;
- k) Faltas para assistência a neto;
- l) Licença para assistência a filho;
- m) Licença para assistência a filho com deficiência ou doença crónica;
- n) Trabalho a tempo parcial de trabalhador com responsabilidades familiares;
- o) Horário flexível de trabalhador com responsabilidades

familiares;

p) Dispensa de prestação de trabalho em regime de adaptabilidade;

q) Dispensa de prestação de trabalho suplementar;

r) Dispensa de prestação de trabalho no período nocturno.

2- Os direitos previstos no número anterior apenas se aplicam, após o nascimento do filho, a trabalhadores progenitores que não estejam impedidos ou inibidos totalmente do exercício do poder paternal, com excepção do direito de a mãe gozar 14 semanas de licença parental inicial e dos referentes a protecção durante a amamentação.

#### Cláusula 55.<sup>a</sup>

##### Conceitos em matéria de protecção da parentalidade

1- No âmbito do regime de protecção da parentalidade, entende-se por:

a) Trabalhadora grávida, a trabalhadora em estado de gestação que informe o empregador do seu estado, por escrito, com apresentação de atestado médico;

b) Trabalhadora puérpera, a trabalhadora parturiente e durante um período de 120 dias subsequentes ao parto que informe o empregador do seu estado, por escrito, com apresentação de atestado médico ou certidão de nascimento do filho;

c) Trabalhadora lactante, a trabalhadora que amamenta o filho e informe o empregador do seu estado, por escrito, com apresentação de atestado médico.

2- O regime de protecção da parentalidade é ainda aplicável desde que o empregador tenha conhecimento da situação ou do facto relevante.

3- Aplica-se o Código do Trabalho nos seguintes casos:

a) Artigo 37.º - Licença em situação de risco clínico durante a gravidez;

b) Artigo 38.º - Licença por interrupção da gravidez;

c) Artigo 39.º - Modalidades de licença parental.

#### Cláusula 56.<sup>a</sup>

##### Licença parental inicial

1- A mãe e o pai trabalhadores têm direito, por nascimento de filho, a licença parental inicial de 120 ou 150 dias consecutivos, cujo gozo podem partilhar após o parto, sem prejuízo dos direitos da mãe a que se refere o número seguinte.

2- O gozo da licença referida no número anterior pode ser usufruído em simultâneo pelos progenitores entre os 120 e os 150 dias. Parental inicial de 120 ou 150 dias.

3- A licença referida no número 1 é acrescida em 30 dias, no caso de cada um dos progenitores gozar, em exclusivo, um período de 30 dias consecutivos, ou dois períodos de 15 dias consecutivos, após o período de gozo obrigatório pela mãe a que se refere o número 2 da cláusula seguinte.

4- No caso de nascimentos múltiplos, o período de licença previsto nos números anteriores é acrescido de 30 dias por cada gêmeo além do primeiro.

5- Em situação de internamento hospitalar da criança imediatamente após o período recomendado de internamento pós-parto, devido a necessidade de cuidados médicos especiais para a criança, a licença referida no número 1 é acrescida do período de internamento, até ao limite máximo de 30

dias, sem prejuízo do disposto nos números 3 e 4.

6- Nas situações previstas no número anterior em que o parto ocorra até 33 semanas inclusive, a licença referida no número 1 é acrescida de todo o período de internamento.

7- Sem prejuízo no disposto no número anterior, nas situações em que o parto ocorra até às 33 semanas inclusive, a licença referida no número 1 é acrescida em 30 dias.

8- Em caso de partilha do gozo da licença, a mãe e o pai informam os respetivos empregadores, até sete dias após o parto, após o termo do período de internamento referido nos números 5 e 6 ou do período de 30 dias estabelecido no número 7, do início e termo dos períodos a gozar por cada um, entregando, para o efeito, declaração conjunta ou, quando aplicável, declaração do outro progenitor da qual conste que o mesmo exerce atividade profissional.

9- O gozo de licença parental inicial em simultâneo, de mãe e pai, que trabalhem na mesma empresa, sendo esta uma microempresa, depende de acordo com o empregador.

10- Caso a licença parental não seja partilhada pela mãe e pelo pai, e sem prejuízo dos direitos da mãe a que se refere o artigo seguinte, o progenitor que gozar a licença informa o respetivo empregador, até sete dias após o parto, da duração da licença e do início do respetivo período, juntando declaração do outro progenitor da qual conste que o mesmo exerce atividade profissional e que não goza a licença parental inicial.

11- Na falta da declaração referida nos números 8 a licença é gozada pela mãe.

12- Em caso de internamento hospitalar da criança ou do progenitor que estiver a gozar a licença prevista nos números 1, 2 ou 3 durante o período após o parto, o período de licença suspende-se, a pedido do progenitor, pelo tempo de duração do internamento.

13- O acréscimo da licença previsto nos números 5, 6 e 7 e a suspensão da licença prevista no número 12, são feitos mediante comunicação ao empregador, acompanhada de declaração emitida pelo estabelecimento hospitalar.

14- A situação de suspensão da licença em caso de internamento hospitalar da criança, prevista no número 12, não se aplica às situações nem durante os períodos previstos nos números 5 e 6.

#### Cláusula 57.<sup>a</sup>

##### Períodos de licença parental exclusiva da mãe

1- A mãe pode gozar até 30 dias da licença parental inicial antes do parto.

2- É obrigatório o gozo, por parte da mãe, de seis semanas de licença a seguir ao parto.

3- A trabalhadora que pretenda gozar parte da licença antes do parto deve informar desse propósito o empregador e apresentar atestado médico que indique a data previsível do parto, prestando essa informação com a antecedência de 10 dias ou, em caso de urgência comprovada pelo médico, logo que possível.

#### Cláusula 58.<sup>a</sup>

##### Licença parental inicial a gozar por um progenitor em caso de impossibilidade do outro

1- O pai ou a mãe tem direito a licença, com a duração referida nos números 1, 2 ou 3 do artigo 48.º, ou do período remanescente da licença, nos casos seguintes:

a) Incapacidade física ou psíquica do progenitor que estiver a gozar a licença, enquanto esta se mantiver;

b) Morte do progenitor que estiver a gozar a licença.

2- Apenas há lugar à duração total da licença referida no número 2 da cláusula 67.º caso se verifiquem as condições aí previstas, à data dos factos referidos no número anterior.

3- Em caso de morte ou incapacidade física ou psíquica da mãe, a licença parental inicial a gozar pelo pai tem a duração mínima de 30 dias.

4- Em caso de morte ou incapacidade física ou psíquica de mãe não trabalhadora nos 120 dias a seguir ao parto, o pai tem direito a licença nos termos do número 1, com a necessária adaptação, ou do número anterior.

5- Para efeito do disposto nos números anteriores, o pai informa o empregador, logo que possível e, consoante a situação, apresenta atestado médico comprovativo ou certidão de óbito e, sendo caso disso, declara o período de licença já gozado pela mãe.

6- Constitui contra-ordenação muito grave a violação do disposto nos números 1 a 4.

#### Cláusula 59.<sup>a</sup>

##### Licença parental exclusiva do pai

1- É obrigatório o gozo pelo pai de uma licença parental de 15 dias úteis, seguidos ou interpolados, nos 30 dias seguintes ao nascimento do filho, cinco dos quais gozados de modo consecutivos imediatamente a seguir a este.

2- Após o gozo da licença prevista no número anterior, o pai tem ainda direito a 15 dias úteis de licença, seguidos ou interpolados, desde que gozados em simultâneo com o gozo da licença parental inicial por parte da mãe.

3- No caso de nascimentos múltiplos, à licença prevista nos números anteriores acrescem dois dias por cada gémeo além do primeiro.

4- Para efeitos do disposto nos números anteriores, o trabalhador deve avisar o empregador com a antecedência possível que, no caso previsto no número 2, não deve ser inferior a cinco dias.

#### Cláusula 60.<sup>a</sup>

##### Outros direitos da parentalidade

1- Os trabalhadores têm outros direitos para o exercício da parentalidade, maternidade e paternidade, os quais se encontram estipulados no Código do Trabalho nos seus seguintes artigos:

a) Artigo 44.º - Licença por adoção;

b) Artigo 45.º - Dispensa para avaliação para a adoção;

- c) Artigo 46.º - Dispensa para consulta pré-natal;
- d) Artigo 47.º - Dispensa para amamentação ou aleitação;
- e) Artigo 48.º - Procedimento de dispensa para amamentação ou aleitação;
- f) Artigo 49.º - Falta para assistência a filho;
- g) Artigo 50.º - Falta para assistência a neto;
- h) Artigo 51.º - Licença parental complementar;
- i) Artigo 52.º - Licença para assistência a filho;
- j) Artigo 53.º - Licença para assistência a filho com deficiência ou doença crónica;
- k) Artigo 54.º - Redução do tempo de trabalho para assistência a filho menor com deficiência ou doença crónica;
- l) Artigo 55.º - Trabalho a tempo parcial de trabalhador com responsabilidades familiares;
- m) Artigo 56.º - Horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares;
- n) Artigo 57.º - Autorização de trabalho a tempo parcial ou em regime de horário flexível;
- o) Artigo 58.º - Dispensa de algumas formas de organização do tempo de trabalho;
- p) Artigo 59.º - Dispensa de prestação de trabalho suplementar;
- q) Artigo 60.º - Dispensa de prestação de trabalho no período nocturno;
- r) Artigo 61.º - Formação para reinserção profissional;
- s) Artigo 62.º - Protecção da segurança e saúde de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante;
- t) Artigo 63.º - Protecção em caso de despedimento;
- u) Artigo 64.º - Extensão de direitos atribuídos a progenitores;
- v) Artigo 65.º - Regime de licenças, faltas e dispensas.

2- Não determinam perda de quaisquer direitos, salvo quanto à retribuição, e são consideradas como prestação efectiva de trabalho as ausências ao trabalho resultantes de:

- a) Licença em situação de risco clínico durante a gravidez;
- b) Licença por interrupção de gravidez;
- c) Licença parental, em qualquer das modalidades;
- d) Licença por adopção;
- e) Licença parental complementar em qualquer das modalidades;
- f) Falta para assistência a filho;
- g) Falta para assistência a neto;
- h) Dispensa de prestação de trabalho no período nocturno;
- i) Dispensa da prestação de trabalho por parte de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, por motivo de protecção da sua segurança e saúde;
- j) Dispensa para avaliação para adopção.

2- A dispensa para consulta pré-natal, amamentação ou aleitação não determina perda de quaisquer direitos e é considerada como prestação efectiva de trabalho.

3- As licenças por situação de risco clínico durante a gravidez, por interrupção de gravidez, por adopção e licença parental em qualquer modalidade:

- a) Suspendem o gozo das férias, devendo os dias remanescentes ser gozados após o seu termo, mesmo que tal se verifique no ano seguinte;
- b) Não prejudicam o tempo já decorrido de estágio ou acção ou curso de formação, devendo o trabalhador cumprir

apenas o período em falta para o completar;

c) Adiam a prestação de prova para progressão na carreira profissional, a qual deve ter lugar após o termo da licença.

4- A licença parental e a licença parental complementar, em quaisquer das suas modalidades, por adopção, para assistência a filho e para assistência a filho com deficiência ou doença crónica:

a) Suspendem-se por doença do trabalhador, se este informar o empregador e apresentar atestado médico comprovativo, e prosseguem logo após a cessação desse impedimento;

b) Não podem ser suspensas por conveniência do empregador;

c) Não prejudicam o direito do trabalhador a aceder à informação periódica emitida pelo empregador para o conjunto dos trabalhadores;

d) Terminam com a cessação da situação que originou a respectiva licença que deve ser comunicada ao empregador no prazo de cinco dias.

5- No termo de qualquer situação de licença, faltas, dispensa ou regime de trabalho especial, o trabalhador tem direito a retomar a actividade contratada, devendo, no caso previsto na alínea d) do número anterior, retomá-la na primeira vaga que ocorrer na empresa ou, se esta entretanto se não verificar, no termo do período previsto para a licença.

6- A licença para assistência a filho ou para assistência a filho com deficiência ou doença crónica suspende os direitos, deveres e garantias das partes na medida em que pressupõem a efectiva prestação de trabalho, designadamente a retribuição, mas não prejudica os benefícios complementares de assistência médica e medicamentosa a que o trabalhador tenha direito.

## SECÇÃO II

### Cláusula 61.<sup>a</sup>

#### Trabalho de menores

Aplica-se o disposto no CT - Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro e n.º 93/2019, de 4 de setembro, nomeadamente:

1- A empresa deve proporcionar aos menores que se encontrem ao seu serviço condições de trabalho adequadas à sua idade, prevenindo de modo especial danos no seu desenvolvimento físico e mental;

2- Nenhum menor pode ser admitido sem ter sido aprovado em exame médico destinado a comprovar se possui a robustez necessária para as funções a desempenhar;

3- Pelo menos uma vez por ano, a cooperativa deve facilitar a inspecção médica aos menores ao seu serviço, de acordo com as disposições legais aplicáveis, a fim de verificar se o seu trabalho é feito sem prejuízo da saúde e do seu desenvolvimento físico e mental normal.

## SECÇÃO III

### Cláusula 62.<sup>a</sup>

#### Trabalhador-estudante

Aplica-se o disposto no CT - Lei n.º 7/2009, de 12 de

fevereiro e n.º 93/2019, de 4 de setembro, nomeadamente:

1- Noção de trabalhador-estudante:

a) Considera-se trabalhador-estudante o trabalhador que frequenta qualquer nível de educação escolar, bem como curso de pós-graduação, mestrado ou doutoramento em instituição de ensino, ou ainda curso de formação profissional ou programa de ocupação temporária de jovens com duração igual ou superior a seis meses;

b) A manutenção do estatuto de trabalhador-estudante depende de aproveitamento escolar no ano lectivo anterior.

2- Organização do tempo de trabalho de trabalhador-estudante:

a) O horário de trabalho de trabalhador-estudante deve, sempre que possível, ser ajustado de modo a permitir a frequência das aulas e a deslocação para o estabelecimento de ensino;

b) Quando não seja possível a aplicação do disposto no número anterior, o trabalhador-estudante tem direito a dispensa de trabalho para frequência de aulas, se assim o exigir o horário escolar, sem perda de direitos e que conta como prestação efectiva de trabalho;

c) A dispensa de trabalho para frequência de aulas pode ser utilizada de uma só vez ou fraccionadamente, à escolha do trabalhador-estudante, e tem a seguinte duração máxima, dependendo do período normal de trabalho semanal:

– Três horas semanais para período igual ou superior a vinte horas e inferior a trinta horas;

– Quatro horas semanais para período igual ou superior a trinta horas e inferior a trinta e quatro horas;

– Cinco horas semanais para período igual ou superior a trinta e quatro horas e inferior a trinta e oito horas;

– Seis horas semanais para período igual ou superior a trinta e oito horas.

d) O trabalhador-estudante cujo período de trabalho seja impossível ajustar, de acordo com os números anteriores, ao regime de turnos a que está afecto tem preferência na ocupação de posto de trabalho compatível com a sua qualificação profissional e com a frequência de aulas;

e) Caso o horário de trabalho ajustado ou a dispensa de trabalho para frequência de aulas comprometa manifestamente o funcionamento da empresa, nomeadamente por causa do número de trabalhadores-estudantes existente, o empregador promove um acordo com o trabalhador interessado e a comissão de trabalhadores ou, na sua falta, a comissão intersindical, comissões sindicais ou delegados sindicais, sobre a medida em que o interesse daquele pode ser satisfeito ou, na falta de acordo, decide fundamentadamente, informando o trabalhador por escrito;

f) trabalhador-estudante não é obrigado a prestar trabalho suplementar, excepto por motivo de força maior, nem trabalho em regime de adaptabilidade, banco de horas ou horário concentrado quando o mesmo coincida com o horário escolar ou com prova de avaliação;

g) Ao trabalhador-estudante que preste trabalho em regime de adaptabilidade, banco de horas ou horário concentrado é assegurado um dia por mês de dispensa, sem perda de direitos, contando como prestação efectiva de trabalho;

h) O trabalhador-estudante que preste trabalho suplemen-

tar tem direito a descanso compensatório de igual número de horas;

3- Os trabalhadores-estudantes têm outros direitos, os quais se encontram estipulados no Código do Trabalho nos seus seguintes artigos:

a) Artigo 91.º - Faltas para prestação de provas de avaliação;

b) Artigo 92.º - Férias e licenças de trabalhador-estudante;

c) Artigo 93.º - Promoção profissional de trabalhador-estudante;

d) Artigo 94.º - Concessão do estatuto de trabalhador-estudante;

e) Artigo 95.º - Cessação e renovação de direitos;

f) Artigo 96.º - Procedimento para exercício de direitos de trabalhador-estudante.

## SECÇÃO IV

### Trabalho de idosos e diminuídos

#### Cláusula 63.ª

##### Trabalho de idosos e diminuídos

Aplica-se o disposto no CT - Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro e n.º 93/2019, de 4 de setembro.

## CAPÍTULO X

### Trabalho fora do local habitual

#### Cláusula 64.ª

##### Princípio geral

1- Entende-se por deslocação em serviço a realização temporária de trabalho fora do local habitual.

2- Entende-se por serviço externo aquele que regularmente é desenvolvido no exterior da empresa, sede, delegação, filial ou armazém.

3- Entende-se por local habitual de trabalho o estabelecimento em que o trabalhador presta normalmente serviço ou a sede ou delegação da empresa a que está adstrito quando o seu local de trabalho não seja fixo.

4- As deslocações que não permitam o regresso diário do trabalhador à sua residência habitual serão objecto de acordo.

#### Cláusula 65.ª

##### Direitos dos trabalhadores nas deslocações

1- Se o trabalhador utilizar o seu próprio veículo ao serviço da empresa, esta obriga-se a pagar-lhe por cada quilómetro percorrido ao valor de 0,36 €/km.

2- Os trabalhadores terão direito nas suas deslocações ao pagamento como trabalho extraordinário do tempo que, nas viagens de ida e regresso, incluindo as esperas, exceda o período normal de trabalho diário.

3- Os trabalhadores deslocados ou em serviço externo são seguros pela empresa contra os riscos de viagens (acidentes

personais), durante o período em que se encontrarem nessa situação, e a favor de quem o trabalhador designe.

4- As entidades patronais poderão transferir para as companhias de seguros as responsabilidades decorrentes do número anterior.

5- Os trabalhadores têm direito, durante o período de deslocação, ao pagamento das seguintes despesas:

a) Alojamento, contra a apresentação dos respectivos documentos;

b) Pequeno-almoço ..... 3,50 €;

c) Almoço ou jantar ..... 14,50 €.

As partes podem acordar o pagamento das despesas de pequeno-almoço, almoço ou jantar mediante a apresentação dos respectivos documentos comprovativos.

6- Estas disposições aplicam-se também aos trabalhadores em serviço externo quando, por motivos imprevistos, devidamente justificados, não possam regressar à empresa às horas das refeições ou não possam tomar as suas refeições nos períodos normais.

7- Nas deslocações, o início e o fim do almoço ou jantar terão de verificar-se, respectivamente, entre as 11h30 e as 14h30 e as 19h30 e as 21h30.

8- Considera-se que o trabalhador tem direito ao pequeno-almoço quando inicia o serviço até às 7h00, inclusive.

9- O disposto no número 5 não se aplica às refeições tomadas no estrangeiro, que serão pagas mediante factura.

## CAPÍTULO XI

### Previdência e outras garantias sociais

#### Cláusula 64.<sup>a</sup>

##### Complemento de subsídio de doença

As entidades patronais pagarão aos trabalhadores com baixa por mais de 15 dias, e até 90 dias seguidos ou alternados, por ano civil, a diferença entre a retribuição auferida à data da baixa e o subsídio atribuído pela Segurança Social ou pelo seguro.

#### Cláusula 65.<sup>a</sup>

##### Complemento da pensão de reforma

A todos os trabalhadores que tiverem pelo menos 20 anos de trabalho numa empresa, esta complementarà a pensão de reforma por velhice a que os trabalhadores tiverem direito até perfazer 80 % do ordenado mínimo da categoria que lhe cabia à data da sua reforma.

#### Cláusula 66.<sup>a</sup>

##### Refeitório, subsídio de alimentação e cantina

1- Todas as empresas terão de por à disposição dos trabalhadores um lugar confortável, arejado e asseado, com mesas e cadeiras suficientes para todos os trabalhadores ao seu serviço, onde estes possam tomar e aquecer as suas refeições.

2- As empresas atribuirão a todos os trabalhadores um subsídio de alimentação diário de 5,70 €, sem prejuízo do disposto na cláusula 81.<sup>a</sup>

3- O subsídio previsto nesta cláusula não é devido se a empresa fornecer a refeição completa.

4- Os trabalhadores só terão direito a beneficiar do subsídio referido no número anterior nos dias em que efectivamente trabalharem antes e depois da refeição.

## CAPÍTULO XI

### Segurança, higiene e saúde no trabalho

#### Cláusula 67.<sup>a</sup>

##### Segurança, higiene e saúde no trabalho

Aplica-se o disposto no CT - Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro e n.º 93/2019, de 4 de setembro, bem como a Lei n.º 35/2004, de 29 de julho.

## CAPÍTULO XII

### Disciplina

#### Cláusula 68.<sup>a</sup>

##### Poder disciplinar

1- A entidade patronal tem poder disciplinar sobre os trabalhadores que se encontrem ao seu serviço, observando o disposto na legislação vigente, nomeadamente os referidos no ponto 3 da presente cláusula.

2- A entidade patronal exerce o poder disciplinar ou através do ou dos superiores hierárquicos dos trabalhadores.

3- Aplica-se o CT - Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro e n.º 93/2019, de 4 de setembro, nos seguintes casos:

a) Artigo 328.º - Sanções disciplinares;

b) Artigo 329.º - Procedimento disciplinar e prescrição;

c) Artigo 330.º - Critério de decisão e aplicação da sanção disciplinar;

d) Artigo 331.º - Sanções abusivas;

e) Artigo 332.º - Registo de sanções disciplinares.

## CAPÍTULO XIII

### Livre exercício dos direitos e atividade sindical

#### Cláusula 69.<sup>a</sup>

##### Exercício dos direitos sindicais

O exercício da atividade sindical nas empresas e respetivos direitos dos trabalhadores, seus delegados sindicais, dirigentes e reuniões dentro da empresa regular-se-ão pelo CT - Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro e n.º 93/2019, de 4 de setembro.

#### Cláusula 70.<sup>a</sup>

##### Direito à informação e consulta

1- As entidades empregadoras outorgantes do presente CCT asseguram aos representantes dos trabalhadores ao seu serviço - Delegados sindicais do sindicato outorgante des-

te CCT ou na sua falta o sindicato outorgante, o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB, o direito a informação e consulta, nos termos da Diretiva n.º 2002/14/CE, de 11 de março, transposta para a legislação nacional através do CT - Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro e n.º 93/2019, de 4 de setembro, nomeadamente nos seus artigos 460.º a 467.º

2- As empresas e o sindicato outorgantes deste CCT acordarão durante a vigência deste a metodologia para a criação da instância de informação e consulta.

## CAPÍTULO XIII

### Formação profissional

#### Cláusula 71.ª

##### Objetivos

Aplica-se o CT - Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro e n.º 93/2019, de 4 de setembro, nomeadamente no seu artigo, 130.º:

São designadamente, objetivos da formação profissional:

a) Promover a formação contínua dos trabalhadores, enquanto instrumento para a valorização e atualização profissional e para a melhoria da qualidade dos serviços prestados pelas empresas do sector;

b) Promover a reabilitação profissional de pessoas com deficiência, em particular daquelas cuja incapacidade foi adquirida em consequência de acidente de trabalho;

c) Promover a integração socioprofissional de grupos com particulares dificuldades de inserção, através do desenvolvimento de ações de formação profissional especial.

#### Cláusula 72.ª

##### Formação contínua

Aplica-se o CT - Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro e n.º 93/2019, de 4 de setembro, nomeadamente no seu artigo, 131.º:

1- No âmbito da formação contínua, o empregador deve:

a) Promover o desenvolvimento e a adequação da qualificação do trabalhador, tendo em vista melhorar a sua empregabilidade e aumentar a produtividade e a competitividade da Associação de Regantes e Beneficiários;

b) Assegurar a cada trabalhador o direito individual à formação, através de um número mínimo anual de horas de formação, mediante ações desenvolvidas na empresa ou a concessão de tempo para frequência de formação por iniciativa do trabalhador;

c) Organizar a formação na empresa, estruturando planos de formação anuais ou plurianuais e, relativamente a estes, assegurar o direito a informação e consulta dos trabalhadores e dos seus representantes;

d) Reconhecer e valorizar a qualificação adquirida pelo trabalhador.

2- O trabalhador tem direito, em cada ano, a um número mínimo de quarenta horas de formação contínua ou, sendo

contratado a termo por período igual ou superior a três meses, um número mínimo de horas proporcional à duração do contrato nesse ano.

3- A formação referida no número anterior pode ser desenvolvida pelo empregador, por entidade formadora certificada para o efeito ou por estabelecimento de ensino reconhecido pelo ministério competente e dá lugar à emissão de certificado e a registo na caderneta individual de competências nos termos do regime jurídico do Sistema Nacional de Qualificações.

4- Para efeito de cumprimento do disposto no número 2, são consideradas as horas de dispensa de trabalho para frequência de aulas e de faltas para prestação de provas de avaliação, ao abrigo do regime de trabalhador-estudante, bem como as ausências a que haja lugar no âmbito de processo de reconhecimento, validação e certificação de competências.

5- O empregador deve assegurar, em cada ano, formação contínua a pelo menos 10 % dos trabalhadores da empresa.

6- Aos trabalhadores que completem cursos de formação profissional com aproveitamento e com acesso a Certificado de Aptidão Profissional - CAP será garantido um acréscimo salarial de montante 10 % sobre o vencimento da tabela salarial, para além de eventual promoção.

7- O empregador pode antecipar até dois anos ou, desde que o plano de formação o preveja, diferir por igual período, a efetivação da formação anual a que se refere o número 2, imputando-se a formação realizada ao cumprimento da obrigação mais antiga.

8- O período de antecipação a que se refere o número anterior é de cinco anos no caso de frequência de processo de reconhecimento, validação e certificação de competências, ou de formação que confira dupla certificação.

9- A formação contínua que seja assegurada pelo utilizador ou pelo cessionário, no caso de, respetivamente, trabalho temporário ou cedência ocasional de trabalhador, exonera o empregador, podendo haver lugar a compensação por parte deste em termos a acordar.

#### Cláusula 73.ª

##### Crédito de horas e subsídio para formação contínua

Aplica-se o CT - Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro e n.º 93/2019, de 4 de setembro, nomeadamente no seu artigo, 132.º:

1- As horas de formação previstas no número 2 da cláusula anterior, que não sejam asseguradas pelo empregador até ao termo dos dois anos posteriores ao seu vencimento, transformam-se em crédito de horas em igual número para formação por iniciativa do trabalhador.

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

3- O trabalhador pode utilizar o crédito de horas para a frequência de ações de formação, mediante comunicação ao empregador com a antecedência mínima de 10 dias.

4- Por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho ou acordo individual, pode ser estabelecido um subsídio para pagamento do custo da formação, até ao valor da retribuição

do período de crédito de horas utilizado.

5- Em caso de acumulação de créditos de horas, a formação realizada é imputada ao crédito vencido há mais tempo.

6- O crédito de horas para formação que não seja utilizado cessa passados três anos sobre a sua constituição.

#### Cláusula 74.<sup>a</sup>

##### Conteúdo da formação contínua

Aplica-se o CT - Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro e n.º 93/2019, de 4 de setembro, nomeadamente no seu artigo, 133.º:

1- A área da formação contínua é determinada por acordo ou, na falta deste, pelo empregador, caso em que deve coincidir ou ser afim com a atividade prestada pelo trabalhador;

2- A área da formação a que se refere o artigo anterior é escolhida pelo trabalhador, devendo ter correspondência com a atividade prestada ou respeitar a tecnologias de informação e comunicação, segurança e saúde no trabalho ou língua estrangeira.

#### Cláusula 75.<sup>a</sup>

##### Efeito da cessação do contrato de trabalho no direito a formação

1- Aplica-se o CT - Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro e n.º 93/2019, de 4 de setembro, nomeadamente no seu artigo, 134.º

2- Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito a receber a retribuição correspondente ao número mínimo anual de horas de formação que não lhe tenha sido proporcionado, ou ao crédito de horas para formação de que seja titular à data da cessação.

## CAPÍTULO XIV

### Relações entre as partes outorgantes

#### Cláusula 76.<sup>a</sup>

##### Declarações de intenções

1- As partes comprometem-se a prestar, mutuamente e em tempo útil, toda a informação possível que permita aprofundar o conhecimento da realidade sectorial, das implicações e do impacto das normas contratuais estabelecidas e referir o respetivo cumprimento e adequações.

2- As partes reconhecem a necessidade de promover, desenvolver e concretizar, de forma continuada e regular, mecanismos que incentivem o diálogo entre entidades, direta ou indiretamente, outorgantes deste CCT e acionar em tempo útil a consulta prévia e participação dos agentes sociais intervenientes neste sector.

#### Cláusula 77.<sup>a</sup>

##### Comissão paritária

A interpretação dos casos duvidosos e a integração dos casos omissos que o presente CCT suscitar serão da competência de uma comissão paritária, integrada por um representante da Associação Nacional de Comerciantes e Industriais

de Produtos Alimentares (ANCIPA) e um representante do Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB, ambos subscritores do presente CCT.

#### Cláusula 78.<sup>a</sup>

##### Constituição

1- Até 90 dias após a entrada em vigor deste contrato será criada uma comissão paritária constituída por 1 representante de cada uma das partes outorgantes do presente CCT.

2- Por cada representante efetivo será designado um suplente que o substituirá no exercício de funções em caso de impedimento do membro efetivo.

3- Nas reuniões da comissão paritária, os representantes de cada uma das partes poderão fazer-se acompanhar dos assessores que julguem necessários, os quais não terão direito a voto.

4- A comissão paritária funcionará enquanto estiver em vigor o presente contrato, podendo os seus membros ser substituídos pela parte que os nomeou em qualquer altura, mediante comunicação por escrito à outra parte.

#### Cláusula 79.<sup>a</sup>

##### Competência

1- Compete à comissão paritária:

- a) Interpretar as cláusulas do presente CCT;
- b) Analisar os casos omissos no presente CCT;
- c) Proceder à definição e enquadramento de novas profissões;
- d) Deliberar sobre dúvidas emergentes da aplicação do presente CCT;
- e) Deliberar sobre o local, calendário e convocação das reuniões.

2- A deliberação da comissão paritária que criar uma nova categoria profissional deverá obrigatoriamente determinar a respetiva integração num dos níveis de remuneração previsto no anexo I, para efeitos de retribuição e demais direitos.

#### Cláusula 80.<sup>a</sup>

##### Funcionamento e deliberações

1- A comissão paritária considera-se constituída e apta a funcionar logo que os nomes dos vogais sejam comunicados, por escrito e no prazo previsto no número 1 da cláusula 68.<sup>a</sup>, outra parte e ao Ministério do Trabalho, da Solidariedade e da Segurança Social.

2- A comissão paritária funcionará a pedido de qualquer das partes e só poderá deliberar desde que estejam presentes, pelo menos 1 membro de cada uma das partes.

3- As deliberações tomadas por unanimidade serão depositadas e publicadas nos mesmos termos da convenção coletiva e consideram-se para todos os efeitos como integrando este CCT.

4- A deliberação tomada por unanimidade, uma vez publicada, é aplicável no âmbito da portaria de extensão da convenção.

5- A pedido da comissão poderá participar nas reuniões



um representante do Ministério do Trabalho, da Solidariedade e da Segurança Social, sem direito a voto.

#### CAPÍTULO XIV

### Disposições finais e transitórias

#### Cláusula 81.ª

##### Pequeníssimas empresas

As empresas classificadas pela convenção que ora se altera como «pequeníssimas empresas» atribuirão aos seus trabalhadores um subsídio de refeição diário de 4,77 €.

#### Cláusula 82.ª

##### Regimes mais favoráveis

1- O regime estabelecido pelo presente contrato não prejudica direitos e regalias mais favoráveis em vigor, mesmo que não previstos em instrumentos de regulamentação de trabalho anteriores.

2- Da aplicação do presente CCT não poderá resultar qualquer prejuízo para os trabalhadores, designadamente baixa ou mudança de categoria ou classe, bem como diminuição de retribuição, diuturnidades, comissões ou outras regalias de carácter regular ou permanente que já estejam a ser praticadas pelo empregador.

#### ANEXO I

### Definição de funções

*Ajudante de electricista* - É o trabalhador(a) que completou a sua aprendizagem e coadjuva os oficiais, preparando-se para ascender à categoria de pré-oficial.

*Ajudante de encarregado fabril* - É o trabalhador(a) que coadjuva o encarregado fabril no desempenho das suas funções e o substitui nos seus impedimentos.

*Ajudante de operador(a) de fritadeira* - É o(a) trabalhador(a) que, sem prejuízo do princípio de salário igual para trabalho igual, se habilita e colabora, por um período máximo de dois anos, para o exercício da profissão de operador de fritadeira.

*Ajudante de motorista* - É o(a) trabalhador(a) que acompanha o motorista, competindo-lhe auxiliá-lo na manutenção do veículo, e vigia e indica as manobras, podendo ainda fazer a distribuição dos produtos da empresa e proceder à facturação e cobrança dos mesmos.

*Ajudante de motorista vendedor-distribuidor* - É o trabalhador que, possuindo ou não carta de condução profissional, colabora com o motorista vendedor-distribuidor em todas as funções.

*Analista* - É o(a) trabalhador(a) com curso ou habilitações adequadas ou conhecimentos profissionais adquiridos equivalentes que faz análises qualitativas e quantitativas físicas, químicas e bacteriológicas e outras determinações laboratoriais.

*Aprendiz* - É o(a) trabalhador(a) que, sob a orientação de profissionais qualificados, adquire conhecimentos técnico-profissionais que o habilitem a ingressar na carreira profissional de uma especialidade.

*Assistente administrativo(a)* - Executa tarefas relacionadas com o expediente geral da empresa, de acordo com procedimentos estabelecidos, utilizando equipamento informático e equipamento e utensílios de escritório: receciona e regista a correspondência e encaminha-a para os respetivos serviços ou destinatários em função do tipo de assunto e da prioridade da mesma, efetua o processamento de texto em memorandos, cartas/ofícios, relatórios e outros documentos com base em informação fornecida, arquiva a documentação, separando-a em função do tipo de assunto ou do tipo de documento, respeitando regras e procedimentos de arquivo, procede à expedição da correspondência, identificando o destinatário e acondicionando-a de acordo com os procedimentos adequados, prepara e confere documentação de apoio à atividade comercial da empresa, designadamente documentos referentes a contratos de compra e venda (requisições, guias de remessa, faturas, recibos e outros) e documentos bancários (cheques, letras, livranças e outros), regista, atualiza, manualmente ou utilizando aplicações informáticas específicas da área administrativa, dados necessários à gestão da empresa, nomeadamente os referentes ao economato, à faturação, vendas e clientes, compras e fornecedores, pessoal e salários, stocks e aprovisionamento, atende e encaminha, telefónica ou pessoalmente, o público interno e externo à empresa, nomeadamente clientes, fornecedores e funcionários, em função do tipo de informação ou serviço pretendido.

*Assistente administrativo(a) principal* - É o(a) trabalhador(a) que executa tarefas mais exigentes que competem ao escriturário, nomeadamente tarefas relativas a determinados assuntos de pessoal de legislação ou fiscais, apuramentos e cálculos contabilísticos e estatísticos complexos e tarefas de relação com fornecedores e ou clientes que obriguem a tomadas de decisões correntes, ou executando as tarefas mais exigentes na secção, colabora directamente com o chefe de secção e, no impedimento deste, coordena ou controla as tarefas de um grupo de trabalhadores administrativos com actividades afins.

*Auxiliar de armazém* - É o(a) trabalhador(a) que auxilia nos trabalhos de armazém. Ajuda a arrumar os diversos produtos no seu lugar, separando-os pela guia de remessa ou outros documentos. Procede ao carregamento dos diversos materiais a expedir.

*Auxiliar de laboratório* - É o(a) trabalhador(a) que prepara o material necessário aos diversos trabalhos de análise ou outros trabalhos de laboratório. Procede à manutenção, conservação, lavagem e secagem do equipamento, executando outras tarefas acessórias, podendo manusear reagentes.

*Caixa* - Tem a seu cargo as operações da caixa e de registo do movimento relativo a transações respeitantes à gestão da empresa: recebe numerário e outros valores e verifica se a sua importância corresponde à indicada nas notas de venda ou nos recibos; prepara os sobrescritos segundo as folhas do pagamento. Pode preparar os fundos.

*Chefe de equipa (electricista, metalúrgico, produção, vendas e outros)* - É o(a) trabalhador(a) que, executando ou não funções da sua profissão, dirige e orienta o serviço inerente às suas funções.

*Chefe de secção* - É o trabalhador que coordena, dirige e controla o trabalho de um grupo de profissionais de um departamento de serviços administrativos ou do sector de produção.

*Chefe de serviços/departamento* - É o(a) trabalhador(a) que, sob orientação superior, coordena, dirige e controla a actividade de serviços e ou departamento de índole administrativa, industrial, agrícola, comercial ou outras.

*Chefe de vendas* - É o(a) trabalhador(a) que dirige, coordena e controla um ou mais sectores de venda de empresa.

*Cobrador(a)* - É o(a) trabalhador(a) que procede, fora dos escritórios, a recebimentos, pagamentos e depósitos ou outros serviços análogos.

*Condutor(a) de máquinas e aparelhos de elevação e transporte* - É o(a) trabalhador(a) que conduz guinchos, pontes e pórticos rolantes, empilhadores, gruas de elevação e quaisquer outras máquinas de força motriz para transporte e arrumação de materiais ou produtos dentro, dos estabelecimentos industriais.

*Contínuo(a)* - É o(a) trabalhador(a) que executa diversos serviços tais como: anunciar visitantes, encaminhá-los ou informá-los; estampilhar e entregar correspondência; executar diversos serviços tais como entrega de mensagens e objectos inerentes ao serviço interno e distribuição da correspondência aos serviços a que é destinada. Pode ainda executar serviço de reprodução e endereçamento de documentos.

*Demonstrador(a)/repositor(a)* - É o(a) trabalhador(a) que faz a demonstração e ou exposição dos artigos por grosso e a retalho em estabelecimentos e indústrias, arruma e repõe nos locais devidos os materiais ou mercadorias.

*Director(a) de serviços/divisão* - É o(a) trabalhador(a) que dirige um ou mais serviços e ou divisões, quer ela seja do âmbito administrativo, comercial, produtivo e ou técnico, entre outros.

*Embalador(a)* - É o(a) trabalhador(a) que acondiciona e ou embala o produto por métodos manuais ou mecânicos com vista à sua expedição ou armazenamento. Detecta ainda possíveis deficiências nas embalagens, retirando-as e participando superiormente as anomalias detectadas.

*Encarregado(a) de armazém* - É o(a) trabalhador(a) que dirige os trabalhadores de armazém e planifica, organiza, coordena e controla todas as actividades de armazém, responsabilizando-se pelo bom funcionamento do mesmo.

*Encarregado(a) fabril* - É o(a) trabalhador(a) responsável pelo funcionamento de um ou mais sectores de produção, ou de apoio a mesma.

*Encarregado(a) de laboratório* - É o trabalhador responsável pelo funcionamento de uma ou mais actividades de laboratório de análises e ou ensaios físico-químicos.

*Encarregado(a) de manutenção* - É o trabalhador responsável pela execução de trabalhos de reparação e conservação mecânica, eléctrica e ou construção civil.

*Escolhedor(a)* - É o(a) trabalhador(a) que procede à escolha das matérias-primas e produtos por métodos manuais,

retirando-lhes todas as impurezas. Pode desempenhar rotativamente estas funções com as de embalador.

*Estagiário(a)* - É o(a) trabalhador(a) que auxilia o assistente administrativo e se prepara para essa função.

*Fiel de armazém* - É o(a) trabalhador(a) que, nos armazéns, regista internamente as entradas e saídas de materiais, ferramentas e produtos, controla e responde pelas existências.

*Fogueiro(a)* - É o(a) trabalhador(a) que alimenta e conduz geradores de vapor, competindo-lhe, além do estabelecido pelo regulamento da profissão de fogueiro (Decreto-Lei n.º 46 989, de 30 de abril de 1966), providenciar pelo bom funcionamento de todos os equipamentos acessórios, bem como pelo tratamento de água e boa conservação das instalações.

*Guarda* - É o(a) trabalhador(a) encarregado da vigilância de edifícios, instalações fabris ou outros locais para os proteger, podendo registar saídas ou entradas de mercadorias, veículos e materiais.

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

*Inspector(a) de vendas* - É o(a) trabalhador(a) que inspecciona os serviços dos vendedores, visita os clientes e informa-se das suas necessidades, recebe as reclamações dos clientes e verifica a acção dos inspeccionados pelas notas de encomenda. Pode receber as encomendas.

*Motorista (pesados ou ligeiros)* - É o(a) trabalhador(a) que, possuindo cara de condução profissional, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis (pesados ou ligeiros). Compete-lhe zelar pelo bom estado de funcionamento, conservação e limpeza da viatura e proceder à verificação directa dos níveis de óleo, água e combustível e do estado de pressão dos pneumáticos. Em caso de avaria ou acidente, toma as providências adequadas e recolhe os elementos necessários para apreciação das entidades competentes. Quando em condução de veículos de carga, compete-lhe orientar a carga, descarga e arrumação das mercadorias transportadas.

*Motorista vendedor-distribuidor* - É o(a) trabalhador(a) que, possuindo carta de condução profissional e conduzindo um veículo de carga, promove, vende e entrega os produtos da empresa, zela pela boa conservação da viatura e respectiva carga e procede à facturação e cobrança dos produtos vendidos.

*Oficial electricista* - É o(a) trabalhador(a) electricista que executa todos os trabalhos da sua especialidade e assume a responsabilidade dessa execução, monta e repara instrumentos de medida e controlo industrial.

*Operador(a) de estação elevatória - água e esgotos* - É o(a) trabalhador(a) que opera e vigia o funcionamento dos

equipamentos das instalações de bombagem e elevação de águas e esgotos: acciona os comandos da instalação relativos à passagem da água pelos filtros, grelhas e sifões e manobra as respectivas comportas; regista em mapas os valores observados no equipamento das instalações de bombagem destinadas à captação e distribuição de água ou dejectos e colabora na limpeza e conservação dos equipamentos.

*Operador(a) de fritadeira* - É o(a) trabalhador(a) que vigia e assegura o funcionamento de uma máquina de fritar batatas, nomeadamente preparação da máquina, verificando a quantidade e qualidade da batata existente no sem-fim da depiladeira. Procede ao enchimento do dispositivo de lavagem e vigia o funcionamento do dispositivo de fritar. Controla o nível do óleo e a temperatura da máquina.

*Operador(a) de instalações de tratamento de água* - É o(a) trabalhador(a) que opera e vigia instalações de tratamento e pré-tratamento de água: prepara soluções químicas para o tratamento de água a partir de análises efectuadas; interpreta e regista os resultados de leituras e incidentes de exploração; determina o Ph da água e procede às correcções necessárias; colabora na vigilância e nos trabalhos de conservação dos equipamentos e zela pela limpeza das instalações e equipamentos.

*Operador(a) de máquinas de empacotar* - É o(a) trabalhador(a) que vigia e assegura o funcionamento de uma máquina automática utilizada para envolver o produto e fechar a respectiva embalagem, nomeadamente preparando a máquina, colocando a bobina de material de envolvimento no eixo da máquina e regulando as guias. Introduce a película através dos rolos de transporte e prende-os ao mecanismo de embalar. Regula, se necessário, os sistemas que comandam a tensão das bobinas e a velocidade das películas. Posiciona o mecanismo eléctrico de termossoldagem para o fecho lateral das embalagens. Põe a máquina em funcionamento. Vigia a alimentação da máquina. Corrige o funcionamento da máquina sempre que necessário.

*Operador(a) de máquinas de pinhão e outros frutos secos* - É o(a) trabalhador(a) que vigia e assegura o funcionamento de uma ou mais máquinas utilizadas para descascar as pinhas e partir o pinhão e outros frutos secos. É o responsável pela alimentação das máquinas. Escolhe, lava, seca e ensaca o pinhão.

*Paquete* - É o(a) trabalhador(a) menor de 18 anos que presta unicamente os serviços referidos na definição de funções dos contínuos.

*Pedreiro(a)* - É o(a) trabalhador(a) que, exclusiva ou predominantemente, executa alvenarias em tijolo, pedra ou blocos, podendo também fazer assentamento de manilhas, tubos ou cantarias, rebocos ou outros trabalhos similares ou complementares, podendo executar serviços de conservação e reparação de construção civil.

*Porteiro* - É o trabalhador cuja missão consiste em vigiar as entradas e saídas de pessoal, veículos e mercadoria nas instalações, receber a correspondência e comunicar a chegada dos visitantes.

*Praticante* - É o(a) trabalhador(a) que faz tirocínio para qualquer das profissões previstas nesta convenção.

*Pré-oficial electricista* - É o(a) trabalhador(a) electricista que, tendo completado o tempo de permanência como ajudante, ou satisfazendo as condições escolares exigidas, coadjuva os oficiais e, cooperando com eles, executa trabalhos de menos responsabilidade.

*Secretário(a) de direcção* - É o trabalhador que se ocupa do secretariado específico da administração ou direcção da empresa. Entre outras, competem-lhe as seguintes funções: redigir actas das reuniões de trabalho; assegurar, por sua própria iniciativa, o trabalho de rotina diária do gabinete; providenciar pela realização das assembleias gerais, reuniões de trabalho, contratos e escrituras. Pode operar eventualmente com telex.

*Serralheiro(a) mecânico(a)* - É o(a) trabalhador(a) 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(a) trabalhador(a) que executa cargas e descargas, arruma caixas em paletes e executa trabalhos complementares não especializados necessários. Procede ainda à limpeza geral ou parcial da fábrica.

*Telefonista* - É o(a) trabalhador(a) que opera numa cabina ou central, ligando e interligando comunicações telefónicas, independentemente da designação técnica do material instalado, podendo eventualmente executar outras tarefas compatíveis com a sua função.

*Tesoureiro(a)* - É o(a) trabalhador(a) 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 levantamentos; verifica periodicamente se o montante dos valores em caixa coincide com o que os livros indicam. Pode, por vezes, autorizar certas despesas e executar outras tarefas relacionadas com as operações financeiras.

*Torrador(a) de frutos secos* - É o(a) trabalhador(a) que escolhe, prepara e torra frutos secos e zela pelo bom funcionamento das respectivas máquinas.

*Vendedor(a)* - É o(a) trabalhador(a) que, predominantemente fora do estabelecimento, solicita encomendas, promove e vende mercadorias ou serviços por conta da entidade patronal. Transmite as encomendas ao escritório central ou delegações a que se encontra adstrito e envia relatórios sobre as transacções que efectua. Mantém-se, no entanto, em vigor os regimes de funções praticados na empresa.

## ANEXO II

## Retribuições mínimas mensais

## Tabela salarial

Níveis	Categorias profissionais	Retribuição mínima mensal
		De 1 de maio a 31 de dezembro de 2022
0	Diretor(a) de serviços/divisão	1 225,00 €
1	Chefe de serviços/departamento	1 120,00 €
2	Chefe de vendas Encarregado(a) fabril Encarregado(a) de laboratório Encarregado(a) de manutenção	975,00 €
3	Ajudante(a) de encarregado(a) fabril Chefe de secção Encarregado(a) de armazém Guarda-livros Tesoureiro(a)	890,00 €
4	Chefe(a) de equipa (eletricista, metalúrgico, produção, vendas e outros) Assistente administrativo(a) principal Fogoeiro(a) principal Secretário(a) de direção	795,00 €
5	Analista Caixa Assistente administrativo(a) Fiel de armazém Fogoeiro(a) de 1.ª Inspetor(a) de vendas Motorista de pesados Motorista vendedor(a)-distribuidor(a) Oficial electricista Pedreiro(a) de 1.ª Serralheiro(a) mecânico de 1.ª Vendedor(a)	755,00 €
6	Condutor(a) de máquinas e aparelhos de elevação e transporte Motorista de ligeiros Operador(a) de estação elevatória - águas e esgotos Operador(a) de fritadeira Operador(a) de instalações de tratamento de água Operador(a) de máquinas de empacotar Operador(a) de máquinas de pinhão e outros frutos secos Torrador(a) de frutos secos	735,00 €
7	Cobrador(a) Assistente administrativo(a) de 2.ª Fogoeiro(a) de 2.ª Pedreiro(a) de 2.ª Pré-oficial electricista do 2.º ano Serralheiro(a) mecânico(a) de 2.ª	725,00 €
8	Ajudante de motorista Ajudante de motorista vendedor-distribuidor Auxiliar de armazém Demonstrador(a)/repositor(a) Assistente administrativo(a) de 3.ª Fogoeiro(a) de 3.ª Pedreiro(a) de 3.ª Pré-oficial electricista do 1.º ano Serralheiro(a) mecânico(a) de 3.ª Telefonista	720,00 €

9	Ajudante de eletricista do 2.º ano Ajudante de operador(a) de fritadeira Ajudante de operador(a) de máquinas de empacotar Auxiliar de laboratório Estagiário(a) do 2.º ano Guarda Praticante do 2.º ano Servente	713,00 €
10	Contínuo(a) Embalador(a) Escolhedor(a)	708,00 €
11	Ajudante de eletricista do 1.º ano Aprendiz(a) Estagiário(a) do 1.º ano Paquete Praticante do 1.º ano	705,00 €

Lisboa, 18 de maio de 2022.

## ANEXO II

Pela Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares (ANCIPA):

*Dr. Estevão Miguel de Sousa Anjos Martins*, como mandatário.

Pelo Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB:

*Joaquim Manuel Freire Venâncio*, como mandatário.

Depositado em 3 de junho de 2022, a fl. 192 do livro n.º 12, com o n.º 124/2022, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

### **Contrato coletivo entre a Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares (ANCIPA) e a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outros (indústria de hortofrutícolas) - Alteração salarial**

#### Artigo de revisão

Ao CCT celebrado entre as partes publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 22, de 15 de junho de 2019, com revisão parcial publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 43, de 22 de novembro de 2021, são introduzidas as seguintes alterações:

#### Cláusula 1.ª

#### Área e âmbito

1- (*Mantém a redação em vigor.*)

2- O presente CCT abrange um universo de 24 empresas e 750 trabalhadores.

### **Tabela salarial**

Tabela salarial de 1 junho a 31 de dezembro de 2022

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações mínimas mensais
0	Diretor geral Profissional de engenharia (grau VI)	1 250,00
1	Adjunto do diretor geral Diretor de serviços Profissional de engenharia (grau V)	1 020,00
2	Adjunto do diretor de serviços Analista de informática Profissional de engenharia (grau IV)	1 000,00
3	Profissional de engenharia (grau III)	890,00
4	Chefe de serviços Contabilista Profissional de engenharia (grau III) Programador de informática Tesoureiro	820,00
5	Profissional de engenharia (grau I-B)	780,00
6	Agente técnico agrícola (mais de 5 anos) Chefe de secção (escritório, manutenção, produção) Chefe de setor de secos Chefe de vendas Encarregado de armazém Encarregado de construção civil Encarregado de eletricista Encarregado metalúrgico Encarregado de sanidade industrial Fogoeiro- encarregado Guarda-livros Profissional de engenharia (grau I-A)	770,00
7	Agente técnico agrícola (de 2 a 5 anos) Analista principal Chefe de equipa (eletricista, metalúrgico, produção) Controlador de produção principal Correspondente em línguas estrangeiras Inspetor de vendas Enfermeiro Escriturário principal Secretário da direção	760,00

8	Afinador de máquinas de 1.º Agente técnico agrícola (ate 2 anos) Analista de 1.ª Assistente agrícola de 1.ª Bate chapas de 1.ª Caixa Carpinteiro de 1.ª Classificador de matéria prima de 1.ª Controlador de produção de 1.ª Controlador de sanidade industrial Cozinheiro de 1.ª Ecónomo Educador de infância Escriturário de 1.ª Fiel de armazém Fogueiro de 1.ª Formulador ou preparador Funileiro-latoeiro de 1.ª Mecânico de aparelhos de precisão de 1.ª Mecânico de automóveis de 1.ª Montador, ajustador de máquinas de 1.ª Motorista de pesados Oficial de eletricista Operador de máquinas de contabilidade de 1.ª Operador mecanográfico de 1.ª Operador qualificado de 1.ª Pedreiro de 1.ª Perfurador-verificador de 1.ª Pintor de automóveis ou de máquinas de 1.ª Promotor de vendas Serralheiro civil de 1.ª Serralheiro mecânico de 1.ª Soldador por electroarco ou oxiacetilénico de 1.ª Tanoeiro de 1.ª Torneiro mecânico de 1.ª Vendedor	750,00
---	--	--------

9	Afinador de máquinas de 2.º Analista de 2.ª Assistente agrícola de 2.ª Bate chapas de 2.ª Caixeiro de 1.ª Canalizador de 1.ª Carpinteiro de 2.ª Classificador de matéria prima de 2.ª Cobrador Condutor de máquinas e aparelhos de elevação e transporte de 1.ª Conferente Controlador de produção de 2.ª Cozinheiro de 2.ª Desmanchador - Cortador de carnes Escriturário de 2.ª Fogueiro de 2.ª Funileiro-latoeiro de 2.ª Mecânico de aparelhos de precisão de 2.ª Mecânico de automóveis de 2.ª Moleiro Montador, ajustador de máquinas de 2.ª Motorista de ligeiros Operador de máquinas de balancé de 1.ª Operador de máquinas de contabilidade de 2.ª Operador mecanográfico de 2.ª Operador qualificado de 2.ª Operador semiquualificado de 1.ª Pedreiro de 2.ª Perfurador-verificador de 2.ª Pintor de automóveis ou de máquinas de 2.ª Pintor de construção civil de 1.º Serralheiro civil de 2.ª Serralheiro mecânico de 2.ª Soldador por electroarco ou oxiacetilénico de 2.ª Tanoeiro de 2.ª Torneiro mecânico de 2.ª	735,00
---	--	--------

10	Afinador de máquinas de 3.º Agente técnico agrícola estagiário Ajudante de motorista Auxiliar de educador de infância Auxiliar de enfermagem Bate chapas de 3.ª Caixeiro de 2.ª Canalizador de 2.ª Condutor de máquinas e aparelhos de elevação e transporte de 2.ª Controlador de produção de 3.ª Controlador de vasilhame de parque Cozinheiro de 3.ª Encarregado de campo de 1.ª Entregador de ferramentas, materiais e produtos Escriturário de 3.ª Fogoeiro de 3.ª Funileiro-latoeiro de 3.ª Lubrificador Mecânico de aparelhos de precisão de 3.ª Mecânico de automóveis de 3.ª Montador, ajustador de máquinas de 3.ª Operador de máquinas de balancé de 2.ª Operador de máquinas de latoaria e vazio Operador semiqualficado de 2.ª Perfurador-verificador de 3.ª Pintor de automóveis ou de máquinas de 3.ª Pintor de construção civil de 2.º Pré-oficial eletricitista do 2.º ano Serralheiro civil de 3.ª Serralheiro mecânico de 3.ª Soldador por electroarco ou oxiacetilénico de 3.ª Telefonista Torneiro mecânico de 3.ª	725,00
11	Barrileiro Canalizador de 3.ª Continuo Cozinheiro sem carteira profissional Empregado de balcão Encarregado de campo de 2.ª Guarda ou rondista Monitor de grupo Operador Porteiro Pré-oficial de eletricitista do 1.º ano Preparador de laboratório Tratorista agrícola	715,00
12	Ajudante de eletricitista Ajudante de fogoeiro Caixoteiro Empregado de refeitório Engarrafador-enfrascador Estagiário Praticante Trabalhador indiferenciado Trabalhador de serviços auxiliares Aprendiz Paquete	710,00

Lisboa, 25 de março de 2022.

Pela Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares (ANCIPA):

*Estêvão Miguel de Sousa Anjos Martins*, mandatário.

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

*Fernando Henrique Pedro Rodrigues*, mandatário.

*Marcos Alexandre Rodrigues Rebocho*, mandatário.

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

*Fernando Henrique Pedro Rodrigues*, mandatário.

*Marcos Alexandre Rodrigues Rebocho*, mandatário.

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

*Fernando Henrique Pedro Rodrigues*, mandatário.

*Marcos Alexandre Rodrigues Rebocho*, mandatário.

Pela FIEQUIMETAL - Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Elétricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas:

*Fernando Henrique Pedro Rodrigues*, mandatário.

*Marcos Alexandre Rodrigues Rebocho*, mandatário.

Pela Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações - FECTRANS:

*Fernando Henrique Pedro Rodrigues*, mandatário.

*Marcos Alexandre Rodrigues Rebocho*, mandatário.

Pelo Sindicato dos Fogueiros, Energia e Indústrias Transformadoras - SIFOMATE:

*Fernando Henrique Pedro Rodrigues*, mandatário.

*Marcos Alexandre Rodrigues Rebocho*, mandatário.

### Declarações

A FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal apresenta as seguintes organizações sindicais:

- 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.

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.

A FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços, representa as seguintes organizações sindicais:

- CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal;
- Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Minho;
- Sindicato dos Trabalhadores Aduaneiros em Despachantes e Empresas;
- Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas, Profissões Similares e Atividades Diversas;
- Sindicato dos Empregados de Escritório, Comércio e Serviços da Horta.

A FIEQUIMETAL - Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Elétricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas representa as seguintes organizações sindicais:

- SITE-NORTE - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Atividades do Ambiente do Norte;
- SITE-CN - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Atividades do Ambiente do Centro Norte;
- SITE-CSRA - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Atividades do Ambiente do Centro Sul e Regiões Autónomas;
- SITE-SUL - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Atividades do Ambiente do Sul;
- SIESI - Sindicato das Indústrias Elétricas do Sul e Ilhas;
- STIMMVC - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Viana

do Castelo;

- STIM - Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Mineira;
- Sindicato dos Trabalhadores Rodoviários e Atividades Metalúrgicas da Região Autónoma da Madeira.

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

- STRUP - Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Portugal;
- STRUN - Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Norte;
- SNTSF - Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Sector Ferroviário;
- SIMAMEVIP - Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca;
- OFICIAIS/MAR - 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 Rodoviários e Atividades Metalúrgicas da Região Autónoma da Madeira;
- SPTTOSH - Sindicato dos Profissionais dos Transportes, Turismo e Outros Serviços da Horta;
- SPTTOSSMSM - Sindicato dos Profissionais de Transporte, Turismo e Outros Serviços de São Miguel e Santa Maria.

Depositado em 6 de junho de 2022, a fl. 192 do livro n.º 12, com o n.º 128/2022, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

### **Contrato coletivo entre a Associação Nacional dos Industriais de Lanifícios (ANIL) e outra e o Sindicato das Indústrias e Afins - SINDEQ - Alteração salarial e outra**

Alteração salarial e outra ao contrato colectivo de trabalho celebrado entre a Associação Nacional dos Industriais de Lanifícios (ANIL) e a ANIT-LAR, Associação Nacional das Indústrias de Têxteis-Lar e o Sindicato das Indústrias e Afins - SINDEQ, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 25, de 8 de julho de 2006, com as alterações publicadas nos *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 29, de 8 de agosto de 2007, 1.ª série, n.º 26, de 15 de julho de 2008, 1.ª série, n.º 21, de 8 de junho de 2009 (texto consolidado), 1.ª série, n.º 17, de 8 de maio de 2010, 1.ª série, n.º 30, de 15 de agosto de 2011, 1.ª série, n.º 29, de 8 de agosto de 2014 (texto consolidado), 1.ª série, n.º 39, de 22 de outubro de 2015, 1.ª série, n.º 25, de 8 de julho de 2016, 1.ª série, n.º 23, de 22 de junho de 2017 (texto consolidado), 1.ª série, n.º 19, de 22 de maio de 2018, 1.ª série, n.º 40, de 29 de outubro de 2019 e 1.ª série, n.º 40, de 29 de outubro de 2021 (texto consolidado).



## Alterações

### Cláusula 1.<sup>a</sup>

#### (Área e âmbito)

1- O presente contrato colectivo de trabalho aplica-se em todo o território nacional e obriga, por um lado, todas as empresas que exerçam quaisquer actividades representadas pela Associação Nacional dos Industriais de Lanifícios (ANIL) e pela ANIT-LAR, Associação Nacional das Indústrias de Têxteis-Lar e, por outro lado, os trabalhadores ao seu serviço representados pelo Sindicato das Indústrias e Afins - SINDEQ .

2- (*Mantém-se.*)

3- (*Mantém-se.*)

4- (*Mantém-se.*)

5- O presente contrato colectivo de trabalho abrange 180 empresas e 27 300 trabalhadores.

### Cláusula 2.<sup>a</sup>

#### (Vigência e denúncia)

1- (*Mantém-se.*)

2- A tabela salarial I, vigorará de 1 de janeiro de 2022 a 30 de abril de 2022 e aplicar-se-á às empresas da indústria de lanifícios; a tabela salarial II, vigorará de 1 de maio de 2022 a 31 de dezembro de 2022 e aplicar-se-á às empresas da indústria de lanifícios; a tabela salarial III, vigorará de 1 de janeiro de 2022 a 30 de abril de 2022 e aplicar-se-á às empresas da indústria de têxteis-lar, têxtil algodoeira e fibras, rendas, bordados, passamanarias e tapeçaria; a tabela salarial IV, vigorará de 1 de maio de 2022 a 31 de dezembro de 2022 e aplicar-se-á às empresas da indústria de têxteis-lar, têxtil algodoeira e fibras, rendas, bordados, passamanarias e tapeçaria; o subsídio de refeição aplicar-se-á de 1 de janeiro de 2022 a 31 de dezembro de 2022, todas nos termos do anexo IV; a tabela salarial e o subsídio de refeição constante do anexo V deste contrato vigorará de 1 de maio de 2022 a 31 de dezembro de 2022 e aplicar-se-á às empresas da indústria de têxteis-lar, têxtil algodoeira e fibras, rendas, bordados, passamanarias e tapeçaria.

3- (*Mantém-se.*)

4- (*Mantém-se.*)

5- (*Mantém-se.*)

6- (*Mantém-se.*)

7- (*Mantém-se.*)

### Cláusula 53.<sup>a</sup>

#### (Tipos de faltas)

1- (*Mantém-se.*)

2- (*Mantém-se.*)

a) (*Mantém-se;*)

b) As motivadas por falecimento do cônjuge, parentes ou afins, nos seguintes termos: vinte dias consecutivos, por falecimento de descendente ou afim no 1.º grau da linha recta; cinco dias consecutivos, por falecimento de cônjuge não se-

parado de pessoas e bens ou de parente ou afim ascendente no 1.º grau da linha recta; dois dias consecutivos, por falecimento de outro parente ou afim na linha recta ou no 2.º grau da linha colateral; cinco dias consecutivos, em caso de falecimento de pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador, nos termos previstos em legislação específica;

c) (*Mantém-se;*)

d) (*Mantém-se;*)

e) (*Mantém-se;*)

f) (*Mantém-se;*)

g) (*Mantem-se;*)

h) (*Mantém-se;*)

i) (*Mantem-se;*)

j) (*Mantem-se;*)

k) (*Mantém-se;*)

l) (*Mantém-se.*)

3- (*Mantém-se.*)

### Cláusula 92.<sup>a</sup>

#### (Disposição final)

1- Dão-se por reproduzidas todas as matérias em vigor constantes do *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 25, de 8 de julho de 2006, com as alterações publicadas nos *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 29, de 8 de agosto de 2007, 1.ª série, n.º 26, de 15 de julho de 2008, 1.ª série, n.º 21, de 8 de junho de 2009 (texto consolidado), 1.ª série, n.º 17, de 8 de maio de 2010, 1.ª série, n.º 30, de 15 de agosto de 2011, 1.ª série, n.º 29, de 8 de agosto de 2014 (texto consolidado), 1.ª série, n.º 39, de 22 de outubro de 2015, 1.ª série, n.º 25, de 8 de julho de 2016, 1.ª série, n.º 23, de 22 de junho de 2017 (texto consolidado), 1.ª série, n.º 19, de 22 de maio de 2018, 1.ª série, n.º 40, de 29 de outubro de 2019 e 1.ª série, n.º 40, de 29 de outubro de 2021 (texto consolidado) e que não foram objecto da presente revisão.

2- O regime constante do presente contrato colectivo de trabalho entende-se globalmente mais favorável que os anteriores.

## ANEXO IV

### Tabela salarial e subsídio de refeição

1- A tabela salarial I, vigorará de 1 de janeiro de 2022 a 30 de abril de 2022 e aplicar-se-á às empresas da indústria de lanifícios; a tabela salarial II, vigorará de 1 de maio de 2022 a 31 de dezembro de 2022 e aplicar-se-á às empresas da indústria de lanifícios; a tabela salarial III, vigorará de 1 de janeiro de 2022 a 30 de abril de 2022 e aplicar-se-á às empresas da indústria de têxteis-lar, têxtil algodoeira e fibras, rendas, bordados, passamanarias e tapeçaria; a tabela salarial IV, vigorará de 1 de maio de 2022 a 31 de dezembro de 2022 e aplicar-se-á às empresas da indústria de têxteis-lar, têxtil algodoeira e fibras, rendas, bordados, passamanarias e tapeçaria; o subsídio de refeição aplicar-se-á de 1 de janeiro de 2022 a 31 de dezembro de 2022.

Tabela salarial I, em vigor de 1 de janeiro de 2022 a 30 de abril de 2022, aplicar-se-á às empresas da indústria de lanifícios:

Grupo	Remuneração mensal
A	1 050,00 €
B	931,00 €
C	830,00 €
D	730,00 €
E	705,00 €
F	705,00 €
G	705,00 €
H	705,00 €
I	705,00 €
J	705,00 €

Tabela salarial II, em vigor de 1 de maio de 2022 a 31 de dezembro de 2022, aplicar-se-á às empresas da indústria de lanifícios:

Grupo	Remuneração mensal
A	1 090,00 €
B	971,00 €
C	870,00 €
D	770,00 €
E	740,00 €
F	715,00 €
G	711,00 €
H	710,00 €
I	708,00 €
J	707,00 €

Tabela salarial III, em vigor de 1 de janeiro de 2022 a 30 de abril de 2022, aplicar-se-á às empresas da indústria de têxteis-lar, têxtil algodoeira e fibras, rendas, bordados, passamanarias e tapeçaria:

Grupo	Remuneração mensal
A	1 050,00 €
B	931,00 €
C	830,00 €
D	763,00 €
E	711,00 €
F	705,00 €
G	705,00 €
H	705,00 €
I	705,00 €
J	705,00 €

Tabela salarial IV, em vigor de 1 de maio de 2022 a 31 de dezembro de 2022, aplicar-se-á às empresas da indústria de têxteis-lar, têxtil algodoeira e fibras, rendas, bordados, passamanarias e tapeçaria:

Grupo	Remuneração mensal
A	1 090,00 €
B	971,00 €
C	870,00 €
D	803,00 €
E	751,00 €
F	715,00 €
G	712,00 €
H	711,00 €
I	709,00 €
J	708,00 €

2- O subsídio de refeição para o período de 1 de janeiro de 2022 a 31 de dezembro de 2022 é fixado em 2,35 € por dia de trabalho, nos termos da cláusula 75.<sup>a</sup> deste contrato colectivo de trabalho.

#### ANEXO V

#### Sector administrativo - Tabela salarial e subsídio de refeição - Têxteis-lar, têxtil algodoeira e fibras, rendas, bordados, passamanarias e tapeçaria

1- A tabela salarial vigora para o período compreendido entre 1 de maio de 2022 e 31 de dezembro de 2022.

2- O subsídio de refeição para o período compreendido entre 1 de janeiro de 2022 e 31 de dezembro de 2022 é fixado em 2,35 € por dia de trabalho, nos termos da cláusula 75.<sup>a</sup> deste contrato colectivo de trabalho.

Tabela salarial, em vigor de 1 de maio de 2022 a 31 de dezembro de 2022:

Grupo	Remuneração mensal
A	1 065,00 €
B	1 001,00 €
C	935,00 €
D	890,00 €
E	875,00 €
F	802,00 €
G	735,00 €
H	708,00 €

9 de maio de 2022.

Pela Associação Nacional dos Industriais de Lanifícios (ANIL):

*Luís Carlos Sousa Ribeiro de Fontes*, na qualidade de mandatário.

Pela ANIT-LAR, Associação Nacional das Indústrias de Têxteis-Lar:

*Luís Carlos Sousa Ribeiro de Fontes*, na qualidade de mandatário.

Pelo Sindicato das Indústrias e Afins - SINDEQ:

*Vera Cristiana Pires Falhas*, na qualidade de mandatária.  
*Oswaldo Fernandes Pinho*, na qualidade de mandatário.

Depositado em 3 de junho de 2022, a fl. 192 do livro n.º 12, com o n.º 123/2022, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

## **Contrato coletivo entre a Associação Nacional das Indústrias de Vestuário, Confecção e Moda - ANIVEC/APIV e o Sindicato das Indústrias e Afins - SINDEQ - Alteração salarial e outra**

Revisão salarial e outra do contrato coletivo de trabalho entre a Associação Nacional das Indústrias de Vestuário, Confecção e Moda - ANIVEC/APIV e o Sindicato das Indústrias e Afins - SINDEQ, com a última publicação do texto consolidado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 46, de 15 de dezembro de 2021.

### **CAPÍTULO I**

#### **Relações entre as partes outorgantes, área, âmbito e vigência**

##### **Cláusula 1.ª**

##### **Área e âmbito**

1- (*Mantém-se.*)

a) (*Mantém-se;*)

b) Os trabalhadores ao seu serviço representados pelo SINDEQ.

2- (*Mantém-se.*)

3- O presente contrato coletivo de trabalho abrange cerca de 4000 empregadores e 75 000 trabalhadores.

##### **Cláusula 2.ª**

##### **Vigência e denúncia**

1- (*Mantém-se.*)

2- As tabelas salariais e o subsídio de refeição constantes do anexo I-A: Tabela salarial I e subsídio de refeição vigo-

rarão entre janeiro e abril de 2022; a tabela salarial II e subsídio de refeição vigorarão entre maio e dezembro de 2022. As tabelas salariais e subsídio de refeição constante do anexo I-B: Tabela salarial I e subsídio de refeição vigorarão entre janeiro e abril de 2022; tabela salarial II e subsídio de refeição vigorarão entre maio e dezembro de 2022.

3- (*Mantém-se.*)

4- A arbitragem voluntária é requerida por acordo das partes e será realizada por três árbitros, um indicado pelas associações patronais e outro indicado pelo SINDEQ. O terceiro árbitro será sorteado de uma lista conjunta de seis árbitros.

5- (*Mantém-se.*)

6- (*Mantém-se.*)

7- (*Mantém-se.*)

##### **Cláusula 62.ª**

##### **Tipos de faltas**

1- (*Mantém-se.*)

2- (*Mantém-se.*)

3- (*Mantém-se.*)

a) (*Mantém-se;*)

b) As motivadas por falecimento do cônjuge, parentes ou afins, nos termos dos números seguintes:

b1) Vinte dias consecutivos, por falecimento de descendente ou afim no 1.º grau da linha recta;

b2) Cinco dias consecutivos, por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou de parente ou afim ascendente no 1.º grau da linha recta;

b3) Dois dias consecutivos, por falecimento de outro parente ou afim na linha recta ou no 2.º grau da linha colateral;

b4) Cinco dias consecutivos, em caso de falecimento de pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador, nos termos previstos em legislação específica;

c) (*Mantém-se;*)

d) (*Mantém-se;*)

e) (*Mantém-se;*)

f) (*Mantém-se;*)

g) (*Mantém-se;*)

h) (*Mantém-se;*)

i) (*Mantém-se;*)

j) (*Mantém-se.*)

4- (*Mantém-se.*)

5- (*Mantém-se.*)

6- (*Mantém-se.*)

7- (*Mantém-se.*)

##### **Cláusula 103.ª**

##### **Disposição final**

Dão-se como reproduzidas todas as matérias em vigor constantes do contrato coletivo de trabalho publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 46, de 15 de dezembro de 2021, e que não foram objeto da presente revisão.

1- O regime constante do presente contrato coletivo de trabalho entende-se globalmente mais favorável que os anteriores.

ANEXO I-A

**Sector da produção**

Tabela salarial de remunerações mínimas (euros)

De 1 de janeiro a 30 de abril 2022	
Grupos	Remunerações (€)
A	951
B	849
C	771
D	705
E	705
F	705
G	705
H	705
I	705

De 1 de maio a 31 de dezembro de 2022	
Grupos	Remunerações (€)
A	991
B	889
C	811
D	735
E	725
F	715
G	709
H	707
I	705

Subsídio de refeição - 2,40 €, nos termos definidos na cláusula 42.<sup>a</sup>

Nota à tabela: As categorias de bordadora, preparadora e acabadora, enquadradas na letra I, auferem a título excecional e transitório o montante de 706,00 euros.

ANEXO I-B

**Sector administrativo**

Tabela salarial de remunerações mínimas (euros)

De 1 de janeiro a 30 de abril de 2022	
Grupos	Remunerações (€)
A	989
B	875
C	795
D	760
E	740
F	705
G	705
H	705

De 1 de maio a 31 de dezembro de 2022	
Grupos	Remunerações (€)
A	1 029
B	915
C	835
D	800
E	780
F	725
G	720
H	705

Subsídio de refeição - 2,40 €, nos termos definidos na cláusula 42.<sup>a</sup>

Porto, 12 de maio de 2022.

Pela Associação Nacional das Indústrias de Vestuário, Confecção e Moda - ANIVEC/APIV:

*Maria Manuela Fonseca Folhadela Rebelo*, na qualidade de mandatária.

Pelo Sindicato das Indústrias e Afins - SINDEQ:

*Oswaldo fernandes de Pinho*, na qualidade de mandatário.

*Vera Cristiana Pires Falhas*, na qualidade de mandatária.

Depositado em 3 de junho de 2022, a fl. 192 do livro n.º 12, com o n.º 125/2022, nos termos do artigo 494.º do código do trabalho, aprovado pela lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

**Contrato coletivo entre a Associação Portuguesa dos Industriais de Curtumes e a Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal - FESETE - Alteração salarial e outra**

Alteração salarial e outra ao contrato colectivo de trabalho entre a Associação Portuguesa dos Industriais de Curtumes e a Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal - FESETE publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 15, de 22 de abril de 2005; n.º 17, de 8 de maio de 2008; n.º 20, de 29 de maio de 2009; n.º 26, de 15 de julho de 2010 e n.º 31, de 22 de agosto de 2011, *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 28, de 29 de julho de 2017, *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 9, de 8 de março de 2018, *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 29, de 8 de agosto de 2019, *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 23, de 22 de junho de 2020 - Texto consolidado e *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 27, de 22 de julho de 2021.

**Alterações**

**Cláusula 1.ª**

**Área e âmbito**

1- O presente CCT aplica -se em todo o território nacional, por uma parte, às empresas associadas da Associação Portuguesa dos Industriais de Curtumes que se dedicam à actividade de curtumes e ofícios correlativos, como seja correias de transmissão e seus derivados, indústria de tacos de tecelagem ou de aglomerados de couro que não estejam abrangidas por convenção específica e, por outra, a todos os trabalhadores representados pela Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal - FESETE.

2- O presente contrato colectivo de trabalho abrange 103 empresas e 2600 trabalhadores.

**Cláusula 2.ª**

**Vigência e revisão**

1- Este contrato entra em vigor cinco dias após a publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

2- As tabelas salariais e o subsídio de alimentação vigorarão por 12 meses produzindo efeitos a partir de 1 de janeiro de 2022 e o restante clausulado por dois anos.

3- (*Mantém-se.*)

**Cláusula 76.ª**

**Subsídio de alimentação e assiduidade**

1- Todos/as os/as trabalhadores/as terão direito a um subsídio de alimentação e assiduidade no montante de 7,00 euros por dia de trabalho efectivo.

2- (*Mantém-se.*)

3- (*Mantém-se.*)

**Cláusula 112.ª**

As tabelas salariais constantes dos anexos III e IV bem como o subsídio de alimentação previsto no número 1 da cláusula 76.ª, produzem efeitos a partir de 1 de janeiro de 2022 e vigorarão, por 12 meses, até 31 de dezembro de 2022.

**ANEXO III**

**Tabela salarial - Produção**

Nível	Designação	Salário negociado para 2022 (em euros)
01	Diretor/a técnico/a e produção Técnico/a de curtumes Técnico/a de investigação e desenvolvimento de curtumes	1 048,90
02	Responsável/programador/a de produção Técnico/a de laboratório	951,30
03	Encarregado/a	881,10
04	Chefe de equipa Chefe de sector Especialista de manutenção	838,50
05	Classificador/a selecionado/a - controlador/a de couros e peles Foguetiro/a para a condução de geradores de vapor Motorista de veículos pesados Operador/a de armazém Operador/a de laboratório Operador/a de manutenção Operador/a qualificado/a de afinação de cores Operador/a qualificado/a de fulons Operador/a qualificado/a de máquinas	760,00
06	Auxiliar de manutenção Controlador/a de águas Motorista de veículos ligeiros Operador/a geral Porteiro/a	732,50
07	Operador/a intermédio	717,40
08	Operador/a auxiliar	710,30
09	Operador/a não especializado	706,80
10	Aprendiz/a	705,00

## ANEXO IV

**Tabela salarial - Administrativos**

Nível	Designação	Salário negociado para 2022 (em euros)
1	Director/a de serviços Contabilista certificado/a Diretor/a comercial	1 159,40
2	Técnico/a superior de segurança e higiene no trabalho Técnico/a de marketing Técnico/a de informática Técnico/a de contabilidade Técnico/a de recursos humanos Tesoureiro/a	1 104,00
3	Técnico/a de qualidade e/ou ambiente Técnico/a comercial Técnico/a de secretariado Técnico/a administrativo/a	795,00
4	Administrativo/a	737,20
5	Auxiliar administrativo/a	722,80
6	Telefonista/recepcionista	712,10
7	Aprendiz/a	705,00

Alcanena 19 de abril de 2022.

Pela Associação Portuguesa dos Industriais de Curtumes:

*Nuno Paulo Fernandes de Carvalho*, mandatário.

*Jimmy Frazão*, mandatário.

Pela Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal - FESETE:

*Manuel António Teixeira de Freitas*, mandatário.

*Paulo Jorge Valério Rodrigues*, mandatário.

**Declaração**

Para os devidos efeitos se declara que a Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal - FESETE representa os seguintes sindicatos:

- Sindicato Têxtil do Minho e Trás-Os-Montes;
- SINTEVECC - Sindicato dos Trabalhadores dos Sectores Têxteis, Vestuário, Calçado e Curtumes do Distrito do Porto;
- Sindicato dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios e Vestuário do Centro;
- Sindicato dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Curtumes do Sul;
- Sindicato dos Trabalhadores do Sector Têxtil do Distrito de Aveiro;
- Sindicato dos Trabalhadores do Sector Têxtil da Beira Baixa;
- Sindicato dos Trabalhadores do Sector Têxtil da Beira Alta;
- SINPICVAT - Sindicato Nacional dos Profissionais da Indústria e Comércio de Vestuário e de Artigos Têxteis;
- Sindicato dos Trabalhadores do Vestuário, Confecção e Têxtil do Norte,
- Sindicato do Calçado, Malas e Afins Componentes, Formas e Curtumes do Minho e Trás-Os-Montes;
- Sindicato Nacional dos Profissionais da Indústria e Comércio do Calçado, Malas e Afins.

Depositado em 6 de junho de 2022, a fl. 192 do livro n.º 12, com o n.º 129/2022, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

**Contrato coletivo entre a Associação Portuguesa das Empresas do Sector Eléctrico e Electrónico e a Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços - FETESE e outros - Alteração salarial e outras e texto consolidado**

Aos 29 dias do mês de março de 2022, reuniram, por um lado, os representantes da Associação Portuguesa das Empresas do Sector Eléctrico e Electrónico e, por outro, os representantes das associações sindicais outorgantes do contrato coletivo de trabalho, Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços - FETESE, FE - Federação dos Engenheiros, SIMA - Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e Afins, SINDEL - Sindicato Nacional da Indústria e da Energia e SITESE - Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços, Comércio, Restauração e Turismo tendo sido obtido, em relação ao processo de revisão do contrato coletivo de trabalho, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 19, de 22 de maio de 2019, com alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 31, de 22 de agosto de 2020 e no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 20, de 29 de maio de 2021, retificado pelo *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 42, de 15 de novembro de 2021, acordo global e final que se consubstancia nos seguintes termos:

Artigo 1.º

**Vigência e eficácia da tabela de remunerações mínimas**

A tabela de remunerações mínimas e o valor do subsídio de refeição produzem efeitos a partir de 1 de abril de 2022.

Artigo 2.º

Para todos os devidos e legais efeitos, nomeadamente os previstos na alínea g) do número 1 do artigo 492.º do Código do Trabalho, as entidades signatárias, abaixo identificadas, estimam que 100 empregadores e 28 000 trabalhadores são abrangidos pela presente convenção.

Artigo 3.º

1- Mais acordam os outorgantes em iniciar negociações sobre o clausulado e enquadramento profissional do contrato coletivo de trabalho (CCT) para, se necessário, o adequar às relações jurídico-laborais do sector.

2- O início do processo negocial de revisão do contrato coletivo de trabalho ocorrerá no dia 17 de maio.

Artigo 4.º

**Republicação**

As partes acordam em proceder à republicação, na íntegra, do mencionado contrato coletivo de trabalho.

Pela Associação Portuguesa das Empresas do Sector Eléctrico e Electrónico:

*António Carlos Marques da Costa Cabral*, vogal da direcção.

*Fernando Manuel Teixeira Mendes*, vogal da direcção.

Pela Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços - FETESE, por si e em representação de:

SINDETELCO - Sindicato Democrático dos Trabalhadores das Comunicações e dos Media.

Sindicato do Comércio, Escritório e Serviços - SINDCES/UGT.

*Victor Manuel Leal Pereira*, mandatário.

Pela FE - Federação dos Engenheiros, por si e em representação de:

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

SERS - Sindicato dos Engenheiros.

SEMM - Sindicato dos Engenheiros da Marinha Mercante.

*Pedro Manuel Oliveira Gambôa*, mandatário.

Pelo Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e Afins - SIMA:

*Ana Filipe*, mandatária.

Pelo SINDEL - Sindicato Nacional da Indústria e Energia:

*António Rui Correia de Carvalho Miranda*, mandatário.

*Gabriel Marques da Silva Sádio*, mandatário.

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

*Ana Rita Pires*, mandatária.

**Tabela de remunerações mínimas**

Graus	Actividade contratada/Categoria	Salários
03	Engenheiro(a) VI	2 897,00 €
02	Engenheiro(a) V	2 436,00 €
01	Engenheiro(a) IV	1 962,00 €
0	Engenheiro(a) III Chefe de serviços Analista informático(a) principal Contabilista	1 518,00 €
1	Engenheiro(a) II Analista informático(a) profissional Encarregado(a) geral	1 322,00 €
2	Engenheiro(a) I-B Programador(a) informático principal Analista informático(a) assistente Técnico(a) telecomunicações principal Projectista	1 228,00 €

3	Técnico(a) serviço social Engenheiro(a) I-A Chefe de secção Técnico(a) telecomunicações mais 6 anos Técnico(a) fabril principal Chefe de vendas Secretário (a) Programador(a) informático profissional	1 141,00 €
4	Técnico(a) administrativo(a) Correspondente línguas estrangeiras/est. LE Encarregado(a) Técnico(a) fabril mais seis anos Técnico(a) telecomunicações cinco e seis anos Caixeiro(a) encarregado(a) Caixeiro(a) chefe de secção Inspector(a) de vendas Programador(a) informático(a) assistente Operador(a) informático(a) principal Analista informático(a) estagiário(a)	1 024,00 €
5	Chefe de equipa Assistente administrativo(a) de 1.ª Caixa Técnico(a) telecomunicações 3.º e 4.º anos Operador(a) informático(a) profissional Enfermeiro(a) Técnico(a) fabril 5.º e 6.º anos	1 003,00 €
6	Encarregado(a) refeitório/cantina Assistente administrativo(a) de 2.ª Supervisor(a) de logística Prospector(a) de vendas Promotor(a) de vendas Caixeiro(a) viajante Caixeiro(a) de 1.ª Motorista pesados PQ - Oficial Técnico(a) telecomunicações 1.º e 2.º anos Vendedor(a) Técnico(a) fabril 3.º e 4.º anos Expositor(a)/decorador(a) Recepcionista 1.ª	893,00 €
7	Caixeiro(a) 2.ª Motorista de ligeiros Coordenador(a) de operadores especializados Auxiliar de enfermagem Técnico(a) fabril 1.º e 2.º anos Programador(a) informático(a) estagiário(a)	833,00 €
8	Operador(a) especializado(a) de 1.ª Cozinheiro(a) Empregado(a) serviço externo Chefe de vigilância Recepcionista 2.ª	815,00 €

9	Assistente administrativo(a) de 3.ª Encarregado(a) de limpeza Caixeiro(a) 3.ª PQ - Pré-oficial 1.º e 2.º anos Operador(a) especializado(a) de 2.ª Ajudante de fogueiro(a) Operador(a) informático(a) estagiário(a)	773,00 €
10	Contínuo/porteiro(a) Assistente administrativo(a) estagiário(a) 2.º ano Técnico(a) fabril praticante 2.º ano Técnico(a) telecomunicações praticante 2.º ano Servente Empregado(a) refeitório/cafeteria Guarda ou vigilante Recepcionista estagiário(a) Operador(a) especializado(a) de 3.ª	740,00 €
11	Assistente administrativo(a) estagiário 1.º ano Técnico(a) telecomunicações praticante 1.º ano Técnico(a) fabril praticante 1.º ano PQ - Praticante até 2 anos Operador(a) especializado(a) praticante 1 a 6 meses	705,00 €

Prémio de antiguidade - 35,11 €.

Subsídio de refeição - 6,35 € (de acordo com a cláusula 93.ª).

### Texto consolidado

#### CAPÍTULO I

#### Relações entre as partes outorgantes

##### Cláusula 1.ª

##### Âmbito

1- O presente contrato coletivo de trabalho aplica-se às empresas singulares ou coletivas que, em todo o território nacional, se dedicam, no domínio do sector elétrico e eletrónico, energia e telecomunicações, pelo menos a uma das seguintes atividades industriais e/ou comerciais: fabricação, projeto, investigação, engenharia de software e engenharia de sistemas, instalação, manutenção e assistência técnica, prestação de serviços de telecomunicações básicos, complementares ou de valor acrescentado e aos trabalhadores ao seu serviço nas categorias profissionais nele previstas e representados pelas associações sindicais signatárias.

2- A presente convenção aplica-se às relações de trabalho de que seja titular um trabalhador obrigado a prestar trabalho a vários empregadores, sempre que o empregador que representa os demais no cumprimento dos deveres e no exercício



dos direitos emergentes do contrato de trabalho esteja abrangido pela presente convenção.

3- Estima-se que a presente convenção venha a abranger cerca de 28 000 trabalhadores e 100 empresas.

#### Cláusula 2.<sup>a</sup>

##### **Vigência. Denúncia e sobrevigência. Caducidade. Revisões intercalares**

1- A presente convenção entra em vigor cinco dias após a sua publicação em *Boletim do Trabalho e Emprego* e vigorará pelo prazo de quatro anos, renovando-se sucessivamente, por períodos de um ano.

2- A tabela de remunerações mínimas e o valor do subsídio de refeição produzem efeitos a partir de 1 de abril de 2022.

3- A convenção pode ser denunciada mediante comunicação escrita, desde que acompanhada de uma proposta negociada, decorridos dois anos sobre a sua entrada em vigor.

4- A denúncia deve ser feita com uma antecedência de, pelo menos, três meses relativamente ao termo do prazo de vigência referido no número 1.

5- Havendo denúncia, a convenção renova-se por um período de um ano.

6- A convenção denunciada cessa os seus efeitos decorrido o prazo de sobrevigência fixado no número 5, desde que já tenham decorrido 5 anos sobre a sua entrada em vigor.

7- O disposto nos números anteriores não prejudica eventuais revisões do texto da convenção, sem precedência de denúncia, que possam vir a ser concluídas por acordo das partes, designadamente no que concerne à tabela salarial.

8- Os acordos concluídos nos termos do número anterior serão objeto de publicação em *Boletim do Trabalho e Emprego*, mas da sua entrada em vigor não resultam prejudicados os prazos previstos nos números 1 e 6 da presente cláusula, ainda que tenham implicado a republicação integral do texto da convenção.

## CAPÍTULO II

### **Do contrato individual**

#### SECÇÃO I

##### **Princípio do tratamento mais favorável**

#### Cláusula 3.<sup>a</sup>

##### **Princípio do tratamento mais favorável**

As disposições desta convenção só podem ser afastadas por contrato de trabalho quando este estabeleça condições mais favoráveis para o trabalhador e daquelas disposições não resulte o contrário.

## SECÇÃO II

### **Formação do contrato**

#### SUBSECÇÃO I

##### **Condições mínimas de admissão**

#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### **Condições mínimas de admissão**

1- São condições gerais de admissão a idade mínima de 16 anos e a escolaridade obrigatória, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

2- Os menores de idade inferior a 16 anos podem prestar trabalhos leves que pela sua natureza não ponham em risco o seu normal desenvolvimento nos termos da legislação específica.

3- Os menores de idade igual ou superior a 16 anos sem terem concluído a escolaridade obrigatória ou que não possuam qualificação profissional só podem ser admitidos a prestar trabalho desde que se verifiquem cumulativamente as seguintes condições:

a) Frequentem modalidade de educação ou formação que confira a escolaridade obrigatória e uma qualificação profissional se não concluíram aquela ou uma qualificação se concluíram a escolaridade;

b) Tratando-se de contrato de trabalho a termo a sua duração não seja inferior à duração total da formação se o empregador assumir a responsabilidade do processo formativo ou permita realizar um período mínimo de formação se esta responsabilidade estiver a cargo de outra entidade;

c) O período normal de trabalho inclua uma parte reservada a educação e formação correspondente a 40 % do limite máximo do período praticado a tempo inteiro da respetiva categoria e pelo tempo indispensável à formação completa;

d) O horário de trabalho possibilite a participação nos programas de educação ou formação profissional.

4- O menor admitido nos termos do número 3 deverá frequentar as modalidades de educação e ou formação definidas por lei.

#### SUBSECÇÃO II

##### **Informação**

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### **Dever de informação**

1- O empregador tem o dever de informar o trabalhador sobre aspetos relevantes do contrato de trabalho.

2- O trabalhador tem o dever de informar o empregador

sobre aspetos relevantes para a prestação da atividade laboral.

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### Objeto do dever de informação

1- O empregador deve prestar ao trabalhador, pelo menos, as seguintes informações relativas ao contrato de trabalho:

a) A respetiva identificação, nomeadamente, sendo sociedade, a existência de uma relação de coligação societária;

b) O local de trabalho, bem como a sede ou o domicílio do empregador;

c) A categoria do trabalhador ou a atividade contratada e a caracterização sumária do seu conteúdo;

d) A data de celebração do contrato e a do início dos seus efeitos;

e) A duração previsível do contrato, se este for sujeito a termo resolutivo;

f) A duração das férias ou, se não for possível conhecer essa duração, os critérios para a sua determinação;

g) Os prazos de aviso prévio a observar pelo empregador e pelo trabalhador para a cessação do contrato ou, se não for possível conhecer essa duração, os critérios para a sua determinação;

h) O valor e a periodicidade da retribuição;

i) O período normal de trabalho diário e semanal ou anual, especificando os casos em que é definido em termos médios;

j) O instrumento de regulamentação coletiva de trabalho aplicável;

l) O número da apólice de seguro de acidentes de trabalho e a identificação da entidade seguradora.

2- O empregador deve ainda prestar ao trabalhador a informação relativa a outros direitos e deveres que decorram do contrato de trabalho.

3- A informação sobre os elementos referidos nas alíneas f), g), h) e i) do número 1 pode ser substituída pela referência ao presente contrato ou ao regulamento interno de empresa.

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### Meios de informação

1- A informação prevista na cláusula anterior deve ser prestada por escrito, podendo constar de um só ou de vários documentos, os quais devem ser assinados pelo empregador.

2- Quando a informação seja prestada através de mais de um documento, um deles, pelo menos, deve conter os elementos referidos nas alíneas a), b), c), d), h) e i) do número 1 da cláusula anterior.

3- O dever prescrito no número 1 da cláusula anterior considera-se cumprido quando, sendo o contrato de trabalho reduzido a escrito, ou sendo celebrado um contrato-promessa de contrato de trabalho, deles constem os elementos de informação em causa.

4- Os documentos referidos nos números anteriores devem ser entregues ao trabalhador nos 60 dias subsequentes ao início da execução do contrato.

5- A obrigação estabelecida no número anterior deve ser

observada ainda que o contrato de trabalho cesse antes de decorridos os 60 dias aí previstos.

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### Informação relativa à prestação de trabalho no estrangeiro

1- Se o trabalhador cujo contrato de trabalho seja regulado pela lei portuguesa exercer a sua atividade no território de outro Estado, por período superior a um mês, o empregador deve prestar-lhe, por escrito e até à sua partida, as seguintes informações complementares:

a) Duração previsível do período de trabalho a prestar no estrangeiro;

b) Moeda em que é efetuada a retribuição e respetivo lugar do pagamento;

c) Condições de eventual repatriamento;

d) Acesso a cuidados de saúde.

2- As informações referidas nas alíneas b) e c) do número anterior podem ser substituídas pela referência às disposições legais, aos instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho ou ao regulamento interno de empresa que fixem as matérias nelas referidas.

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### Informação sobre alterações

1- Havendo alteração de qualquer dos elementos referidos no número 1 da cláusula 6.<sup>a</sup> e no número 1 da cláusula anterior, o empregador deve comunicar esse facto ao trabalhador, por escrito, nos 30 dias subsequentes à data em que a alteração produz efeitos.

2- O disposto no número anterior não é aplicável quando a alteração resultar da lei, do presente contrato ou do regulamento interno de empresa.

3- O trabalhador deve prestar ao empregador informação sobre todas as alterações relevantes para a prestação da atividade laboral, no prazo previsto no número 1.

### SECÇÃO III

#### Período experimental

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### Noção

1- O período experimental corresponde ao tempo inicial de execução do contrato e a sua duração obedece ao fixado nas cláusulas seguintes.

2- As partes devem, no decurso do período experimental, agir de modo a permitir que se possa apreciar o interesse na manutenção do contrato de trabalho.

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

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### Denúncia

1- Durante o período experimental, qualquer das partes

pode denunciar o contrato sem aviso prévio nem necessidade de invocação de justa causa, não havendo direito a indemnização, salvo acordo escrito em contrário.

2- Tendo o período experimental durado mais de sessenta dias, para denunciar o contrato nos termos previstos no número anterior, a parte denunciante tem de dar um aviso prévio de sete dias.

3- Tendo o período experimental durado mais de cento e vinte dias, a denúncia do contrato por parte do empregador depende de aviso prévio de quinze dias.

4- O não cumprimento, total ou parcial, do período de aviso prévio previsto nos números 2 e 3 determina o pagamento da retribuição correspondente ao aviso prévio em falta.

Cláusula 12.<sup>a</sup>

#### **Contagem do período experimental**

1- O período experimental começa a contar-se a partir do início da execução da prestação do trabalhador, compreendendo as ações de formação ministradas pelo empregador ou frequentadas por determinação deste, desde que não excedam metade do período experimental.

2- Para efeitos da contagem do período experimental não são tidos em conta os dias de faltas, ainda que justificadas, de licença e de dispensa, bem como de suspensão do contrato.

Cláusula 13.<sup>a</sup>

#### **Contratos por tempo indeterminado**

Nos contratos de trabalho por tempo indeterminado, o período experimental tem a seguinte duração:

- a) Noventa dias para a generalidade dos trabalhadores;
- b) Cento e oitenta dias para os trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou que pressuponham uma especial qualificação, bem como para os que desempenhem funções de confiança;
- c) Duzentos e quarenta dias para pessoal de direção e quadros superiores.

Cláusula 14.<sup>a</sup>

#### **Contratos a termo**

Nos contratos de trabalho a termo, o período experimental tem a seguinte duração:

- a) Trinta dias para contratos de duração igual ou superior a seis meses;
- b) Quinze dias nos contratos a termo certo de duração inferior a seis meses e nos contratos a termo incerto cuja duração se preveja não vir a ser superior àquele limite.

Cláusula 15.<sup>a</sup>

#### **Contratos em comissão de serviço**

1- Nos contratos em comissão de serviço, a existência de período experimental depende de estipulação expressa no respetivo acordo.

2- O período experimental não pode, nestes casos, exceder cento e oitenta dias.

## **SECÇÃO IV**

### **Objeto do contrato**

Cláusula 16.<sup>a</sup>

#### **Exercício de funções**

1- O trabalhador deve, em princípio, exercer funções correspondentes à atividade para que foi contratado.

2- A atividade contratada compreende as funções que lhe sejam afins ou funcionalmente ligadas, para as quais o trabalhador tenha qualificação adequada e que não impliquem desvalorização profissional.

3- O exercício de funções, ainda que acessório, da atividade contratada a que corresponda uma retribuição mais elevada, confere ao trabalhador o direito a esta enquanto tal exercício se mantiver.

Cláusula 17.<sup>a</sup>

#### **Mobilidade funcional**

1- O empregador pode, quando o interesse da empresa o exija, encarregar temporariamente o trabalhador de funções não compreendidas na atividade contratada, desde que tal não implique modificação substancial da posição do trabalhador.

2- Por estipulação contratual as partes podem alargar ou restringir a faculdade conferida no número anterior, sem prejuízo do disposto na sua parte final.

3- O disposto no número 1 não pode implicar diminuição da retribuição, tendo o trabalhador direito a auferir das vantagens inerentes à atividade temporariamente desempenhada.

4- A ordem de alteração deve ser justificada, com indicação do tempo previsível.

## **SECÇÃO V**

### **Deveres, direitos e garantias das partes**

Cláusula 18.<sup>a</sup>

#### **Boa-fé e mútua colaboração**

1- O empregador e o trabalhador, no cumprimento das respetivas obrigações, assim como no exercício dos correspondentes direitos, devem proceder de boa-fé.

2- Na execução do contrato de trabalho devem as partes colaborar na obtenção da maior produtividade, bem como na promoção humana, profissional e social do trabalhador.

Cláusula 19.<sup>a</sup>

#### **Deveres do empregador**

Sem prejuízo de outras obrigações, o empregador deve:

- a) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o trabalhador;
- b) Pagar pontualmente a retribuição, que deve ser justa e adequada ao trabalho;

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

d) Contribuir para a elevação do nível de produtividade do trabalhador, nomeadamente proporcionando-lhe formação profissional;

e) Respeitar a autonomia técnica do trabalhador que exerça atividades cuja regulamentação profissional a exija;

f) Possibilitar o exercício de cargos em organizações representativas dos trabalhadores;

g) Prevenir riscos e doenças profissionais, tendo em conta a proteção da segurança e saúde do trabalhador, devendo indemnizá-lo dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho;

h) Adotar, no que se refere à segurança e saúde no trabalho, as medidas que decorram, para a empresa, estabelecimento ou atividade, da aplicação das prescrições legais e convencionais vigentes;

i) Fornecer ao trabalhador a informação e a formação adequadas à prevenção de riscos de acidente e doença;

j) Manter permanentemente atualizado o registo do pessoal, designadamente sob a forma digital ou outra, em cada um dos seus estabelecimentos, com indicação dos nomes, datas de nascimento e admissão, modalidades dos contratos, categorias, promoções, retribuições, datas de início e termo das férias e faltas que impliquem perda da retribuição ou diminuição dos dias de férias;

k) Fazer acompanhar com interesse a aprendizagem e o estágio dos que ingressam na categoria profissional;

l) Sem prejuízo do normal funcionamento da empresa, facilitar aos seus trabalhadores o exercício de funções sindicais ou de comissões de trabalhadores e outras que delas sejam decorrentes nos termos previstos neste contrato e, em caso de omissão, nos termos da lei;

m) Autorizar os contactos externos com os trabalhadores em casos urgentes ou, se isso for difícil, garantir a transmissão rápida dessa comunicação;

n) Autorizar reuniões das comissões sindicais e intersindicais da empresa com entidades por estas convocadas, sempre que as considere de interesse simultâneo da entidade patronal e dos trabalhadores.

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### Deveres do trabalhador

1- Sem prejuízo de outras obrigações, o trabalhador deve:

a) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o empregador, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as demais pessoas que estejam ou entrem em relação com a empresa;

b) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;

c) Realizar o trabalho com zelo e diligência;

d) Cumprir as ordens e instruções do empregador em tudo o que respeite à execução e disciplina do trabalho, salvo na medida em que se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias;

e) Guardar lealdade ao empregador, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ele, nem divulgando informações referentes à sua organiza-

ção, métodos de produção ou negócios;

f) Velar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhe forem confiados pelo empregador;

g) Promover ou executar todos os atos tendentes à melhoria da produtividade da empresa;

h) Acompanhar com todo o interesse a aprendizagem dos que ingressam na profissão e que sejam colocados sob a sua orientação;

i) Cooperar, na empresa, estabelecimento ou serviço, para a melhoria do sistema de segurança e saúde no trabalho, nomeadamente por intermédio dos representantes dos trabalhadores eleitos para esse fim;

j) Cumprir as prescrições de segurança e saúde no trabalho estabelecidas nas disposições legais ou convencionais aplicáveis, bem como as ordens dadas pelo empregador;

k) Abster-se de condutas que afetem ou ponham em risco a sua capacidade profissional e a execução do contrato de trabalho, designadamente por via da ingestão de bebidas alcoólicas e do consumo de estupefacientes.

2- O dever de obediência, a que se refere a alínea d) do número anterior, respeita tanto às ordens e instruções dadas diretamente pelo empregador como às emanadas dos superiores hierárquicos do trabalhador, dentro dos poderes que por aquele lhes forem atribuídos.

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### Garantias do trabalhador

É proibido ao empregador:

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

b) Obstar, injustificadamente, à prestação efetiva do trabalho;

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

d) Diminuir a retribuição, salvo nos casos expressamente previstos na lei, nesta convenção coletiva ou, havendo acordo do trabalhador, desde que precedida de comunicação prévia ao sindicato respetivo com, pelo menos, 8 dias de antecedência;

e) Baixar a categoria do trabalhador, salvo nos casos expressamente previstos na lei, nesta convenção coletiva ou, havendo acordo do trabalhador, desde que precedida de comunicação prévia ao sindicato respetivo com, pelo menos, 8 dias de antecedência;

f) Ceder trabalhadores do quadro de pessoal próprio para utilização de terceiros que sobre esses trabalhadores exerçam os poderes de autoridade e direção próprios do empregador ou por pessoa por ele indicada, salvo nos casos especialmente previstos;

g) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pelo empregador ou por pessoa por ele indicada;

h) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, refei-

tórios, economatos ou outros estabelecimentos diretamente relacionados com o trabalho, para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;

i) Fazer cessar o contrato e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias decorrentes da atividade;

j) Sem prejuízo do normal funcionamento da empresa, opor-se a que os dirigentes sindicais ou seus representantes, devidamente credenciados, no exercício das suas funções, contactem com os trabalhadores dentro da empresa, mediante aviso prévio de três horas à entidade patronal ou ao serviço de pessoal. Eventuais inconvenientes para o normal funcionamento da empresa deverão ser apontados pela entidade patronal, diretamente ou através de representante, no momento do aviso prévio, por forma a encontrar-se uma solução conveniente para ambas as partes. O aviso prévio é dispensado quando os dirigentes ou representantes sindicais acompanhem uma inspeção de trabalho.

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### Formação profissional

1- Nos termos da lei, o trabalhador tem direito, em cada ano, a 35 horas de formação contínua.

2- O trabalhador deve participar de modo diligente nas ações de formação profissional que lhe sejam proporcionadas, salvo se houver motivo atendível.

3- O empregador pode antecipar, até ao limite de 3 anos, o tempo de formação devido, ficando a realização desses mínimos subordinada às regras seguintes:

a) Incumbe à entidade patronal definir o horário destinado à formação, a qual deve, em princípio, ser feita dentro do horário de trabalho mas podendo, não obstante, ser ainda realizada no prolongamento desse horário ou em dia de descanso semanal complementar;

b) No caso de a formação ocorrer fora ou para além do horário normal, haverá lugar ao pagamento respetivo, de acordo com a fórmula prevista na cláusula 85.<sup>a</sup>, ainda que o mesmo ocorra em dia de descanso complementar;

c) Havendo acordo do trabalhador, o empregador pode substituir o pagamento previsto no número anterior por dispensa do número de horas equivalente em tempo de trabalho.

4- Caso venha a ser proporcionado ao trabalhador o acesso a outras ações de formação profissional, para além dos limites impostos pelo número 1, o tempo utilizado para o efeito não conta como tempo de trabalho, salvo se realizado durante o horário normal de trabalho.

#### SECÇÃO VI

##### Contrato a termo resolutivo

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### Admissibilidade

1- O contrato de trabalho a termo só pode ser celebrado para a satisfação de necessidades não permanentes da empresa e por período não superior ao previsivelmente correspon-

dente à satisfação dessas necessidades.

2- Consideram-se necessidades não permanentes, designadamente, as de curta duração e que não seja previsível durarem mais de 3 anos.

3- Dada a especial instabilidade e irregularidade dos mercados de que dependem as empresas do sector, presume-se, salvo prova em contrário, justificados por necessidades não permanentes de mão-de-obra os contratos de trabalho a termo por elas celebrados até ao limite de 25 % do total do respetivo emprego.

4- O contrato de trabalho a termo está sujeito a forma escrita e dele devem constar as seguintes indicações:

a) Nome ou denominação e domicílio ou sede dos contratantes;

b) Atividade contratada e retribuição do trabalhador;

c) Local e período normal de trabalho;

d) Data de início do trabalho;

e) Indicação do termo estipulado e do respetivo motivo justificativo;

f) Data da celebração do contrato e, sendo a termo certo, da respetiva cessação.

5- Aplica-se, subsidiariamente, aos contratos a termo o regime do Código do Trabalho na parte em que não contrarie o disposto na presente cláusula.

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### Regime especial

1- Os trabalhadores que tenham trabalhado para qualquer empresa abrangida pela presente convenção e cujo contrato tenha cessado por qualquer motivo diferente do despedimento com justa causa podem, querendo, requerer a sua inscrição num «registo dos trabalhadores desempregados do sector elétrico e eletrónico».

2- A contratação a termo dos trabalhadores inscritos nesse registo, por um prazo único não superior a 18 meses, presume-se justificada e conforme com as exigências enunciadas no número 1 da cláusula 23.<sup>a</sup>

3- A necessidade de indicação de motivo justificativo considera-se preenchida pela simples remissão para a presente cláusula.

4- Os contratos a termo celebrados ao abrigo da presente cláusula contarão para o limite dos 25 % a que se refere o número 3 da cláusula anterior.

#### SECÇÃO VII

##### Trabalho a tempo parcial

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### Trabalho a tempo parcial

1- Considera-se trabalho a tempo parcial o que corresponda a um período normal de trabalho semanal inferior ao praticado a tempo completo numa situação comparável.

2- Os empregadores deverão dar preferência, para a admissão em regime do trabalho a tempo parcial, a trabalhadores com responsabilidades familiares, a trabalhadores com ca-

pacidade de trabalho reduzida, a pessoa com deficiência ou doença crónica e a trabalhadores que frequentem estabelecimentos de ensino médio ou superior.

3- A prestação de trabalho ao abrigo de um contrato de trabalho a tempo parcial poderá ser organizada e distribuída com base na semana ou em períodos mais longos desde que não exceda doze meses.

4- No caso da organização do trabalho a que se refere o número 3 resultar uma concentração da prestação em um ou dois dias da semana, a jornada diária não poderá exceder as doze horas.

5- O contrato de trabalho a tempo parcial está sujeito a forma escrita.

## SECÇÃO VIII

### Comissão de serviço

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### Comissão de serviço

Podem ser exercidos em comissão de serviço os cargos de administração ou equivalentes, de direção, de chefia, de coordenação, de fiscalização, de apoio e/ou secretariado aos titulares desses cargos, bem como os que pressuponham especial relação de confiança.

## SECÇÃO IX

### Teletrabalho

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### Noção

Considera-se teletrabalho a forma de organização e/ou de prestação do trabalho que, com recurso a tecnologias de informação e de comunicação, e podendo ser realizada nas instalações do empregador, de forma regular, é efetuada fora desses locais.

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### Carácter voluntário

Podendo fazer parte das condições de admissão de um trabalhador, é voluntária a integração em regime de teletrabalho.

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### Igualdade de tratamento de trabalhador em regime de teletrabalho

1- O trabalhador em regime de teletrabalho tem os mesmos direitos e deveres dos demais trabalhadores, nomeadamente no que se refere a formação, promoção ou carreira profissionais, limites do período normal de trabalho e outras condições de trabalho, segurança e saúde no trabalho e reparação de danos emergentes de acidente de trabalho ou doença profissional.

2- No âmbito da formação profissional, o empregador deve proporcionar ao trabalhador, em caso de necessidade,

formação adequada sobre a utilização de tecnologias de informação e de comunicação inerentes ao exercício da respetiva atividade.

3- O empregador deve evitar o isolamento do trabalhador, nomeadamente através de contactos regulares com a empresa e os demais trabalhadores.

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### Forma e conteúdo do contrato de teletrabalho

1- O contrato está sujeito a forma escrita e deve conter, entre outras:

a) Identificação, assinaturas e domicílio ou sede das partes;

b) Indicação da atividade a prestar pelo trabalhador, com menção expressa do regime de teletrabalho, e correspondente retribuição;

c) Indicação do período normal de trabalho;

d) Se o período previsto para a prestação de trabalho em regime de teletrabalho for inferior à duração previsível do contrato de trabalho, a atividade a exercer após o termo daquele período;

e) Propriedade dos instrumentos de trabalho;

f) Identificação do estabelecimento ou departamento da empresa em cuja dependência fica o trabalhador, bem como quem este deve contactar no âmbito da prestação de trabalho.

2- O trabalhador em regime de teletrabalho pode passar a trabalhar no regime dos demais trabalhadores da empresa, a título definitivo ou por período determinado, mediante acordo escrito com o empregador.

3- A forma escrita é exigida apenas para prova da estipulação do regime de teletrabalho.

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### Tempo de trabalho

1- No caso do teletrabalho apenas se desenvolver em alguns dias do período normal de trabalho semanal, as partes acordarão quais os dias a ele afetos.

2- Na falta de acordo, compete à empresa fixar os dias em causa.

3- Quando preste a sua atividade em teletrabalho, o horário diário não poderá ser superior ao praticado na empresa.

4- Não é autorizada a prestação de trabalho suplementar, salvo se as respetivas condições de execução forem prévia e expressamente acordadas com o empregador.

5- Durante o horário de trabalho, o trabalhador deverá estar disponível para contactos de clientes, colegas e/ou superiores hierárquicos que com ele queiram contactar.

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### Regime no caso de trabalhador anteriormente vinculado ao empregador

1- Salvo acordo de prazo diferente, no caso de trabalhador anteriormente vinculado ao empregador, a duração inicial do contrato para prestação subordinada de teletrabalho não pode exceder três anos.

2- As partes poderão estabelecer um período experimental com duração até 90 dias.

3- Durante o período experimental, salvo acordo escrito em contrário, qualquer das partes pode denunciar o contrato de teletrabalho desde que comunique tal intenção ao outro outorgante, com o aviso prévio de 15 dias.

4- Cessando o contrato para prestação subordinada de teletrabalho, o trabalhador retoma a prestação de trabalho, nos termos acordados.

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### **Instrumentos de trabalho em prestação subordinada de teletrabalho**

1- Na falta de estipulação contratual, presume-se que os instrumentos de trabalho respeitantes a tecnologias de informação e de comunicação utilizados pelo trabalhador pertencem ao empregador, que deve assegurar as respetivas instalação e manutenção e o pagamento das inerentes despesas.

2- Salvo acordo em contrário, o trabalhador não pode dar aos instrumentos de trabalho disponibilizados pelo empregador uso diverso do inerente ao cumprimento da sua prestação de trabalho.

3- O trabalhador deve observar as regras de utilização e funcionamento dos instrumentos de trabalho que lhe forem disponibilizados, bem como deles fazer um uso prudente. Cessando o teletrabalho, os mesmos serão devolvidos ao empregador.

4- No caso de mau funcionamento ou avaria do equipamento em causa, deverá o empregador ser imediatamente avisado.

5- Entre outros deveres, o trabalhador obriga-se a proteger de terceiros, designadamente de clientes, bem como a não divulgar, quaisquer informações, dados, acessos, passwords ou outros meios - incluindo «hardware» e «software», que possam pôr em causa os interesses do empregador.

6- O trabalhador poderá ser responsabilizado, incluindo civil e disciplinarmente, pelas consequências que decorram da violação dos deveres supra referidos.

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### **Participação e representação coletiva de trabalhador**

O trabalhador em regime de teletrabalho integra o número de trabalhadores da empresa para todos os efeitos relativos a estruturas de representação coletiva, podendo candidatar-se a essas estruturas.

### SECÇÃO X

#### **Trabalho flexível**

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### **Regime de trabalho flexível**

1- Quando a natureza específica das funções o justifique, trabalhadores e empregadores podem acordar regimes de trabalho flexível, com carácter temporário ou duradouro, sem prejuízo dos limites estipulados na presente convenção quanto à duração média dos períodos normais de trabalho (diário e semanal).

2- O acordo a que refere o número 1 deve definir os termos em que pode variar a prestação temporal do trabalhador e, bem assim, os termos em que devam ser realizadas as horas de trabalho ou de descanso que compensem as diferenças, positivas ou negativas, registadas em relação ao tempo de trabalho que normalmente deveria ser prestado.

### SECÇÃO XI

#### **Regime de prevenção**

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### **Prevenção**

1- Considera-se prevenção o regime em que o trabalhador, embora em situação de repouso, se encontra à disposição da empresa para eventual prestação de trabalho, após contacto do empregador para a prestação de serviços inadiáveis durante o período de prevenção, designadamente de reparação/manutenção ou apoio a clientes.

2- O trabalhador que tenha acordado com o empregador a sua integração em regime de prevenção obriga-se a estar permanentemente contactável durante o período de prevenção para que se encontre escalado.

3- O acordo a que refere o número anterior poderá ser denunciado por qualquer das partes com a antecedência mínima de 30 dias.

4- O tempo de trabalho concretamente prestado na sequência de chamada será pago como trabalho suplementar.

5- O período de prevenção não utilizado pela empresa não conta como tempo de trabalho, independentemente de compensação a fixar pelo empregador ou por acordo com o trabalhador.

6- O seguro de acidentes de trabalho cobrirá as situações de prevenção a partir da chamada do trabalhador e até final da intervenção, incluindo a deslocação, se a houver.

7- As despesas decorrentes da chamada e consequente deslocação do trabalhador serão suportadas pelo empregador.

8- Devem, em princípio, ser elaboradas escalas de prevenção que regulem o ritmo da alternância entre os períodos em que cada trabalhador está escalado e aqueles em que não está.

### CAPÍTULO III

#### **Prestação do trabalho**

#### SECÇÃO I

##### **Princípio geral**

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

##### **Poder de direção**

Compete ao empregador, dentro dos limites decorrentes do contrato e das normas que o regem, fixar os termos em que deve ser prestado o trabalho.

## SECÇÃO II

### Local de trabalho

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

##### Local habitual de trabalho

1- Por local habitual de trabalho entende-se o lugar onde deve ser realizada a prestação de acordo com o estipulado no contrato ou o lugar resultante da transferência de local de trabalho.

2- Na falta de indicação expressa, considera-se local habitual de trabalho o que resultar da natureza da atividade do trabalhador.

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

##### Trabalhadores com local de trabalho não fixo

Nos casos em que o local de trabalho, determinado nos termos da cláusula anterior, não seja fixo, exercendo o trabalhador a sua atividade indistintamente em diversos lugares, o trabalhador terá direito, em termos a acordar com o empregador, ao pagamento das despesas com transporte, alimentação e alojamento diretamente impostas pelo exercício dessa atividade, podendo haver lugar ao pagamento de ajudas de custo.

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

##### Mobilidade geográfica

1- O empregador pode, quando o interesse da empresa o exija, transferir o trabalhador para outro local de trabalho se essa transferência não implicar prejuízo sério para o trabalhador.

2- O empregador pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho se a alteração resultar da mudança, total ou parcial, do estabelecimento onde aquele presta serviço.

3- Por estipulação contratual as partes podem alargar ou restringir a faculdade conferida nos números anteriores.

4- No caso previsto no número 2, o trabalhador pode resolver o contrato se houver prejuízo sério, tendo nesse caso direito à indemnização correspondente a um mês de retribuição base por cada ano de antiguidade.

5- O empregador custeará as despesas do trabalhador diretamente impostas pela transferência decorrentes do acréscimo dos custos de deslocação ou as resultantes da mudança de residência, salvo se diferentemente acordado entre as partes.

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### Transferência temporária

1- O empregador pode, quando o interesse da empresa o exija, transferir temporariamente o trabalhador para outro local de trabalho se essa transferência não implicar prejuízo sério para o trabalhador.

2- Por estipulação contratual as partes podem alargar ou restringir a faculdade conferida no número anterior.

3- Da ordem de transferência, além da justificação, deve

constar o tempo previsível da alteração que, salvo condições especiais, não pode exceder seis meses.

4- O empregador custeará as despesas do trabalhador impostas pela transferência temporária decorrentes do acréscimo dos custos de deslocação e resultantes do alojamento.

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### Procedimento

Salvo motivo imprevisível, a decisão de transferência de local de trabalho tem de ser comunicada ao trabalhador, devidamente fundamentada e por escrito, com 30 dias de antecedência, nos casos previstos na cláusula 40.<sup>a</sup>, ou com 8 dias de antecedência, nos casos previstos na cláusula 41.<sup>a</sup>

## SECÇÃO III

### Duração e organização do tempo de trabalho

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### Tempo de trabalho

Considera-se tempo de trabalho qualquer período durante o qual o trabalhador está a desempenhar a atividade ou permanece adstrito à realização da prestação, bem como as interrupções e os intervalos previstos no número 1 da cláusula 44.<sup>a</sup>

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### Interrupções, intervalos e pausas

1- Consideram-se compreendidos no tempo de trabalho:

a) As interrupções de trabalho como tal consideradas em regulamento interno de empresa ou assim resultantes dos usos reiterados da empresa;

b) As interrupções ocasionais no período de trabalho diário, quer as inerentes à satisfação de necessidades pessoais inadiáveis do trabalhador, quer as resultantes do consentimento do empregador;

c) As interrupções de trabalho ditadas por motivos técnicos, nomeadamente limpeza, manutenção ou afinação de equipamentos, mudança dos programas de produção, carga ou descarga de mercadorias, falta de matéria-prima ou energia, ou fatores climatéricos que afetem a atividade da empresa ou por motivos económicos, designadamente quebra de encomendas;

d) Os intervalos para refeição em que o trabalhador tenha que permanecer no espaço habitual de trabalho ou próximo dele, adstrito à realização da prestação, para poder ser chamado a prestar trabalho normal em caso de necessidade;

e) As interrupções ou pausas nos períodos de trabalho impostas por normas especiais de segurança e saúde no trabalho.

2- Não se consideram compreendidas no tempo de trabalho as pausas durante as quais haja paragem do posto de trabalho ou substituição do trabalhador.

3- Para os efeitos do número anterior, só serão considera-



das as pausas não inferiores a 10 minutos nem superiores a 30 minutos, salvo acordo escrito em sentido diferente.

Cláusula 45.<sup>a</sup>

**Período normal de trabalho**

O tempo de trabalho que o trabalhador se obriga a prestar em número de horas por dia, por semana, ou por ano denomina-se, respetivamente, «período normal de trabalho diário», «período normal de trabalho semanal» ou «período normal de trabalho anual».

Cláusula 46.<sup>a</sup>

**Jornada contínua**

1- Entre a empresa e o trabalhador poderá ser acordada a jornada diária contínua.

2- No caso de exceder seis horas deverá estabelecer-se um curto período de descanso, o qual será considerado como tempo de trabalho efetivo se não exceder 15 minutos.

Cláusula 47.<sup>a</sup>

**Limites máximos dos períodos normais de trabalho**

1- O período normal de trabalho não pode exceder, em termos médios anuais, oito horas por dia nem quarenta horas por semana.

2- O período normal de trabalho diário dos trabalhadores que prestem trabalho nos dias de descanso dos restantes trabalhadores da empresa ou estabelecimento pode ser aumentado, no máximo, em quatro horas diárias.

Cláusula 48.<sup>a</sup>

**Duração do trabalho em termos médios**

1- Por iniciativa do empregador, a duração do trabalho pode ser definida em termos médios, não podendo o limite diário do período normal de trabalho efetivo ser ultrapassado em mais de duas horas e sem que a duração do trabalho semanal efetivo exceda as cinquenta horas. O período normal de trabalho pode ser alargado até quatro horas se houver acordo da maioria dos trabalhadores abrangidos.

2- Não conta para aqueles limites o trabalho suplementar prestado por motivo de força maior.

3- Salvo acordo em contrário, o regime de trabalho em termos médios não poderá realizar-se nos dias de descanso obrigatório.

4- Nas semanas com duração inferior a quarenta horas de trabalho efetivo, poderá ocorrer redução diária não superior a duas horas ou, mediante acordo entre o trabalhador e o empregador, redução da semana de trabalho em dias ou meios-dias, ou ainda, nos mesmos termos, aumento do período de férias, sempre sem prejuízo do direito ao subsídio de refeição, mas também, no último caso, sem aumento do subsídio de férias.

5- A duração média do período normal de trabalho não poderá ultrapassar as quarenta horas semanais e é apurada por referência a período não superior a 12 meses. Quadrimestralmente, deverá o empregador informar o trabalhador sobre o número de horas trabalhadas.

6- As alterações da organização do tempo de trabalho em termos médios devem ser programadas com pelo menos uma semana de antecedência ou por período inferior no caso de acordo.

7- Em caso de organização de horários de trabalho em termos médios, o empregador deverá diligenciar de forma a que os trabalhadores possam utilizar os mesmos meios de transporte ou equivalentes.

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

Cláusula 49.<sup>a</sup>

**Banco de horas**

1- O empregador poderá instituir um banco de horas na empresa, devendo a organização do tempo de trabalho respeitar o disposto nos números seguintes.

2- O período normal de trabalho pode ser aumentado até 4 horas diárias e pode atingir 60 horas semanais, com o limite de 200 horas por ano.

3- A utilização do banco de horas poderá ser iniciada quer com o acréscimo quer com a redução do tempo de trabalho, por iniciativa do empregador ou do trabalhador.

4- O empregador deve comunicar ao trabalhador a necessidade de prestação de trabalho em acréscimo com três dias de antecedência, salvo em situações de manifesta necessidade da empresa, que justifique a redução deste prazo.

5- O trabalhador pode solicitar a dispensa do regime de banco de horas, quando houver um motivo legalmente atendível que justifique tal dispensa.

6- Quando o trabalho prestado em acréscimo atingir as quatro horas diárias, o trabalhador terá direito, nesse dia, a uma refeição ou, não sendo possível, a um subsídio de refeição extra.

7- Quando o trabalho em acréscimo ocorrer em dia de descanso semanal complementar ou feriado, aplicar-se-á o disposto no número 1 da cláusula 93.<sup>a</sup> «Subsídio de refeição».

8- A compensação do trabalho prestado em acréscimo ao período normal de trabalho será efetuada por redução equivalente ao tempo de trabalho, pagamento em dinheiro ou gozo de dias imediatamente anteriores ou posteriores ao período de férias, nos termos previstos nesta cláusula.

9- Se o gozo do descanso tiver resultado de decisão unilateral do empregador, o trabalhador manterá o direito à refeição ou ao subsídio de refeição, conforme for o caso, ainda que não preencha os requisitos previstos no disposto no número 1 da cláusula 93.<sup>a</sup> «Subsídio de refeição».

10- O banco de horas poderá ser utilizado por iniciativa do trabalhador, mediante autorização do empregador, devendo o trabalhador, neste caso, solicitá-lo com um aviso prévio de cinco dias, salvo situações de manifesta necessidade, caso em que aquela antecedência pode ser reduzida.

11- No final de cada ano civil deverá estar saldada a diferença entre o acréscimo e a redução do tempo de trabalho, podendo ainda a mesma ser efetuada até ao final do 1.º semestre do ano civil subsequente.

12- No caso de no final do 1.º semestre do ano civil subse-

quente não estar efetuada a compensação referida no número anterior, considera-se saldado a favor do trabalhador o total de horas não trabalhadas.

13- As horas prestadas em acréscimo do tempo de trabalho não compensadas até ao final do 1.º semestre do ano civil subsequente, serão pagas pelo valor hora acrescido de 50 %.

14- Em caso de impossibilidade de o trabalhador, por facto a si respeitante, saldar, nos termos previstos nesta cláusula as horas em acréscimo ou em redução, poderão ser as referidas horas saldadas até 31 de dezembro do ano civil subsequente, não contando essas horas para o limite previsto no número 2 desta cláusula.

15- O empregador obriga-se a fornecer ao trabalhador a conta corrente do banco de horas, a pedido deste, não podendo, no entanto, fazê-lo antes de decorridos três meses sobre o último pedido.

16- O descanso semanal obrigatório, a isenção de horário de trabalho e o trabalho suplementar não integram o banco de horas.

17- A organização do banco de horas deverá ter em conta a localização da empresa, nomeadamente no que concerne à existência de transportes públicos.

18- O trabalho prestado em dia feriado ou em dia de descanso semanal complementar, confere ao trabalhador o direito a uma majoração de 50 %, a qual poderá ser registada a crédito de horas, ou paga pelo valor da retribuição horária.

19- Excetua-se a aplicação do regime de banco de horas instituído nos termos dos números anteriores ao trabalhador com filho menor de 3 anos de idade que não manifeste, por escrito, a sua concordância.

Cláusula 50.<sup>a</sup>

#### **Horários concentrados**

1- Por iniciativa do empregador e com o acordo de 2/3 dos trabalhadores abrangidos, podem ser organizados horários concentrados.

2- Para efeitos da presente cláusula, consideram-se horários concentrados aqueles em que:

a) O tempo de trabalho é distribuído por menos do que cinco dias seguidos;

b) O período normal de trabalho diário pode ser alargado até ao limite máximo de 12 horas;

c) A duração média do período normal de trabalho semanal não ultrapasse as quarenta horas aferida por referência a períodos de 12 meses;

d) O tempo de descanso é pré-estabelecido e alongado, para cumprimento dos limites fixados na alínea c).

3- Este horário só pode ser aplicado a maiores de 18 anos.

4- A identificação dos dias de férias a gozar no regime de horários concentrados poderá ser feita por referência aos dias de laboração integrados na escala do trabalhador e proporcionalmente ajustada em função da duração do período normal de trabalho.

Cláusula 51.<sup>a</sup>

#### **Recuperação de horas**

As horas não trabalhadas por motivo de pontes e por cau-

sas de força maior serão recuperadas, mediante trabalho a prestar de acordo com o que for estabelecido, quer em dias de descanso complementar quer em dias de laboração normal, não podendo, contudo, exceder, neste último caso, o limite de duas horas diárias.

Cláusula 52.<sup>a</sup>

#### **Definição de horário de trabalho**

1- Compete ao empregador definir os horários de trabalho dos trabalhadores ao seu serviço, dentro dos condicionalismos legais.

2- As alterações dos horários de trabalho devem ser precedidas de consulta aos trabalhadores afetados, entendendo-se que a adesão da maioria de 2/3 dos trabalhadores obriga todos os demais.

Cláusula 53.<sup>a</sup>

#### **Intervalo de descanso**

A jornada de trabalho diária deve ser interrompida por um intervalo de descanso, de duração não inferior a 30 minutos, nem superior a duas horas, de modo que os trabalhadores não prestem mais de seis horas de trabalho consecutivo, sem prejuízo do disposto na cláusula 46.<sup>a</sup> (Jornada contínua).

Cláusula 54.<sup>a</sup>

#### **Isenção de horário de trabalho**

1- Por acordo escrito, pode ser isento de horário de trabalho, o trabalhador que se encontre numa das seguintes situações:

a) Exercício de cargos de direção, de chefia, de coordenação, de fiscalização, de confiança ou de apoio aos titulares desses cargos ou de cargos de administração;

b) Execução de trabalhos preparatórios ou complementares que, pela sua natureza, só possam ser efetuados fora dos limites dos horários normais de trabalho;

c) Exercício regular da atividade fora do estabelecimento, sem controlo imediato da hierarquia.

2- Na falta de acordo sobre regime diferente, presume-se que as isenções acordadas nos termos do número anterior significam a não sujeição aos limites máximos dos períodos normais de trabalho.

Cláusula 55.<sup>a</sup>

#### **Trabalho por turnos**

1- Sempre que o período normal de laboração ultrapasse os limites máximos dos períodos normais de trabalho, deverão ser organizados horários de trabalho por turnos, fixos ou rotativos.

2- Entende-se por trabalho por turnos rotativos aquele em que os trabalhadores mudem regular ou periodicamente de horário de trabalho. Trabalho em turnos fixos é aquele em que os trabalhadores cumprem o mesmo horário de trabalho sem rotação, ou em que apenas há rotação do dia ou dias de descanso.

3- A duração do trabalho em turnos, fixos ou rotativos, não pode ultrapassar, em média, os limites máximos dos perí-

dos normais de trabalho.

4- Os trabalhadores prestando serviço em regime de turnos rotativos terão direito a um intervalo de meia hora por dia, para refeição, integrado no seu período normal de trabalho e cujo escalonamento é da competência do empregador. Este intervalo pode ser alargado ou reduzido por acordo entre o empregador e os trabalhadores interessados, desde que estes continuem a assegurar a laboração normal.

5- O descanso semanal dos trabalhadores por turnos não poderá ser inferior a um dia em cada semana de calendário.

6- Os trabalhadores só poderão mudar de turno após o período de descanso semanal.

7- O empregador obriga-se a fixar a escala de turnos com, pelo menos, um mês de antecedência.

8- Na organização dos turnos, deverão ser tomados em conta, na medida do possível, os interesses dos trabalhadores.

9- São permitidas as trocas de turno entre trabalhadores da mesma categoria e da mesma especialidade desde que, previamente, acordadas entre os trabalhadores interessados.

10- A todo o trabalhador que complete vinte anos consecutivos de trabalho em turnos e que passe ao regime de horário normal, o valor do subsídio de turno é integrado na sua remuneração base efetiva então praticada.

11- Aos trabalhadores em regime de turnos a quem uma junta médica ateste impossibilidade de continuar nesse regime, o empregador garantirá a mudança de horário de trabalho para regime compatível com o seu estado, mesmo que daí possa resultar mudança de profissão, mas mantendo sempre o trabalhador direito à retribuição salvo na parte dependente do horário que estava a praticar. Se o trabalhador nestas circunstâncias tiver mais de dez anos de trabalho em turnos, o subsídio de turno ser-lhe-á integrado na remuneração até aí auferida.

12- A junta médica será constituída por três médicos, sendo um de nomeação do empregador, outro do trabalhador e o terceiro escolhido pelos dois primeiros.

Cláusula 56.<sup>a</sup>

#### **Equipas de substituição**

As empresas que pela natureza da sua atividade realizem trabalho em regime de turnos, incluindo domingos e dias feriados, poderão efetuá-lo com equipas de trabalhadores que desenvolvam a sua atividade em semanas completas ou contratando pessoal para completar as equipas necessárias durante um ou mais dias de semana.

Cláusula 57.<sup>a</sup>

#### **Mudança para regime de turnos**

1- A mudança do trabalhador para um horário por turnos dependerá do seu acordo por escrito, sempre que implique alteração do seu contrato individual de trabalho, definido em documento escrito.

2- O consentimento dado no ato de admissão prescreve ao fim de um período de três anos se, até lá, não tiver sido efetuada a passagem do trabalhador do regime de horário normal ao regime de turnos.

3- Independentemente do estabelecido no número 1, o empregador, com respeito pelo disposto no número 7 da cláusula 55.<sup>a</sup>, poderá determinar a mudança para um horário de turnos sempre que resulte:

a) Alteração global do horário de trabalho de um sector ou serviço da empresa, imposto por razões técnicas ou de racionalização económica;

b) Transferência de mão-de-obra em situação de subocupação;

c) Outras razões imperiosas, definidas pelo interesse global da empresa.

Cláusula 58.<sup>a</sup>

#### **Trabalho noturno**

Considera-se trabalho noturno o prestado no período que decorre entre as 22h00 e as 7h00 do dia seguinte.

Cláusula 59.<sup>a</sup>

#### **Trabalho suplementar**

1- O trabalho suplementar não pode exceder 2 horas por dia normal de trabalho nem 200 horas por ano.

2- O trabalho suplementar prestado por motivo de força maior ou quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a empresa ou para a sua viabilidade não fica abrangido pelos limites decorrentes do número 1.

Cláusula 60.<sup>a</sup>

#### **Descanso compensatório**

O trabalho prestado no dia de descanso semanal obrigatório dá direito a descanso compensatório de meio-dia ou dia completo, conforme o trabalhador tenha realizado até metade ou mais de metade do período normal de trabalho diário.

Cláusula 61.<sup>a</sup>

#### **Descanso semanal**

1- Os trabalhadores têm direito a um dia de descanso semanal obrigatório e a um dia de descanso semanal complementar.

2- O dia de descanso semanal obrigatório é o domingo, salvo nos casos previstos na lei ou na presente convenção.

3- O dia de descanso semanal complementar deverá ser gozado total ou parcialmente, no período diário que antecede ou no que se segue ao dia de descanso semanal obrigatório.

4- O disposto nos números 2 e 3 não prejudica a aplicação de regime diferente nos casos previstos na lei, nem nas situações de laboração contínua ou naquelas em que a organização do trabalho esteja distribuída por horários que abrangem o sábado e/ou o domingo.

Cláusula 62.<sup>a</sup>

#### **Feridos**

1- Para além dos previstos na lei, apenas podem ser observados a título de feriado a Terça-Feira de Carnaval e o feriado municipal da localidade.

2- Em substituição de qualquer dos feriados referidos no

número anterior, pode ser observado outro dia em que acordem a empresa e a maioria dos trabalhadores afetados.

Cláusula 63.<sup>a</sup>

**Duração do período de férias**

1- O período anual de férias é de vinte e dois dias úteis.

2- Para efeitos de férias, são úteis os dias da semana de segunda-feira a sexta-feira, com exceção de feriados.

3- Caso os dias de descanso do trabalhador coincidam com dias úteis, são considerados para efeitos do cálculo dos dias de férias, em substituição daqueles, os sábados e os domingos que não sejam feriados.

4- O trabalhador pode renunciar parcialmente ao direito a férias, recebendo a retribuição e o subsídio respetivos, sem prejuízo de ser assegurado o gozo efetivo de vinte dias úteis de férias.

Cláusula 64.<sup>a</sup>

**Férias no ano de admissão**

1- No ano da contratação, o trabalhador tem direito, após seis meses completos de execução do contrato, a gozar dois dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato, até ao máximo de vinte dias úteis.

2- No caso de sobrevir o termo do ano civil antes de decorrido o prazo referido no número anterior ou antes de gozado o direito a férias, pode o trabalhador usufruí-lo até 30 de junho do ano civil subsequente.

3- Da aplicação do disposto nos números 1 e 2 não pode resultar para o trabalhador o direito ao gozo de um período de férias, no mesmo ano civil, superior a trinta dias úteis.

Cláusula 65.<sup>a</sup>

**Contratos de duração não superior a doze meses**

1- O trabalhador admitido com contrato cuja duração total não atinja seis meses tem direito a gozar dois dias úteis de férias por cada mês completo de duração do contrato.

2- Para efeitos da determinação do mês completo devem contar-se todos os dias, seguidos ou interpolados, em que foi prestado trabalho.

3- Os trabalhadores cujo contrato não exceda doze meses não poderão gozar um período de férias superior ao proporcional à duração do vínculo.

Cláusula 66.<sup>a</sup>

**Encerramento da empresa ou estabelecimento para férias**

1- O empregador pode encerrar, total ou parcialmente a empresa ou o estabelecimento por período superior a quinze dias consecutivos, sem prejuízo do direito de cada trabalhador aos dias que eventualmente não fiquem abrangidos pelo encerramento.

2- O encerramento pode ser dividido em dois períodos, devendo ser nesse caso o primeiro deles entre 1 de maio e 31 de outubro e o segundo no período de Natal, desde que não superior a cinco dias úteis consecutivos.

3- Fora do período entre 1 de maio e 31 de outubro poderá o empregador encerrar, total ou parcialmente, a empresa ou o estabelecimento desde que com a adesão da maioria dos trabalhadores abrangidos.

4- Até ao dia 15 de dezembro do ano anterior, o empregador deve informar os trabalhadores abrangidos do encerramento a efetuar no ano seguinte em dias situados entre um feriado que ocorra à terça-feira ou à quinta-feira e um dia de descanso semanal.

Cláusula 67.<sup>a</sup>

**Marcação do período de férias**

O período de férias, na falta de acordo com o trabalhador, será marcado pelo empregador:

a) No período compreendido entre 1 de maio e 31 de outubro, no mínimo, 10 dias úteis consecutivos;

b) No período de Natal, até 7 dias úteis consecutivos.

Cláusula 68.<sup>a</sup>

**Doença no período de férias**

1- No caso de o trabalhador adoecer durante o período de férias, são as mesmas suspensas desde que o empregador seja do facto informado, prosseguindo, logo após a alta, o gozo dos dias de férias compreendidos ainda naquele período, cabendo ao empregador, na falta de acordo, a marcação dos dias de férias não gozados, sem sujeição ao disposto na cláusula 67.<sup>a</sup>

2- Cabe ao empregador, na falta de acordo, a marcação dos dias de férias não gozados.

3- A prova da doença prevista no número 1 é feita por estabelecimento hospitalar, por declaração do centro de saúde ou por atestado médico, desde que com a aposição da vinheta respetiva.

4- A apresentação ao empregador de declaração médica com intuito fraudulento constitui falsa declaração para efeitos de justa causa de despedimento.

SECÇÃO IV

**Faltas**

Cláusula 69.<sup>a</sup>

**Noção**

1- Falta é a ausência do trabalhador no local de trabalho e durante o período em que devia desempenhar a atividade a que está adstrito.

2- Nos casos de ausência do trabalhador por períodos inferiores ao período de trabalho a que está obrigado, os respetivos tempos são adicionados para determinação dos períodos normais de trabalho diário em falta.

3- Para efeito do disposto no número anterior, caso os períodos de trabalho diário não sejam uniformes, considera-se sempre o de menor duração relativo a um dia completo de trabalho.

#### Cláusula 70.<sup>a</sup>

##### Tipos de faltas

- 1- As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.
- 2- São consideradas faltas justificadas:
  - a) As dadas, durante 15 dias seguidos, por altura do casamento;
  - b) As motivadas por falecimento do cônjuge, parentes ou afins, nos termos da cláusula 71.<sup>a</sup>;
  - c) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino, nos termos da legislação especial;
  - d) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais;
  - e) As motivadas pela necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a membros do seu agregado familiar, nos termos previstos na lei;
  - f) A motivada por deslocação a estabelecimento de ensino de responsável pela educação de menor por motivo da situação educativa deste, pelo tempo estritamente necessário, até quatro horas por trimestre, por cada um;
  - g) As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação coletiva, nos termos do artigo 409.º do Código do Trabalho;
  - h) As dadas por candidatos a eleições para cargos públicos, durante o período legal da respetiva campanha eleitoral;
  - i) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador;
  - j) As que por lei forem como tal qualificadas;
  - l) Doação gratuita de sangue, nos termos previstos na lei;
  - m) Desempenho das funções de bombeiros voluntários, pelo tempo necessário para ocorrer a sinistros.
- 3- São consideradas injustificadas as faltas não previstas no número anterior.

#### Cláusula 71.<sup>a</sup>

##### Faltas por motivo de falecimento de parentes ou afins

- 1- Nos termos da alínea *b*) do número 2 da cláusula 70.<sup>a</sup>, o trabalhador pode faltar justificadamente:
  - a) Até cinco dias consecutivos por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou de parente ou afim no 1.º grau na linha reta;
  - b) Até dois dias consecutivos por falecimento de outro parente ou afim na linha reta ou em 2.º grau da linha colateral.
- 2- Aplica-se o disposto na alínea *a*) do número anterior ao falecimento de pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador nos termos previstos em legislação especial.

#### Cláusula 72.<sup>a</sup>

##### Comunicação da falta justificada

- 1- A ausência, quando previsível, é comunicada ao empregador, acompanhada da indicação do motivo justificativo, com a antecedência mínima de cinco dias.
- 2- Caso a antecedência prevista no número anterior não possa ser respeitada, nomeadamente por a ausência ser imprevisível com a antecedência de cinco dias, a comunicação

ao empregador é feita logo que possível.

3- A falta de candidato a cargo público durante o período legal da campanha eleitoral é comunicada ao empregador com a antecedência mínima de quarenta e oito horas.

4- A comunicação é reiterada em caso de ausência imediatamente subsequente à prevista em comunicação referida num dos números anteriores, mesmo quando a ausência determine a suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado.

5- O incumprimento do disposto neste artigo determina que a ausência seja injustificada.

#### Cláusula 73.<sup>a</sup>

##### Prova da falta justificada

1- O empregador pode, nos 15 dias seguintes à comunicação referida no artigo anterior, exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação.

2- A prova da situação de doença prevista na alínea *d*) do número 2 da cláusula 70.<sup>a</sup> é feita por estabelecimento hospitalar, por declaração do centro de saúde ou por atestado com vinheta ou outro meio que garanta a identificação do médico responsável.

3- A situação de doença referida no número anterior pode ser fiscalizada por médico, nos termos previstos em legislação específica, designadamente nos artigos 17.º a 24.º da Lei n.º 105/2009, de 14 de setembro.

4- A apresentação ao empregador de declaração médica com intuito fraudulento constitui falsa declaração para efeitos de justa causa de despedimento.

5- O incumprimento de obrigação prevista nos números 1 ou 2, ou a aposição, sem motivo atendível, à verificação da doença a que se refere o número 3 determina que a ausência seja considerada injustificada.

#### Cláusula 74.<sup>a</sup>

##### Efeitos das faltas justificadas

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

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

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

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

*c*) As previstas na alínea *j*) do número 2 da cláusula 70.<sup>a</sup> quando superiores a 30 dias por ano;

*d*) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador.

3- Nos casos previstos na alínea *d*) do número 2 da cláusula 70.<sup>a</sup>, se o impedimento do trabalhador se prolongar efetiva ou previsivelmente para além de um mês, aplica-se o regime de suspensão da prestação do trabalho por impedimento prolongado.

4- No caso previsto na alínea *h*) do número 2 da cláusula 70.<sup>a</sup> as faltas justificadas conferem, no máximo, direito à retribuição relativa a um terço do período de duração da cam-

panha eleitoral, só podendo o trabalhador faltar meios-dias ou dias completos com aviso prévio de quarenta e oito horas.

5- As faltas justificadas a que se refere a alínea e) do número 2 da cláusula 70.<sup>a</sup> não implicam perda de retribuição até dois dias por cada situação de urgência, com o limite de dez dias úteis por ano civil.

#### Cláusula 75.<sup>a</sup>

##### Efeitos das faltas injustificadas

1- As faltas injustificadas constituem violação do dever de assiduidade e determinam perda da retribuição correspondente ao período de ausência, o qual será descontado na antiguidade do trabalhador.

2- Tratando-se de faltas injustificadas a um ou meio período normal de trabalho diário, imediatamente anteriores ou posteriores aos dias ou meios-dias de descanso ou feriados, considera-se que o trabalhador praticou uma infração grave.

3- No caso de a apresentação do trabalhador, para início ou reinício da prestação de trabalho, se verificar com atraso injustificado superior a trinta ou sessenta minutos, pode o empregador recusar a aceitação da prestação durante parte ou todo o período normal de trabalho, respetivamente.

#### Cláusula 76.<sup>a</sup>

##### Efeitos das faltas no direito a férias

1- As faltas não têm efeito sobre o direito a férias do trabalhador, salvo o disposto no número seguinte.

2- Nos casos em que as faltas determinem perda de retribuição, as ausências podem ser substituídas, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por dias de férias, na proporção de 1 dia de férias por cada dia de falta, desde que seja salvaguardado o gozo efetivo de 20 dias úteis de férias ou da correspondente proporção, se se tratar de férias no ano de admissão.

## SECÇÃO V

### Retribuição

#### Cláusula 77.<sup>a</sup>

##### Princípios gerais

1- Só se considera retribuição aquilo a que, nos termos do contrato ou das normas que o regem, o trabalhador tem direito como contrapartida do seu trabalho.

2- Na contrapartida do trabalho inclui-se a retribuição base e todas as prestações regulares e periódicas feitas, direta ou indiretamente, em dinheiro ou em espécie.

3- Até prova em contrário, presume-se constituir retribuição toda e qualquer prestação do empregador ao trabalhador.

#### Cláusula 78.<sup>a</sup>

##### Cálculo de prestações complementares e acessórias

Entende-se que a base de cálculo das prestações complementares e acessórias estabelecidas no presente contrato é constituída pela retribuição base e prémio de antiguidade.

#### Cláusula 79.<sup>a</sup>

##### Subsídio de Natal

1- O trabalhador tem direito a subsídio de Natal de valor igual a um mês de retribuição, que deve ser pago até 15 de dezembro de cada ano.

2- O valor do subsídio de Natal é proporcional ao tempo de serviço prestado no ano civil, nas seguintes situações:

- No ano de admissão do trabalhador;
- No ano da cessação do contrato de trabalho;
- Em caso de suspensão do contrato de trabalho, salvo se por facto respeitante ao empregador.

3- Aos trabalhadores que, no decurso do ano civil estiverem com o contrato suspenso, por doença, em período único ou não, não se aplica o disposto no número 1 desta cláusula, devendo o empregador completar-lhes o valor por aqueles recebido da Segurança Social até aos seguintes montantes:

- Se tiverem prestado trabalho por mais de cento e oitenta dias de calendário até ao valor do subsídio por inteiro;
- Se o tempo de prestação de trabalho for inferior àquele limite, até ao valor de um sexto do complemento do subsídio por cada mês de trabalho.

4- Nos casos referidos no número anterior, a entidade patronal deverá adiantar o valor do subsídio a pagar pela Segurança Social, se o trabalhador o desejar.

5- Aos trabalhadores com o contrato de trabalho suspenso por doença profissional ou acidente de trabalho é assegurado o direito ao subsídio nos termos dos números 1 e 2 desta cláusula.

#### Cláusula 80.<sup>a</sup>

##### Retribuição do período de férias

1- A retribuição do período de férias corresponde à que o trabalhador receberia se estivesse em serviço efetivo.

2- Além da retribuição mencionada no número anterior, o trabalhador tem direito a um subsídio de férias cujo montante compreende a retribuição base e as demais prestações retributivas que sejam contrapartida do modo específico da execução do trabalho.

3- Salvo acordo escrito em contrário, o subsídio de férias, em caso de gozo interpolado, deve ser pago antes do início do maior período de férias.

#### Cláusula 81.<sup>a</sup>

##### Retribuição por isenção de horário de trabalho

1- A retribuição específica correspondente ao regime de isenção de horário de trabalho deve ser regulada no contrato individual de trabalho e pode ser incluída na retribuição base.

2- Na falta daquela regulação, por acordo direto entre as partes, o trabalhador isento de horário de trabalho tem direito a uma retribuição especial correspondente a 25 % da retribuição-base estabelecida na tabela para o grau V.

3- Pode renunciar à retribuição referida nos números anteriores o trabalhador que exerça funções de administração ou de direção na empresa.

Cláusula 82.<sup>a</sup>

**Retribuição do trabalho noturno**

O trabalho noturno é retribuído com um acréscimo de 50 % relativamente à retribuição do trabalho equivalente prestado durante o dia.

Cláusula 83.<sup>a</sup>

**Retribuição do trabalho por turnos**

1- Os trabalhadores que prestam serviço em regime de turnos rotativos terão direito a um subsídio mensal correspondente a 10 % da retribuição base auferida.

2- Este subsídio será cumulável com o complemento por trabalho noturno.

Cláusula 84.<sup>a</sup>

**Retribuição do trabalho suplementar**

1- A prestação de trabalho suplementar em dia normal de trabalho confere ao trabalhador o direito ao acréscimo de 42,5 % da retribuição correspondente.

2- O trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, e em dia feriado confere ao trabalhador o direito a um acréscimo de 70 % da retribuição, por cada hora de trabalho efetuado.

3- É exigível o pagamento de trabalho suplementar cuja prestação tenha sido prévia e expressamente determinada, ou realizada de modo a não ser previsível a oposição do empregador.

Cláusula 85.<sup>a</sup>

**Cálculo do valor da retribuição horária**

O valor da retribuição horária é calculado segundo a seguinte fórmula:

$$(Rm \times 12) : (52 \times n)$$

em que *Rm* é o valor da retribuição mensal e *n* o período normal de trabalho semanal.

Cláusula 86.<sup>a</sup>

**Forma do cumprimento**

As prestações pecuniárias podem ser satisfeitas em dinheiro, por cheque ou por transferência bancária.

SECÇÃO VI

**Segurança e saúde no trabalho**

Cláusula 87.<sup>a</sup>

**Obrigações gerais do empregador**

1- Sem prejuízo das disposições legais, o empregador é obrigado a assegurar aos trabalhadores condições de segurança e saúde em todos os aspetos relacionados com o trabalho.

2- Para efeitos do disposto no número anterior, o empregador deve aplicar as medidas necessárias, tendo em conta os

seguintes princípios de prevenção:

a) Proceder, na conceção das instalações, dos locais e processos de trabalho, à identificação dos riscos previsíveis, combatendo-os na origem, anulando-os ou limitando os seus efeitos, por forma a garantir um nível eficaz de proteção;

b) Integrar no conjunto das atividades da empresa, estabelecimento ou serviço e a todos os níveis a avaliação dos riscos para a segurança e saúde dos trabalhadores, com a adoção de convenientes medidas de prevenção;

c) Assegurar que as exposições aos agentes químicos, físicos e biológicos nos locais de trabalho não constituam risco para a saúde dos trabalhadores;

d) Planificar a prevenção na empresa, estabelecimento ou serviço num sistema coerente que tenha em conta a componente técnica, a organização do trabalho, as relações sociais e os fatores materiais inerentes ao trabalho;

e) Ter em conta, na organização dos meios, não só os trabalhadores, como também terceiros suscetíveis de serem abrangidos pelos riscos da realização dos trabalhos, quer nas instalações, quer no exterior;

f) Dar prioridade à proteção coletiva em relação às medidas de proteção individual;

g) Organizar o trabalho, procurando, designadamente, eliminar os efeitos nocivos do trabalho monótono e do trabalho cadenciado sobre a saúde dos trabalhadores;

h) Assegurar a vigilância adequada da saúde dos trabalhadores em função dos riscos a que se encontram expostos no local de trabalho;

i) Estabelecer, em matéria de primeiros socorros, de combate a incêndios e de evacuação de trabalhadores, as medidas que devem ser adotadas e a identificação dos trabalhadores responsáveis pela sua aplicação, bem como assegurar os contactos necessários com as entidades exteriores competentes para realizar aquelas operações e as de emergência médica;

j) Permitir unicamente a trabalhadores com aptidão e formação adequadas, e apenas quando e durante o tempo necessário, o acesso a zonas de risco grave;

l) Adotar medidas e dar instruções que permitam aos trabalhadores, em caso de perigo grave e iminente que não possa ser evitado, cessar a sua atividade ou afastar-se imediatamente do local de trabalho, sem que possam retomar a atividade enquanto persistir esse perigo, salvo em casos excecionais e desde que assegurada a proteção adequada;

m) Substituir o que é perigoso pelo que é isento de perigo ou menos perigoso;

n) Dar instruções adequadas aos trabalhadores;

o) Ter em consideração se os trabalhadores têm conhecimentos e aptidões em matérias de segurança e saúde no trabalho que lhes permitam exercer com segurança as tarefas de que os incumbir.

3- Na aplicação das medidas de prevenção o empregador deve mobilizar os meios necessários, nomeadamente nos domínios da prevenção técnica, da formação e da informação, e os serviços adequados, internos ou exteriores à empresa, estabelecimento ou serviço, bem como o equipamento de proteção que se torne necessário utilizar, tendo em conta, em qualquer caso, a evolução da técnica.

4- Quando várias empresas, estabelecimentos ou serviços

desenvolvam, simultaneamente, atividades com os respetivos trabalhadores no mesmo local de trabalho, devem os empregadores, tendo em conta a natureza das atividades que cada um desenvolve, cooperar no sentido da proteção da segurança e da saúde, sendo as obrigações asseguradas pelas seguintes entidades:

a) A empresa utilizadora, no caso de trabalhadores em regime de trabalho temporário ou de cedência de mão-de-obra;

b) A empresa em cujas instalações os trabalhadores prestam serviço;

c) Nos restantes casos, a empresa adjudicatária da obra ou serviço, para o que deve assegurar a coordenação dos demais empregadores através da organização das atividades de segurança e saúde no trabalho, sem prejuízo das obrigações de cada empregador relativamente aos respetivos trabalhadores.

5- A empresa utilizadora ou adjudicatária da obra ou do serviço deve assegurar que o exercício sucessivo de atividades por terceiros nas suas instalações ou com os equipamentos utilizados não constituem um risco para a segurança e saúde dos seus trabalhadores ou dos trabalhadores temporários, cedidos ocasionalmente ou de trabalhadores ao serviço de empresas prestadoras de serviços.

#### Cláusula 88.<sup>a</sup>

##### Obrigações gerais do trabalhador

1- Constituem obrigações dos trabalhadores:

a) Cumprir as prescrições de segurança e saúde no trabalho estabelecidas nas disposições legais e em instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho, bem como as instruções determinadas com esse fim pelo empregador;

b) Zelar pela sua segurança e saúde, bem como pela segurança e saúde das outras pessoas que possam ser afetadas pelas suas ações ou omissões no trabalho;

c) Utilizar corretamente, e segundo as instruções transmitidas pelo empregador, máquinas, aparelhos, instrumentos, substâncias perigosas e outros equipamentos e meios postos à sua disposição, designadamente os equipamentos de proteção coletiva e individual, bem como cumprir os procedimentos de trabalho estabelecidos;

d) Cooperar, na empresa, estabelecimento ou serviço, para a melhoria do sistema de segurança e saúde no trabalho;

e) Comunicar imediatamente ao superior hierárquico ou, não sendo possível, aos trabalhadores que tenham sido designados para se ocuparem de todas ou algumas das atividades de segurança e saúde no trabalho, as avarias e deficiências por si detetadas que se lhe afigurem suscetíveis de originar perigo grave e iminente, assim como qualquer defeito verificado nos sistemas de proteção;

f) Em caso de perigo grave e iminente, não sendo possível estabelecer contacto imediato com o superior hierárquico ou com os trabalhadores que desempenhem funções específicas nos domínios da segurança e saúde no local de trabalho, adotar as medidas e instruções estabelecidas para tal situação.

2- Os trabalhadores não podem ser prejudicados por causa dos procedimentos adotados na situação referida na alínea f) do número anterior, nomeadamente em virtude de, em caso de perigo grave e iminente que não possa ser evitado, se

afastarem do seu posto de trabalho ou de uma área perigosa, ou tomarem outras medidas para a sua própria segurança ou a de terceiros.

3- Se a conduta do trabalhador tiver contribuído para originar a situação de perigo, o disposto no número anterior não prejudica a sua responsabilidade, nos termos gerais.

4- As medidas e atividades relativas à segurança e saúde no trabalho não implicam encargos financeiros para os trabalhadores, sem prejuízo da responsabilidade disciplinar e civil emergente do incumprimento culposo das respetivas obrigações.

5- As obrigações dos trabalhadores no domínio da segurança e saúde nos locais de trabalho não excluem a responsabilidade do empregador pela segurança e a saúde daqueles em todos os aspetos relacionados com o trabalho.

#### Cláusula 89.<sup>a</sup>

##### Informação e consulta dos trabalhadores

1- Os trabalhadores, assim como os seus representantes na empresa, estabelecimento ou serviço, devem dispor de informação atualizada sobre:

a) Os riscos para a segurança e saúde, bem como as medidas de proteção e de prevenção e a forma como se aplicam, relativos quer ao posto de trabalho ou função, quer, em geral, à empresa, estabelecimento ou serviço;

b) As medidas e as instruções a adotar em caso de perigo grave e iminente;

c) As medidas de primeiros socorros, de combate a incêndios e de evacuação dos trabalhadores em caso de sinistro, bem como os trabalhadores ou serviços encarregados de as pôr em prática.

2- Sem prejuízo da formação adequada, a informação a que se refere o número anterior deve ser sempre proporcionada ao trabalhador nos seguintes casos:

a) Admissão na empresa;

b) Mudança de posto de trabalho ou de funções;

c) Introdução de novos equipamentos de trabalho ou alteração dos existentes;

d) Adoção de uma nova tecnologia;

e) Atividades que envolvam trabalhadores de diversas empresas.

#### Cláusula 90.<sup>a</sup>

##### Comissões de segurança e saúde no trabalho

1- No âmbito de cada empresa pode ser criada uma comissão de segurança e saúde no trabalho, de composição paritária.

2- No âmbito de cada comissão de segurança e saúde no trabalho pode ser criada uma comissão permanente, de composição também paritária, com o número máximo de 4 elementos no total.

3- Os representantes dos trabalhadores nas comissões previstas no número 1 são eleitos pelos trabalhadores por voto direto e secreto, segundo o princípio da representação pelo método de Hondt.

4- Só podem concorrer listas apresentadas pelas organizações sindicais que tenham trabalhadores representados na



empresa ou listas que se apresentem subscritas, no mínimo, por 20 % dos trabalhadores da empresa, não podendo nenhum trabalhador subscrever ou fazer parte de mais de uma lista.

5- Cada lista deve indicar um número de candidatos efetivos igual ao dos lugares elegíveis e igual número de candidatos suplentes.

6- Os representantes dos trabalhadores não poderão exceder:

a) Empresas com menos de 61 trabalhadores - Um representante;

b) Empresas de 61 a 150 trabalhadores - Dois representantes;

c) Empresas de 151 a 300 trabalhadores - Três representantes;

d) Empresas de 301 a 500 trabalhadores - Quatro representantes;

e) Empresas de 501 a 1000 trabalhadores - Cinco representantes;

f) Empresas de 1001 a 1500 trabalhadores - Seis representantes;

g) Empresas com mais de 1500 trabalhadores - Sete representantes.

7- O mandato dos representantes dos trabalhadores é de três anos.

8- A substituição dos representantes dos trabalhadores só é admitida no caso de renúncia ou impedimento definitivo, cabendo a mesma aos candidatos efetivos e suplentes pela ordem indicada na respetiva lista.

9- Os representantes dos trabalhadores dispõem, para o exercício das suas funções, de um crédito de cinco horas por mês.

10- O crédito de horas referido no número anterior não é acumulável com créditos de horas de que o trabalhador beneficie por integrar outras estruturas representativas dos trabalhadores.

#### Cláusula 91.<sup>a</sup>

##### Prevenção do alcoolismo

1- Não é permitida a execução de qualquer tarefa sob o efeito de álcool, nomeadamente a condução de máquinas.

2- Para efeitos do disposto no número anterior, considera-se estar sob o efeito de álcool todo aquele que, através de exame de pesquisa de álcool no ar expirado, apresente uma taxa de alcoolemia igual ou superior a 0,5 g/l.

3- Aos indivíduos abrangidos pelas disposições do Código da Estrada é aplicável a taxa de alcoolemia prevista naquele código.

4- A pesquisa de alcoolemia será feita com carácter aleatório de entre aqueles que prestam serviço na empresa, especialmente aos que indicarem estado de embriaguez, devendo, para o efeito, utilizar-se material apropriado, devidamente aferido e certificado.

5- O exame de pesquisa de álcool no ar expirado será efetuado perante duas testemunhas, por médico ou enfermeiro ao serviço da empresa ou, na sua falta, por superior hierárquico do trabalhador, assistindo sempre o direito à contraprova.

6- Caso seja apurada taxa de alcoolemia igual ou superior à prevista no número 2 da presente cláusula, o trabalhador será impedido de prestar serviço durante o restante período de trabalho diário.

7- O trabalhador não pode recusar submeter-se ao teste de alcoolemia.

## SECÇÃO VII

### Equipamento social

#### Cláusula 92.<sup>a</sup>

##### Refeitórios

1- Os empregadores colocarão à disposição dos trabalhadores um lugar adequado, arejado e asseado, com mesas e cadeiras, ou bancos, em número suficiente para os trabalhadores ao serviço poderem tomar as suas refeições nos períodos a tal destinados.

2- As empresas deverão ter, além disso, o equipamento necessário para aquecimento e conservação das refeições e para preparações ligeiras.

#### Cláusula 93.<sup>a</sup>

##### Subsídio de refeição

1- Os trabalhadores abrangidos pelo presente CCT receberão um subsídio de refeição no montante de 6,35 euros, desde que prestem serviço num mínimo de cinco horas distribuídas pelos dois períodos de trabalho diário.

2- O valor deste subsídio não integra o conceito legal de retribuição, não sendo considerado para quaisquer outros efeitos, nomeadamente os subsídios de Natal, férias ou outros.

3- Não terão direito ao subsídio referido no número 1 todos os trabalhadores ao serviço de empregadores que forneçam integralmente refeições ou participem em montante não inferior ao referido no número 1 da presente cláusula.

## SECÇÃO VIII

### Deslocações em serviço

#### Cláusula 94.<sup>a</sup>

##### Deslocações em serviço - Princípio geral

1- Entende-se por deslocação em serviço a realização temporária de trabalho fora do local habitual, definido nos termos das cláusulas 38.<sup>a</sup> e 39.<sup>a</sup>

2- As deslocações estão sujeitas aos regimes estabelecidos nas cláusulas seguintes, conforme se trate das modalidades:

a) Pequenas deslocações;

b) Grandes deslocações;

c) Deslocações para os Açores, Madeira e estrangeiro.

3- O horário de trabalho deve ser cumprido no local para onde se verifique a deslocação. A entidade patronal poderá, no entanto, optar pela integração, parcial ou total, do tempo de viagem dentro desse horário.

4- Nenhum trabalhador pode ser obrigado a realizar grandes deslocações, salvo se der o seu acordo por escrito, ou se já as viesse realizando ou se estiver afeto a sector da empresa que habitualmente as implique. Destas situações não pode resultar o impedimento da prestação de provas de exame ou de frequência obrigatórias, em estabelecimentos de ensino oficial ou equivalente, devendo igualmente ser salvaguardadas outras situações donde resultem prejuízos que o trabalhador prove ser insuperáveis desde que sejam causa justificativa de faltas sem perda de remuneração.

5- Se o trabalhador concordar em utilizar o seu próprio veículo ao serviço da empresa, esta obriga-se a pagar-lhe por cada quilómetro percorrido 0,25 do preço do litro do combustível utilizado. O seguro é da responsabilidade do trabalhador, salvo quanto a passageiros transportados em cumprimento de ordem recebida, cujo seguro competirá ao empregador.

#### Cláusula 95.<sup>a</sup>

##### Pequenas deslocações

1- Os trabalhadores deslocados beneficiarão do disposto nesta cláusula desde que seja possível o seu regresso diário ao local habitual de trabalho ou ao da sua residência.

2- As empresas poderão estipular nestas deslocações a apresentação em local variável de trabalho desde que se mantenham as condições de tempo e cobertura das despesas habituais de deslocação do trabalhador para o local habitual de trabalho definido nos termos das cláusulas 38.<sup>a</sup> e 39.<sup>a</sup>

3- Os trabalhadores deslocados nos termos desta cláusula terão direito:

- a) Ao pagamento das despesas de transporte;
- b) Ao pagamento das refeições, se ficarem impossibilitados de as tomar nas condições em que normalmente o fazem, designadamente quanto a preço, higiene do local e período de intervalo para refeição;
- c) Ao pagamento, calculado como trabalho suplementar, do tempo do trajeto e espera, na parte que exceda o período normal de trabalho.

#### Cláusula 96.<sup>a</sup>

##### Grandes deslocações

1- Têm direito ao disposto nesta cláusula os trabalhadores deslocados que, nos termos da cláusula anterior, não regressem diariamente à sua residência.

2- São direitos dos trabalhadores nesta situação:

- a) A retribuição que auferirem no local habitual de trabalho;
- b) Um subsídio de deslocação igual a 20 % da retribuição diária no mínimo de 0,8 % da remuneração mensal estabelecida na tabela para o grau V, por cada dia completo de deslocação, ou regime globalmente mais favorável em vigor na empresa;
- c) O pagamento das despesas de transporte, ida e volta, para o local da deslocação, comprovadas, ou segundo esquema acordado, a nível da empresa, com os trabalhadores;
- d) O pagamento das despesas de alimentação e alojamen-

to, devidamente comprovadas, feitas durante o período de deslocação;

e) O pagamento das despesas de transporte no local de deslocação, quando impostas por razões de serviço, entre o local de alojamento e o local de trabalho, quando se justificarem;

f) Uma licença suplementar, com retribuição, igual a um dia útil por cada trinta dias consecutivos ou sessenta dias interpolados de deslocação;

g) Ao pagamento, como trabalho suplementar, do tempo de trajeto e espera na parte que exceda o período normal de trabalho.

3- O tempo gasto em transporte conta, para todos os efeitos, como tempo de deslocação.

4- As condições de alojamento, alimentação e transporte são da competência da empresa, com salvaguarda de normais condições de higiene e comodidade.

5- Sem prejuízo do cumprimento de horário de trabalho, os trabalhadores na situação contemplada por esta cláusula poderão interromper a deslocação para gozar o período de descanso semanal na sua residência habitual. Nesse caso, a empresa suportará as despesas de transporte, mas ficam interrompidas as demais obrigações previstas nesta cláusula.

#### Cláusula 97.<sup>a</sup>

##### Deslocações para os Açores, Madeira e estrangeiro

1- As grandes deslocações para as regiões autónomas e para o estrangeiro dão aos trabalhadores direito a:

- a) Retribuição que auferirem no local habitual de trabalho;
- b) Pagamento das despesas de transporte, alojamento e alimentação;
- c) Pagamento das despesas de preparação das deslocações, nomeadamente passaporte e vacinas;
- d) Subsídio de deslocação igual a 20 % da retribuição diária, no mínimo 2 % da remuneração mensal estabelecida na tabela para o grau V por cada dia completo de deslocação, ou regime globalmente mais favorável em vigor na empresa;
- e) Uma licença suplementar com retribuição de dois dias úteis por cada trinta dias seguidos ou sessenta interpolados de deslocação.

2- O tempo gasto em transportes conta, para todos os efeitos, como tempo de deslocação.

3- Os trabalhadores deslocados, nos termos desta cláusula, por períodos superiores a quinze dias, terão direito a um abono para vestuário e equipamento de uso individual, que não excederá o montante anual correspondente a metade da remuneração mensal estabelecida na tabela salarial para o grau V, por cada variação de clima a que as deslocações obrigarem.

#### Cláusula 98.<sup>a</sup>

##### Outros direitos e deveres dos trabalhadores, em caso de grandes deslocações

1- Os trabalhadores deslocados nos termos das duas cláusulas anteriores serão segurados pela empresa, não só contra os riscos de acidentes de trabalho, como também contra os riscos de acidentes pessoais cobrindo incapacidades perma-

nentes superiores a 15 %. O seguro não será feito por valor inferior a cinco anos de remuneração normal e num mínimo absoluto correspondente a cem vezes a remuneração mensal estabelecida na tabela para o grau V em caso de morte ou incapacidade total.

2-

a) Os riscos de doença que, em razão do local onde o trabalho seja prestado, deixem eventualmente e a qualquer título de ser cobertos pela Segurança Social, serão assumidos pela empresa, com possibilidade de transferência de responsabilidade para uma companhia de seguros autorizada;

b) Durante os períodos de doença, comprovada por atestado médico, os trabalhadores deslocados manterão, conforme o caso e até à data em que se verificar o regresso às suas residências, o direito dos subsídios previstos para as deslocações e terão ainda direito ao pagamento da viagem de regresso se esta for prescrita por médico, resultar da falta de assistência médica, medicamentosa ou terapêutica necessárias ou for decidida pela entidade patronal;

c) Os trabalhadores deslocados, sempre que não possam comparecer ao serviço por motivo de doença, deverão avisar a empresa logo que possível e pelo meio mais rápido, sem o que as faltas serão consideradas injustificadas.

3- As condições de alojamento, alimentação e transporte são da competência da empresa, com salvaguarda das normais condições de higiene, saúde e segurança.

4-

a) Os trabalhadores têm direito a escolher o local de gozo das férias e licenças suplementares estipuladas para grandes deslocações;

b) Se a escolha recair no local de residência habitual, a retribuição do trabalhador durante o período das referidas férias e licenças, será aquela a que ele teria direito a receber se não estivesse deslocado, acrescida do custo das viagens de ida e volta entre o local da deslocação e o da residência habitual, desde que sobre as anteriores férias e licenças haja decorrido um período de tempo não inferior a:

- Trinta dias para os deslocados no Continente;
- Seis meses para os deslocados nos Açores e Madeira;
- Doze meses para os deslocados no estrangeiro.

c) Nos casos de grande deslocação, fora do Continente, o trabalhador mantém o direito à remuneração que estiver a receber na deslocação, durante as férias e licenças que não venham a gozar na sua residência habitual;

d) Nos casos de grande deslocação, no Continente, o trabalhador não perde o direito à remuneração que estiver a receber na deslocação quando optar pelo gozo de férias e licenças suplementares no local para onde esteja deslocado;

e) Em qualquer dos casos o tempo de viagem não será contado nas férias, desde que o meio de transporte tenha sido escolhido pela empresa.

5- As obrigações das empresas para com o pessoal deslocado em trabalho fora do local habitual subsistem durante o período de inatividade, cuja responsabilidade não pertença aos trabalhadores.

6- As empresas manterão inscritos nas folhas de pagamento da Segurança Social, com o tempo de trabalho normal, os trabalhadores deslocados.

7- A empresa pagará as despesas de transporte a que sejam obrigados os trabalhadores deslocados para regressarem ao local habitual, nos casos de falecimento do cônjuge ou pessoa com quem o trabalhador vive em união de facto, filhos adotados ou em fase de adoção e pais, e participação em 50 % das despesas de transporte, em caso de doença grave, devidamente comprovada, dos mesmos parentes e desde que previamente notificada da respetiva situação e condições pelos trabalhadores.

Cláusula 99.<sup>a</sup>

#### Ajudas de custo

1- O empregador pode estabelecer, em substituição total ou parcial das prestações previstas nas cláusulas anteriores, regimes próprios de ajudas de custo, de abonos de viagem, de despesas de transporte e de utilização de automóvel próprio ao serviço da entidade empregadora, com a faculdade de os majorar nos termos previstos no Código dos Regimes Contributivos do Sistema Previdencial de Segurança Social.

2- Da efetiva aplicação dos regimes previstos no número anterior não pode resultar prejuízo para o trabalhador face às prestações por eles eventualmente substituídas e reguladas nas cláusulas 96.<sup>a</sup> a 98.<sup>a</sup>

### SECÇÃO IX

#### Cedência ocasional de trabalhadores

Cláusula 100.<sup>a</sup>

##### Cedência ocasional de trabalhadores

1- A cedência ocasional de trabalhadores é lícita quando se verifiquem cumulativamente as seguintes condições:

a) O trabalhador cedido esteja vinculado ao empregador cedente por contrato de trabalho sem termo resolutivo;

b) A cedência ocorra no quadro de colaboração entre sociedades coligadas, em relação societária de participações recíprocas, de domínio ou de grupo, ou entre empregadores, independentemente da natureza societária, que mantenham estruturas organizativas comuns;

c) O trabalhador manifeste a sua vontade em ser cedido.

2- Às situações de cedência ocasional aplica-se, em tudo o mais, o disposto no Código do Trabalho.

### SECÇÃO X

#### Sanções

Cláusula 101.<sup>a</sup>

##### Sanções disciplinares

O empregador pode aplicar, dentro dos limites fixados na cláusula 102.<sup>a</sup>, as seguintes sanções disciplinares, sem prejuízo dos direitos e garantias gerais do trabalhador:

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.

Cláusula 102.<sup>a</sup>

#### Limites às sanções disciplinares

1- A perda de dias de férias não pode pôr em causa o gozo de 20 dias úteis de férias.

2- A suspensão do trabalho não pode exceder por cada infração 30 dias e, em cada ano civil, o total de 90 dias.

Cláusula 103.<sup>a</sup>

#### Procedimento

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

Cláusula 104.<sup>a</sup>

#### Sanções abusivas

1- Considera-se abusiva a sanção disciplinar motivada pelo facto de o trabalhador:

a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;

b) Recusar-se a cumprir ordens a que não devesse obediência, nos termos da alínea d) do número 1 e do número 2 da cláusula 20.<sup>a</sup> da presente convenção;

c) Exercer ou candidatar-se a funções em organismos de representação de trabalhadores;

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

2- Presume-se abusivo o despedimento ou a aplicação de qualquer sanção sob a aparência de punição de outra falta, quando tenha lugar até seis meses após qualquer dos factos mencionados nas alíneas a), b) e d) do número anterior.

## SECÇÃO XI

### Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 105.<sup>a</sup>

#### Indemnização em substituição da reintegração

1- Em substituição da reintegração o trabalhador pode optar por uma indemnização correspondente a um mês de retribuição base por cada ano completo ou fração de antiguidade.

2- Em tudo o mais aplica-se o disposto no Código do Trabalho.

## CAPÍTULO IV

### Actividade sindical na empresa

Cláusula 106.<sup>a</sup>

#### Princípios gerais

1- No exercício da liberdade sindical os trabalhadores e os

sindicatos outorgantes têm direito a desenvolver atividade sindical no interior da empresa, nomeadamente através de delegados sindicais, comissões sindicais e comissões intersindicais, nos termos da lei e deste contrato coletivo de trabalho.

2- Ao empregador é vedada qualquer interferência na atividade sindical dos trabalhadores ao seu serviço.

Cláusula 107.<sup>a</sup>

#### Comunicação à entidade patronal

1- As direções sindicais comunicarão à entidade patronal a identificação dos delegados sindicais, bem como daqueles que fazem parte de comissões sindicais e intersindicais de delegados, por meio de carta registada com aviso de receção, de que será afixada cópia nos locais reservados às informações sindicais.

2- O mesmo procedimento deverá ser observado no caso da substituição ou cessação de funções.

Cláusula 108.<sup>a</sup>

#### Organização sindical na empresa

1- Os delegados sindicais são os representantes do sindicato junto dos trabalhadores filiados no mesmo sindicato.

2- A comissão sindical na empresa (CSE) é a organização dos delegados sindicais do mesmo sindicato na empresa.

3- A comissão intersindical (CIE) é a organização dos delegados sindicais das diversas comissões sindicais na empresa.

Cláusula 109.<sup>a</sup>

#### Garantias dos dirigentes sindicais

1- As faltas dadas pelos membros da direção das associações sindicais para desempenho das suas funções, consideram-se faltas justificadas e contam para todos os efeitos, menos o da remuneração, como tempo de serviço efetivo.

2- Para o exercício das suas funções, cada membro da direção beneficia do crédito de quatro dias por mês, mantendo o direito à remuneração.

3- A direção interessada deverá comunicar com um dia de antecedência as datas e o número de dias de que os respetivos membros necessitam para o exercício das suas funções ou, em caso de impossibilidade, nos dois dias imediatos ao primeiro dia em que faltaram.

4- Sempre que o entender justificado, a direção interessada poderá ainda comunicar ao empregador a utilização acumulada do crédito referido no número 2, por um dado dirigente sindical até ao limite de dois meses.

5- Os membros dos corpos gerentes das associações sindicais não podem ser transferidos do local de trabalho sem o seu acordo.

6- Os membros dos corpos gerentes das associações sindicais não podem ser objeto de discriminação, face aos demais trabalhadores, em consequência do exercício da atividade sindical, nomeadamente quanto a promoção profissional e salarial.

7- O despedimento dos trabalhadores candidatos aos cor-

pos gerentes das associações sindicais, bem como dos que exerçam ou hajam exercido funções nos mesmos corpos gerentes há menos de cinco anos, presume-se feito sem justa causa.

8- O despedimento de que, nos termos do número anterior, se não prove justa causa, dá ao trabalhador despedido o direito de optar entre a reintegração na empresa, com os direitos que tinha à data do despedimento, e uma indemnização calculada nos termos da lei, sem prejuízo da cláusula 105.<sup>a</sup> (Indemnização em substituição da reintegração) desta convenção coletiva de trabalho.

Cláusula 110.<sup>a</sup>

**Direitos e deveres dos delegados sindicais**

1- O número de delegados sindicais varia consoante o número de trabalhadores sindicalizados e é calculado de acordo com a tabela seguinte:

Total de trabalhadores sindicalizados	Número de delegados sindicais
Menos de 50	1
De 50 a 99	2
De 100 a 199	3
De 200 a 499	6
500 ou mais	$6 + \frac{N - 500}{200}$

Nota:

1- O resultado apurado na aplicação desta fórmula, quando não for número inteiro, é arredondado para a unidade imediatamente superior.

2-  $N$  - é o número de trabalhadores sindicalizados.

2- Cada delegado sindical dispõe para o exercício das suas funções de um crédito de horas semestral de 48 horas.

3- O crédito de horas atribuído no número anterior é referido ao período normal de trabalho e conta para todos os efeitos como tempo de serviço efetivo.

4- Os delegados sindicais, sempre que pretendam exercer o direito previsto no número 2, deverão avisar a entidade patronal, por escrito, com a antecedência mínima de um dia; em caso de faltas que pela sua imprevisibilidade impossibilitem aquele aviso antecipado, o mesmo deve ser apresentado nos dois dias seguintes ao primeiro em que faltaram, sem prejuízo de comunicação oral, se houver interrupção de trabalho já iniciado.

5- As faltas dadas pelos delegados sindicais para o desempenho das suas funções para além do crédito de horas previsto nesta cláusula, consideram-se faltas justificadas e contam-se para todos os efeitos, menos o da remuneração, como tempo de serviço efetivo.

6- Os delegados sindicais não podem ser transferidos de local de trabalho sem o seu acordo e sem o prévio conheci-

mento da direção do sindicato respetivo.

7- Aplica-se aos delegados sindicais o regime previsto nos números 5, 6 e 7 da cláusula 109.<sup>a</sup>

Cláusula 111.<sup>a</sup>

**Direito de reunião**

1- Os trabalhadores podem reunir-se nos locais de trabalho, fora do horário normal mediante convocação de um terço ou 50 trabalhadores da respetiva unidade de produção, ou da comissão sindical ou intersindical, sem prejuízo da normalidade da laboração, no caso de trabalho por turnos ou de trabalho suplementar.

2- Com ressalva da última parte do número anterior os trabalhadores têm direito a reunir-se durante o horário normal de trabalho até um período máximo 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.

3- As reuniões referidas no número anterior só podem ser convocadas pela comissão intersindical ou pela comissão sindical.

4- Os promotores das reuniões referidas nos números anteriores são obrigados a comunicar ao empregador e aos trabalhadores interessados com a antecedência mínima de um dia a data e hora em que pretendem que elas se efetuem, devendo afixar as respetivas convocatórias.

5- O empregador autorizará a participação de dirigentes sindicais nas reuniões previstas nesta cláusula, desde que avisada do facto por escrito com a antecedência mínima de seis horas, salvo nos casos em que situações imprevistas de urgência ou de interesse mútuo justifiquem a aceitação de prazo inferior.

Cláusula 112.<sup>a</sup>

**Instalações para atividade sindical na empresa**

O empregador é obrigado a:

1- Pôr à disposição dos delegados sindicais, sempre que estes o requeiram, um local apropriado para o exercício das suas funções; esse local, situado no interior do estabelecimento ou na sua proximidade será atribuído a título permanente se se tratar de empresa com 150 ou mais trabalhadores.

2- Facultar local apropriado para os delegados sindicais poderem afixar no interior da empresa textos, convocatórias, comunicados ou informações relativos à vida sindical e aos interesses socioprofissionais dos trabalhadores da empresa e permitir-lhes a distribuição dos mesmos documentos no interior do estabelecimento, mas sem prejuízo, em qualquer dos casos, da laboração normal.

3- Sempre que possível, e desde que sem prejuízo da normalidade dos serviços e sem aumento de encargos, nas empresas que tenham trabalhadores em diversos locais geográficos, o empregador deverá facilitar aos delegados sindicais a utilização dos seus meios de ligação disponíveis que sejam imprescindíveis ao exercício adequado das suas funções.

## CAPÍTULO V

### Resolução de conflitos

#### Cláusula 113.<sup>a</sup>

##### Arbitragem

1- As partes outorgantes reconhecem as virtualidades do recurso à arbitragem como forma de solução, justa, rápida e eficaz, dos conflitos laborais, individuais e coletivos.

2- Tendo em vista facilitar o acesso e viabilizar na prática o recurso à arbitragem voluntária, as partes outorgantes constituirão, em Lisboa e no Porto dois tribunais arbitrais permanentes.

3- Cada tribunal será composto por três árbitros, dois dos quais designados por cada uma das partes signatárias e o terceiro, que presidirá, escolhido por acordo dos dois primeiros.

4- Os árbitros serão ajuramentados perante o juiz do tribunal judicial da comarca respetiva e com mandato, renovável, coincidente com cada ano civil.

5- Os árbitros julgarão de acordo com o direito constituído aplicável, salvo se as partes litigantes os autorizarem expressamente a julgar segundo a equidade.

6- Das decisões dos tribunais cabe recurso para o Tribunal da Relação e para o Supremo Tribunal de Justiça, nos termos processuais em vigor, com exceção das decisões tomadas com base na autorização a que se reporta a segunda parte do número anterior, as quais terão carácter definitivo.

7- É criada uma comissão constituída por três representantes sindicais e três representantes da Associação Portuguesa das Empresas do Sector Eléctrico e Electrónico com o fim de elaborarem o regulamento e procederem à instalação dos tribunais arbitrais referidos na presente cláusula.

8- Depois de concluído o mandato a que se refere o número anterior, a comissão prosseguirá os seus trabalhos com vista à preparação de um acordo formal, que viabilize a institucionalização da arbitragem necessária como sistema de resolução dos conflitos, individuais e coletivos, que se suscitam entre os representantes das partes outorgantes.

9- O regulamento e demais acordos mencionados nos números 7 e 8 serão objeto de publicação e considerar-se-ão parte integrante do presente CCT.

#### Cláusula 114.<sup>a</sup>

##### Interpretação, integração e resolução de conflitos - Comissão paritária

1- As partes outorgantes constituirão uma comissão paritária, composta de seis membros, três em representação de cada uma delas, com competência para interpretar as disposições deste contrato, integrar os casos omissos e decidir sobre as recomendações da comissão de peritos.

2- Cada uma das partes pode fazer-se acompanhar de peritos, até ao máximo de três.

3- Para efeito da respetiva constituição, cada uma das partes indicará à outra e ao ministério responsável pela área laboral, no prazo de trinta dias, após a publicação deste contrato, a identificação dos seus representantes.

4- A substituição de representantes é lícita a todo o tempo,

mas só produz efeitos quinze dias após as comunicações referidas no número anterior.

5- Cada uma das partes dispõe de um voto.

6- No funcionamento da comissão paritária observam-se as seguintes regras:

a) Sempre que uma das partes pretender a reunião da comissão, comunicará à outra parte, com a antecedência mínima de quinze dias, com indicação expressa do dia, hora, local e agenda pormenorizada dos assuntos a tratar;

b) A direção dos trabalhos competirá alternadamente a representantes de uma e de outra parte;

c) Salvo deliberação que admita prorrogação, não poderão ser convocadas mais de duas reuniões, nem ocupados mais de quinze dias com o tratamento do mesmo assunto;

d) As resoluções serão tomadas por acordo das partes, sendo enviadas ao ministério responsável pela área laboral para publicação;

e) Essas resoluções, uma vez publicadas e tendo natureza meramente interpretativa, terão efeito a partir da data da entrada em vigor do presente contrato, tendo natureza integradora dos casos omissos, e terão efeito cinco dias após a sua publicação.

7- Não havendo acordo, qualquer das partes poderá submeter o assunto a uma comissão arbitral ad-hoc, o que comunicará à outra parte.

#### Cláusula 115.<sup>a</sup>

##### Sucessão de convenções

1- Com a entrada em vigor do presente contrato coletivo de trabalho são revogadas as convenções anteriormente negociadas pelas entidades ora outorgantes e publicadas nos *Boletins do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 29, de 8 de agosto de 1996 e n.º 39, de 22 de outubro de 2002, bem como posteriores alterações, com a última publicação nos *Boletins do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 41, de 8 de novembro de 2003 e n.º 42, de 15 de novembro de 2003.

2- As partes reconhecem e afirmam que a presente convenção é globalmente mais favorável que o regime resultante das convenções revogadas.

#### Cláusula 116.<sup>a</sup>

##### Republicação

As partes acordam em proceder à republicação do contrato coletivo de trabalho (publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 19, de 22 de maio de 2016, no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 15, de 22 de abril de 2017 e no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 14, de 15 de abril de 2018).

### Normas transitórias

#### Cláusula 1.<sup>a</sup>

##### Cálculo do valor da retribuição horária

O valor da retribuição horária é calculado segundo a seguinte fórmula:

$$(Rm + \text{prémio de antiguidade} \times 12) : (52 \times n)$$

em que  $Rm$  é o valor da retribuição mensal e  $n$  o período normal de trabalho semanal.

Cláusula 2.<sup>a</sup>

**Prémio de antiguidade na categoria**

1- Os trabalhadores classificados em categoria ou classe sem acesso automático têm direito por cada três anos de permanência na respetiva categoria ou classe a um prémio de antiguidade no valor correspondente a 3,5 % da remuneração mensal estabelecida na tabela para o grau V, até ao máximo de quatro.

2- Os prémios de antiguidade na categoria serão processados independentemente de quaisquer aumentos de retribuição a que o empregador proceda para além dos salários mínimos contratuais.

3- Sempre que por promoção não obrigatória, o trabalhador passa para categoria ou classe cuja retribuição mínima seja inferior à sua remuneração resultante de processamento dos prémios de antiguidade, ser-lhe-á garantido como mínimo o montante global recebido na anterior categoria ou classe.

4- Para processamento dos prémios de antiguidade considera-se relevante o tempo, na empresa e na categoria ou classe, anterior à entrada em vigor deste contrato.

Cláusula 3.<sup>a</sup>

**Prémio de antiguidade na categoria - Desaplicação**

O regime transitório de diuturnidades estabelecido na cláusula 2.<sup>a</sup> das normas transitórias deixou de ser aplicável, a partir de 1 de janeiro de 2013, a todos os trabalhadores admitidos a partir dessa data, em empresa abrangida pelo presente contrato coletivo de trabalho.

Cláusula 4.<sup>a</sup>

**Trabalho noturno - Regime transitório**

1- O valor equivalente ao acréscimo pela prestação do trabalho noturno entre as 20h00 e as 22h00, será mantido como compensação, aos trabalhadores que preencham uma das seguintes condições:

a) Tenham sido contratados, pelo menos há 60 dias, para horário que inclua o referido período entre as 20h00 e as 22h00;

b) Que estando a praticar horário que inclua aquele período, tenham efetivamente prestado seu trabalho das 20h00 às 22h00, durante 180 dias, no período de 12 meses imediatamente anterior à entrada em vigor da presente convenção.

2- O valor referido no número 1 será calculado com base na média do referido acréscimo com referência aos últimos 12 meses, salvo se o contrato tiver duração inferior, contando-se neste caso a média dos meses de duração do contrato.

3- A referida compensação será processada por rubrica separada.

4- A compensação a que se referem os números anteriores pode ser objeto de remição mediante acordo entre empresa e trabalhador.

5- Os trabalhadores admitidos depois de 13 de maio de 2006 não beneficiam do regime regulado na presente cláusula.

Cláusula 5.<sup>a</sup>

**Retribuição do trabalho suplementar  
Entrada em vigor**

O disposto na cláusula 84.<sup>a</sup> entra em vigor no dia 1 de abril de 2014.

**Tabela de remunerações mínimas**

Graus	Atividade contratada/Categoria	Salários
03	Engenheiro(a) VI	2 897,00 €
02	Engenheiro(a) V	2 436,00 €
01	Engenheiro(a) IV	1 962,00 €
0	Engenheiro(a) III Chefe de serviços Analista informático(a) principal Contabilista	1 518,00 €
1	Engenheiro(a) II Analista informático(a) profissional Encarregado(a) geral	1 322,00 €
2	Engenheiro(a) I-B Programador(a) informático principal Analista informático(a) assistente Técnico(a) telecomunicações principal Projetista	1 228,00 €
3	Técnico(a) serviço social Engenheiro(a) I-A Chefe de secção Técnico(a) telecomunicações mais 6 anos Técnico(a) fabril principal Chefe de vendas Secretário(a) Programador(a) informático profissional	1 141,00 €
4	Técnico(a) administrativo(a) Correspondente línguas estrangeiras/est. LE Encarregado(a) Técnico(a) fabril mais seis anos Técnico(a) telecomunicações cinco e seis anos Caixeiro(a) encarregado(a) Caixeiro(a) chefe de secção Inspetor(a) de vendas Programador(a) informático(a) assistente Operador(a) informático(a) principal Analista informático(a) estagiário(a)	1 024,00 €

5	Chefe de equipa Assistente administrativo(a) de 1.ª Caixa Técnico(a) telecomunicações 3.º e 4.º anos Operador(a) informático(a) profissional Enfermeiro(a) Técnico(a) fabril 5.º e 6.º anos	1 003,00 €
6	Encarregado(a) refeitório/cantina Assistente administrativo(a) de 2.ª Supervisor(a) de logística Prospector(a) de vendas Promotor(a) de vendas Caixeiro(a) viajante Caixeiro(a) de 1.ª Motorista pesados PQ - Oficial Técnico(a) telecomunicações 1.º e 2.º anos Vendedor(a) Técnico(a) fabril 3.º e 4.º anos Expositor(a)/decorador(a) Rececionista 1.ª	893,00 €
7	Caixeiro(a) 2.ª Motorista de ligeiros Coordenador(a) de operadores especializados Auxiliar de enfermagem Técnico(a) fabril 1.º e 2.º anos Programador(a) informático(a) estagiário(a)	833,00 €
8	Operador(a) especializado(a) de 1.ª Cozinheiro(a) Empregado(a) serviço externo Chefe de vigilância Rececionista 2.ª	815,00 €
9	Assistente administrativo(a) de 3.ª Encarregado(a) de limpeza Caixeiro(a) 3.ª PQ - Pré-oficial 1.º e 2.º anos Operador(a) especializado(a) de 2.ª Ajudante de fogueiro(a) Operador(a) informático(a) estagiário(a)	773,00 €
10	Contínuo/porteiro(a) Assistente administrativo(a) estagiário(a) 2.º ano Técnico(a) fabril praticante 2.º ano Técnico(a) telecomunicações praticante 2.º ano Servente Empregado(a) refeitório/cafeteria Guarda ou vigilante Rececionista estagiário(a) Operador(a) especializado(a) de 3.ª	740,00 €

11	Assistente administrativo(a) estagiário 1.º ano Técnico(a) telecomunicações praticante 1.º ano Técnico(a) fabril praticante 1.º ano PQ - Praticante até 2 anos Operador(a) especializado(a) praticante 1 a 6 meses	705,00 €
----	---	----------

Prémio de antiguidade - 35,11 €.  
 Subsídio de refeição - 6,35 € (de acordo com a cláusula 93.ª).

## ANEXO I

### Classificação profissional

#### A) Grupos profissionais e profissões

##### 1- Grupo dos profissionais administrativos

Pertencem a este grupo profissional os trabalhadores que se ocupam, consoante os casos, de trabalho como: escrituração relativa a transações financeiras ou quaisquer outras atividades; movimentação de fundos da empresa ou da sua clientela; transcrição ou dactilografia de textos ditados ou redigidos por si ou por outrem; cálculo de custos de salários ou de produtos, bem como despesas gerais; receção, distribuição, envio ou arquivo de correspondência ou de outros documentos; operações com os diferentes tipos de máquinas de escritório ou de informática.

Podem especificamente assegurar a receção e condução de pessoas estranhas à empresa, efetuar cobranças, pagamentos ou entregas de documentos no exterior ou efetuar ligações telefónicas.

##### 1.1- Informática

*Analista informático(a)* - Desempenha uma ou várias das seguintes funções:

a) Funcional (especialista da organização e métodos) - Estuda o serviço do utilizador, determina a natureza e o valor das informações existentes e especifica as necessidades de informação e os cadernos de encargos ou as atualizações dos sistemas de informação;

b) De sistemas - Estuda a viabilidade técnica, económica e operacional dos encargos, avalia os recursos necessários para os executar, implantar e manter e especifica os sistemas de informação que os satisfaçam;

c) Orgânico - Estuda os sistemas de informação e determina as etapas de processamento e os tratamentos de informação e especifica os programas que compõem as aplicações. Testa e altera as aplicações;

d) De software - Estuda software base, rotinas utilitárias, programas gerais, linguagem de programação, dispositivos e técnicas desenvolvidas pelos fabricantes e determina o seu



interesse de exploração. Desenvolve e especifica módulos de utilização geral;

e) De exploração - Estuda os serviços que concorrem para a produção do trabalho no computador e os trabalhos a realizar, especifica o programa de exploração do computador a fim de otimizar a produção, rentabilidade das máquinas, os circuitos e controle dos documentos e os métodos e os processos utilizados.

*Operador(a) informático(a)* - Desempenha uma ou ambas as funções:

a) De computador - Receciona os elementos necessários à execução dos trabalhos no computador, controla a execução conforme o programa de exploração, regista as ocorrências e reúne os elementos resultantes. Prepara, opera e controla o computador através da consola;

b) De periféricos - Prepara, opera e controla os órgãos periféricos do computador. Prepara e controla a utilização e os stocks dos suportes magnéticos da informação.

*Programador(a) informático(a)* - Executa uma ou várias das seguintes funções:

a) De organização de métodos - Estuda as especificações das necessidades de informação e os serviços, determina os métodos de simplificação, quer manuais, quer mecanizados, de tratamento de informação e a organização dos circuitos dos documentos nos serviços não englobados nos do computador;

b) De aplicações - Estuda as especificações dos programas, determina o formato das informações, a organização dos ficheiros que as contém e as operações a efetuar com elas no decorrer da execução do trabalho no computador. Codifica, testa, corrige, faz manutenção e documenta os programas e elabora o respetivo manual de operação;

c) De software - Estuda as especificações, codifica, testa corrige, faz manutenção e documenta os módulos de utilização geral. Pesquisa as causas de incidentes de exploração;

d) De exploração - Estuda as especificações do programa de exploração do computador e os trabalhos a realizar e determina os métodos de tratamento da informação e os circuitos dos documentos nos serviços do computador e elabora o programa de exploração. Contabiliza o tempo de produção, de paragem, de avaria, de manutenção.

## 1.2- Contabilidade e tesouraria

*Contabilista* - Organiza e dirige os serviços de contabilidade e dá conselhos sobre problemas de natureza contabilística; estuda a planificação dos circuitos contabilísticos, analisando os diversos sectores de atividade da empresa de forma a assegurar uma recolha de elementos precisos, com vista à determinação de custos e resultados de exploração; elabora o plano de contas a utilizar, para obtenção dos elementos mais adequados à gestão económico-financeira e cumprimento da legislação comercial e fiscal; supervisiona a escrituração dos registos e livros de contabilidade, coordenando, orientando e dirigindo os profissionais encarregados dessa execução; fornece os elementos contabilísticos necessários à definição da política orçamental e organiza e assegura o controle 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 apura-

mento de resultados, dirigindo o encerramento das contas e a elaboração do respetivo balanço, que apresenta e assina; elabora o relatório explicativo que acompanha a apresentação de contas ou fornece indicações para essa elaboração; efetua as revisões contabilísticas necessárias, verificando os livros de registos para se certificar da correção da respetiva escrituração.

*Caixa* - Tem a seu cargo as operações de caixa e registo do movimento relativo a transações respeitantes à gestão da empresa; recebe numerário e outros valores e verifica se as suas importâncias correspondem às indicadas nas notas de venda ou nos recibos; efetua pagamentos e pode preparar sobrescritos segundo as folhas de pagamento. Pode preparar os fundos destinados a serem depositados e tomar as disposições necessárias para os levantamentos.

## 1.3- Serviços gerais

*Secretário(a)* - Ocupa-se do secretariado específico de profissionais de categoria superior a chefe de serviços, competindo-lhe principalmente assegurar a rotina diária do gabinete, a execução da correspondência e arquivo, tarefas de estenodactilografia, de correspondente e outras que especialmente lhe sejam atribuídas.

*Correspondente em línguas estrangeiras* - Redige cartas, relatórios e quaisquer outros documentos de carácter técnico ou administrativo em línguas estrangeiras, dando-lhes seguimento apropriado; lê, traduz, se necessário, o correio recebido e junta-lhe a correspondência anterior sobre o mesmo assunto; estuda documentos e informa-se sobre as matérias em questão ou recebe instruções definidas com vista à resposta; redige textos, faz minutas e cartas, dita-as ou dactilografa-as. Pode ser encarregado de se ocupar dos respetivos processos.

*Assistente administrativo(a)* - Executa tarefas relacionadas com o expediente geral da empresa, de acordo com procedimentos estabelecidos, utilizando equipamento informático e equipamento e utensílios de escritório; receciona e regista a correspondência e encaminha-a para os respetivos serviços ou destinatários, em função do tipo de assunto e da prioridade da mesma; efetua o procedimento de texto em memorandos, cartas/ofícios, relatórios e outros documentos, com base em informação fornecida; arquiva a documentação, separando-a em função do tipo de assunto ou do tipo de documento, respeitando regras e procedimentos de arquivo; procede à expedição da correspondência, identificando o destinatário e acondicionando-a, de acordo com os procedimentos adequados; prepara e confere documentação de apoio à atividade comercial da empresa, designadamente documentos referentes a contratos de compra e venda (requisições, guias de remessa, faturas, recibos e outros) e documentos bancários (cheques, letras, livranças e outros); regista a atualiza, manualmente ou utilizando aplicações informáticas específicas da área administrativa, dados necessários à gestão da empresa, nomeadamente os referentes ao economato, à faturação, vendas e clientes, compras e fornecedores, pessoal e salários, stocks e aprovisionamento; atende e encaminha, telefónica ou pessoalmente, o público interno e externo à empresa, nomeadamente clientes, fornecedores e funcionários, em função do tipo de informação ou serviço pretendido.

*Técnico(a) administrativo(a)* - É o trabalhador que, a par-

tir de objetivos definidos superiormente, organiza e executa as tarefas de maior responsabilidade e especialização. Poderá coordenar profissionais de qualificação inferior.

*Estagiário(a)* - Todo aquele que, através da prática, completa a sua preparação e se inicia na profissão.

*Rececionista* - Recebe clientes e dá explicações sobre os artigos, transmitindo indicações dos respetivos departamentos; assiste na portaria, recebendo e atendendo visitas que pretendam encaminhar-se para a administração ou funcionários da empresa, ou atendendo outros visitantes com orientação das suas visitas e transmissão de indicações várias.

*Empregado(a) de serviços externos* - Normal e predominantemente, efetua fora dos escritórios serviços de informação, de entrega de documentos e de pagamentos necessários ao andamento de processos em tribunais e repartições públicas ou outras entidades, desde que não exerça atividades próprias de cobrador.

*Contínuo(a)* - Executa serviços, como anunciar vistas, encaminhá-las ou informá-las; fazer recados ou estampilhar e entregar correspondência; executar outros serviços análogos. Enquanto menor de 18 anos tem a designação de paquete.

*Guarda (vigilante)* - Encarrega-se da vigilância de edifícios, instalações fabris ou outros locais, para os proteger contra incêndios ou roubos, e para controlar a entrada e saída de pessoas, viaturas e outros bens. Poderá, durante o período normal de laboração da empresa, executar outras tarefas indiferenciadas quando o exercício das suas funções o permita.

## 2- Grupo dos profissionais técnico-fabris

Pertencem a este grupo os profissionais que, sem intervenção direta na fabricação, executam trabalhos relacionados com a atividade fabril, com formação escolar de nível secundário, ou com conhecimentos técnicos ou práticos de nível complexo para o exercício das respetivas funções.

Em todas as profissões deste grupo, com carreira profissional, existe o escalão de profissional-principal, a quem compete o exercício das tarefas de maior complexidade da respetiva profissão, devendo para isso ter elevada qualificação técnica e conhecimento perfeito das normas técnicas que condicionam a atividade respetiva, e podendo ainda coordenar profissionais da respetiva profissão, distribuindo-lhes tarefas.

À designação «profissional técnico-fabril» poderá ser acrescentada denominação específica de acordo com a sua atividade, designadamente:

Desenhador(a);  
Desenhador(a) praticante;  
Modelador(a);  
Orçamentista;  
Operador(a) de laboratório;  
Planificador(a);  
Preparador(a) de trabalhos;  
Projetista;  
Radiologista industrial;  
Técnico(a) de métodos e tempos;  
Técnico(a) de montagens;  
Técnico(a) de projetos e ensaios de eletrónica;

Técnico(a) de telecomunicações;

Verificador(a) de qualidade.

## 3- Grupo dos profissionais técnico-comerciais

Os profissionais deste grupo orientam a sua atividade no sentido de comercialização e armazenagem de produtos em todas as suas fases ou alterações, tais como projeção de mercados, apresentação, publicidade, venda de produtos e diversas relações com os clientes. Deste grupo fazem parte as seguintes profissões:

### 3.1- Comércio

*Caixeiro(a)* - Vende mercadorias no comércio por grosso ou retalho. Fala com o cliente no local de venda e informa-se do género de produtos que deseja. Ajuda o cliente a efetuar a escolha do produto. Enuncia o preço, cuida da embalagem do produto ou toma as medidas necessárias para a sua entrega e transmite-as para execução. É, por vezes, encarregado de fazer o inventário periódico das existências.

*Caixeiro(a)-viajante* - Exerce as suas funções de praticista numa zona geográfica determinada, fora da área definida para o caixeiro de praça (pracista).

*Caixeiro(a) (de balcão)* - Recebe numerário ou outros valores em pagamento de mercadorias ou serviços, no comércio a retalho. Verifica as somas devidas; recebe o dinheiro, passa um recibo ou bilhete, conforme o caso, e regista operações em folhas de caixa; recebe cheques.

*Inspetor(a) de vendas* - Inspetiona o serviço dos vendedores, caixeiros de praça e caixeiros-viajantes, prospetores e promotores de vendas, visita os clientes e informa-se das suas necessidades, recebe reclamações dos clientes, verifica a ação dos seus inspecionados pelas notas de encomendas, auscultação do mercado, programas cumpridos, etc.

*Expositor(a) e/ou decorador(a)* - Concede e executa o arranjo das montras ou outros locais de exposição, segundo o seu sentido estético, por forma a realçar e pôr em evidência os produtos vendidos pela empresa.

*Promotor(a) de vendas* - Atuando em pontos diretos e indiretos do consumo, procede no sentido de esclarecer o mercado com o fim específico de incrementar as vendas da empresa.

*Prospetor(a) de vendas* - Verifica as possibilidades do mercado nos seus vários aspetos, de preferência gastos, poder aquisitivo e solvabilidade; observa os produtos ou serviços quanto à sua aceitação pelo público e a melhor maneira de os vender; estuda os meios mais eficazes de publicidade, de acordo com as características do público a que os produtos se destinam. Pode eventualmente organizar exposições.

*Vendedor(a)* - Predominantemente fora do estabelecimento, solicita encomendas, promove e vende mercadorias por conta da entidade patronal. Transmite as encomendas ao escritório central ou delegação a que se encontra adstrito e envia relatórios sobre as transações comerciais que efetuou.

### 3.2- Logística

*Supervisor(a) de logística* - Superintende no armazém, assegurando o respeito pelas normas de receção, arrumação e expedição das mercadorias, materiais ou ferramentas, zelando pela total correspondência, conformidade e atualização da informação com as existências físicas, utilizando para

o efeito meios informáticos ou não. Coordena os profissionais que operam no armazém.

*Operador(a) de logística* - Assegura a receção, controlo, arrumação e expedição de materiais ou produtos, acondicionando segundo as exigências de cada um daqueles fins, manobrando para o efeito os equipamentos mais apropriados, sendo ainda responsável pelo registo, verificação e controlo dos suportes administrativos.

À designação «operador de logística» poderá ser acrescentada denominação específica de acordo com o seu trabalho, nomeadamente embalador ou outra.

#### 4- Grupo dos profissionais qualificados

Pertencem a este grupo os trabalhadores cuja formação teórica e prática lhes permite preparar e executar trabalhos complexos ou delicados, envolvendo, em regra, muitas operações frequentemente não rotineiras.

A formação teórica e/ou prática exigida a estes trabalhadores deverá permitir, conforme os casos, e por exemplo:

Interpretar documentos ou especificações do trabalho a efetuar (normas, instruções, desenhos, etc.);

Executar trabalhos com tolerâncias mínimas ou especificações rigorosas, medidas e ensaios relativamente aprofundados;

Rever máquinas, rotinas ou processos de execução rigorosos.

À designação «profissional qualificado» poderá ser acrescentada denominação específica de acordo com a sua atividade, designadamente:

Afinador(a) de máquinas;

Aplainador(a) mecânico;

Cablador(a) eletromecânico;

Caldeireiro(a);

Eletricista bobinador(a);

Eletricista de construção e reparação de máquinas e aparelhagem elétrica de alta tensão;

Eletricista montador(a) de alta tensão;

Eletricista montador(a) de baixa tensão;

Eletroerosionador(a);

Eletromecânico(a);

Equilibrador(a);

Escatelador(a) mecânico(a);

Formista-moldista;

Fogueiro(a);

Fresador(a) mecânico(a);

Gravador(a);

Limador(a);

Litografo(a);

Mandrilador(a) mecânico(a);

Mecânico(a) de instrumentos de precisão;

Montador-ajustador(a) de máquinas;

Montador-instalador(a) de equipamentos telefónicos;

Operador(a) de máquina de furar radial;

Prensador(a) manual de material eletromecânico;

Retificador(a) mecânico(a);

Serralheiro(a) civil;

Serralheiro(a) de ferramentas, moldes, cunhos ou cortantes;

Serralheiro(a) mecânico(a);

Soldador(a);

Soldador(a) de baixo ponto de fusão;

Soldador(a) por eletroarco ou oxiacetilénico;

Técnico(a) de eletrónica (montador/reparador);

Torneiro(a) mecânico(a);

Traçador-marcador (a);

Afiador(a) de ferramentas;

Analizador(a) de ampolas e tubos de vidro (vidreiro);

Canalizador (a);

Carpinteiro(a) (geral);

Carpinteiro(a) de moldes;

Funileiro-latoeiro(a);

Ferrador ou forjador(a);

Fundidor-moldador(a);

Maçariqueiro(a) de tubos de vidro (vidreiro);

Metalizador(a);

Marceneiro(a);

Mecânico(a) de madeiras;

Motorista;

Eletricista de construção e reparação de máquinas e aparelhagem elétrica de baixa tensão;

Eletricista montador(a) de anúncios;

Operador(a) de composição de vidro;

Polidor(a);

Pintor(a) (geral);

Pintor(a) (construção civil);

Reparador(a) de cabos;

Retificador(a) de feiras;

Repuxador(a);

Temperador(a) de aço ou de outros metais;

Trolha ou pedreiro(a) de acabamentos.

#### 5- Grupo profissional dos operadores(as) especializados(as)

Intervém, no todo ou em parte, num determinado processo produtivo, executando, manualmente ou através de ferramentas, máquinas ou outros equipamentos, trabalhos pouco complexos, traduzidos geralmente em operações num número limitado e frequentemente rotineiras, identifica e assinala, visual ou eletronicamente, deficiências em produtos e materiais a partir de critérios pré-definidos; abastece as máquinas e coloca as ferramentas adequadas nos equipamentos que utiliza podendo proceder a afinações e manutenções simples dos mesmos; procede à embalagem dos produtos, dentro ou fora das linhas de montagem; pode realizar, dentro ou fora das linhas de montagem, trabalhos de recuperação, afinação ou carimbagem de componentes, peças ou equipamentos utilizando, para o efeito, ferramentas ou outros equipamentos adequados.

A experiência profissional adquirida através de treino permite a estes profissionais:

Compreender instruções elementares e precisas, verbais ou escritas, e ou esquemas simples, fichas de trabalho, etc.;

Executar trabalhos de tolerâncias longas ou rotinas de ciclos curtos;

Executar medidas simples ou contagens, dentro de limites que previamente lhe são indicados.

À designação «operador(a) especializado(a)» poderá ser acrescentada denominação específica de acordo com o seu trabalho.

## 6- Grupo dos indiferenciados

Pertencem a este grupo os trabalhadores que somente executam tarefas simples e rotineiras, auxiliares da atividade fabril, de armazém ou de cantinas e refeitórios, ou que se ocupem da limpeza ou vigilância das instalações. O exercício das suas funções depende de uma formação muito sumária, adquirida por simples prática e em tempo reduzido. Os trabalhadores deste grupo dividem-se pelas seguintes designações profissionais:

*Servente* - Ocupa-se da movimentação, carga, descarga e arrumação de materiais, limpeza e arranjo de locais, executando trabalho braçal indiferenciado. Poderá ter uma designação específica, conforme o seu género de trabalho: servente de armazém, servente de cozinha, servente de oficina, servente de construção civil, servente de laboratório ou outros.

## 7- Grupo dos serviços de apoio social

Pertencem a este grupo os trabalhadores que, não intervindo nos sectores fabril, administrativo ou comercial da empresa, desempenham tarefas de apoio social aos demais trabalhadores da empresa.

### 7.1- Refeitórios e cantinas

*Cozinheiro(a)* - Prepara, tempera e cozinha os alimentos destinados às refeições, elabora ou contribui para a composição das ementas, recebe os víveres e outros produtos necessários à sua confeção, sendo responsável pela sua conservação. Amanha peixe, prepara os legumes e as carnes e procede à execução das operações culinárias, emprata-os e garante-os e confeciona os doces destinados às refeições, quando necessário. Executa ou vela pela limpeza da cozinha e dos utensílios.

*Empregado(a) de refeitório/cafetaria* - Ajuda a lavar e preparar os legumes, descasca batatas, cebolas, cenouras e outros, alimenta o balcão do self-service de sopas e pratos quentes, entrega dietas e extras, lava tabuleiros, limpa talheres e ajuda à limpeza e a varrer e limpar o salão do refeitório ou cantina. Recebe e envia à copa os tabuleiros e as louças sujas dos utentes; pode colocar nas mesas as refeições; pode desempenhar as funções de cafeteiro.

### 7.2- Enfermagem e serviço social

*Auxiliar de enfermagem* - Executa alguns trabalhos de enfermagem, dentro dos limites que legalmente lhe são impostos.

*Enfermeiro(a)* - Assegura os trabalhos de enfermagem dentro dos limites que legalmente lhe são impostos.

*Técnico(a) de serviço social* - Participa com os serviços da empresa na formulação da política social e executa as ações decorrentes dessa formulação: mantém os trabalhadores informados dos recursos sociais existentes na empresa e na comunidade, dos quais eles poderão dispor; participa na realização dos estudos relativos a problemas sociais; participa, quando solicitado, em grupos de trabalho tendentes ao estudo e formulação de esquemas de solução de problemas de ordem social existentes na empresa.

## 8- Grupos dos profissionais de engenharia

A) 1- Abrange os profissionais que se ocupam da aplicação das ciências e tecnologias respeitantes aos diferentes ramos

de engenharia nas atividades tais como: investigação, projeto, produção, técnica comercial, gestão e formação profissional.

2- Neste grupo estão integrados os profissionais com o curso superior de engenharia ou com o curso de máquinas marítimas da Escola Náutica, diplomados em escolas nacionais ou estrangeiras oficialmente reconhecidas, que estejam legalmente habilitados para o exercício da profissão e que, por outro lado, não estejam já, em virtude das funções de chefia ou de execução desempenhadas, enquadrados num dos demais grupos profissionais onde não exerçam funções em que tenham de utilizar normalmente técnicas de engenharia.

3- Este grupo abrange também os profissionais que, exercendo a atividade profissional referida nos termos dos números anteriores e que não possuindo as habilitações académicas, estejam legalmente reconhecidos como profissionais de engenharia através dos organismos competentes.

B) 1- Constitui promoção ou acesso a passagem de um profissional de engenharia a um nível de responsabilidade mais elevado, não sendo obrigatoriamente sequencial o respetivo acesso.

2- Consideram-se seis níveis de responsabilidade profissional descritos na alínea C).

3- Os níveis 1A e 1B devem ser considerados como bases de formação dos profissionais de engenharia, cuja permanência não poderá ser superior a um ano no nível 1A e dois anos no nível 1B.

4- Os seis níveis de responsabilidade são definidos em relação aos seguintes fatores:

- a) Atribuições;
- b) Recomendações feitas (opiniões e decisões);
- c) Supervisão recebida;
- d) Supervisão exercida.

### C) Nível I (1A e 1B):

- a) É o profissional recém-formado e/ou sem prática;
- b) Executa trabalho técnico simples e/ou de rotina (podem considerar-se neste campo pequenos projetos ou cálculos);
- c) Estuda a aplicação de técnicas fabris e processos;
- d) Pode participar em equipas de estudo e desenvolvimento como colaborador-executante, mas sem iniciativa de orientação de ensaios ou projetos de desenvolvimento;
- e) Elabora especificações e estimativas;
- f) Pode tomar decisões desde que apoiadas em orientações técnicas completamente definidas e/ou decisões de rotina;
- g) O seu trabalho é orientado e controlado quanto à aplicação dos métodos e precisão dos resultados.

### Nível II:

a) Dá assistência a profissionais de engenharia mais qualificados em cálculos, ensaios, análises, projetos, comutação e atividade técnico-comercial;

b) Pode participar em equipas de estudo e desenvolvimento como colaborador-executante, podendo receber o encargo de execução de tarefas parcelares simples e individuais de ensaio ou projetos de desenvolvimento;

c) Deverá estar mais ligado à solução dos problemas do que a resultados finais;

d) Decide dentro da orientação estabelecida pela chefia;

e) Poderá atuar com funções de chefia, mas segundo instruções detalhadas, orais ou escritas, sobre métodos e processos. Deverá receber assistência técnica de um engenheiro mais qualificado sempre que o necessite. Quando ligado a projetos não tem funções de chefia;

f) Exerce funções técnico-comerciais no domínio da engenharia;

g) Utiliza a experiência acumulada na empresa dando assistência a profissionais de engenharia de um grau superior.

#### Nível III

a) Executa trabalhos de engenharia para os quais a experiência acumulada na empresa é reduzida, ou trabalhos para os quais, embora conte com experiência acumulada, necessita de capacidade de iniciativa e frequentes tomadas de decisão;

b) Poderá executar trabalhos de estudo, análise, coordenação de técnicas fabris, coordenação de montagens, projetos, cálculos e especificações;

c) Toma decisões de responsabilidade a curto e médio prazo;

d) Desenvolve atividades técnico-comerciais, as quais já poderão ser desempenhadas a nível de chefia de outros técnicos de grau inferior;

e) Coordena planificações e processos fabris. Interpreta resultados de computação;

f) O seu trabalho não é normalmente supervisionado em pormenor, embora receba orientação técnica em problemas invulgares ou complexos;

g) Pode dar orientação técnica a profissionais de engenharia de grau inferior cuja atividade pode agregar ou coordenar;

h) Faz estudos independentes, análises e juízos e tira conclusões;

i) Pode participar em equipas de estudos e desenvolvimentos sem exercício de chefia sobre os outros profissionais de engenharia ou com outro título académico equivalente, podendo, no entanto, receber o encargo de execução de tarefas parcelares a nível de equipa de trabalhadores sem qualquer grau de engenharia ou outro título académico equivalente.

#### Nível IV:

a) Primeiro nível de supervisão direta e contínua de outros profissionais de engenharia. Procura o desenvolvimento de técnicas de engenharia para o que é requerida elevada especificação;

b) Faz a coordenação complexa de atividades, tais como técnico-comerciais, fabris, projeto e outras;

c) Faz recomendações, geralmente revistas quanto ao valor dos pareceres, mas aceites quanto ao rigor técnico e equilibrabilidade;

d) Pode participar em equipas de estudo e desenvolvimentos com possível exercício de chefia sobre outros profissionais de engenharia ou com outro título académico equivalente, podendo tomar a seu cargo a planificação e execução de uma tarefa completa de estudo ou desenvolvimento para trabalho científico ou técnico sob orientação;

e) Pode distribuir e delinear trabalho, dar instruções em

problemas técnicos e rever trabalhos de outros quanto à precisão técnica. Tem responsabilidade permanente pelos outros técnicos ou profissionais de engenharia que supervisiona;

f) Os trabalhos deverão ser-lhe entregues com simples indicação do seu objetivo e prioridade relativa e de interferências com outros trabalhos ou sectores. Responde pelo orçamento e prazos desses trabalhos;

g) Faz aplicação e conhecimentos de engenharia e direção de atividades com o fim de realização independente.

#### Nível V:

a) Tem a supervisão de várias equipas de profissionais de engenharia do mesmo ou de vários ramos, cuja atividade coordena, fazendo normalmente o planeamento a curto prazo dessas equipas;

b) Chefia e coordena diversas atividades de estudos e desenvolvimento dentro de um departamento correspondente, confiados a profissionais de engenharia de grau inferior, e é responsável pela planificação e gestão económica ou demonstra capacidade comprovada para o trabalho científico autónomo;

c) Toma decisões de responsabilidade não normalmente sujeitas a revisão, exceto as que envolvem grande dispêndio ou objetivos a longo prazo;

d) O trabalho é-lhe entregue com simples indicação dos objetivos finais e é somente revisto quanto à política de ação e eficiência geral, podendo eventualmente ser revisto quanto à justeza da solução;

e) Coordena programas de trabalho e pode dirigir o uso de equipamentos e materiais.

#### Nível VI:

a) Exerce cargos de responsabilidade diretiva sobre vários grupos em assuntos interligados;

b) Faz a investigação dirigindo uma equipa no estudo de novos processos para desenvolvimento das ciências e da tecnologia, visando adquirir independência ou técnicas de alto nível;

c) Participa na orientação geral de estudos e desenvolvimento a nível empresarial, exercendo cargos de coordenação com funções de produção, assegurando a realização de programas superiores sujeitos somente a política global e controle financeiro da empresa. Incluem-se também engenheiros consultores de categoria reconhecida no seu campo de atividade, traduzida não só por capacidade comprovada para o trabalho científico autónomo, mas também por comprovada propriedade intelectual própria, traduzida em realizações industriais;

d) O seu trabalho é revisto somente para assegurar conformidade com a política global e coordenação com outros sectores;

e) Como gestor, faz a coordenação dos programas sujeitos à política global da empresa, para atingir os objetivos e tomada de decisões na escolha, disciplina e remuneração do pessoal.

#### 9- Grupo de chefias

Integram-se neste grupo os trabalhadores cuja função predominante é a direção, orientação e controle técnico e disciplinar, de um grupo de profissionais ou de um sector de

atividade da empresa.

Os trabalhadores deste grupo dividem-se pelas seguintes profissões:

*Chefe de departamento/chefe de divisão/chefe de serviços/chefe de escritório/chefe de secção* - 1- Estuda, organiza, dirige e coordena, sob a orientação do seu superior hierárquico, num ou vários dos departamentos da empresa, as atividades que lhe são próprias; exerce dentro do departamento que chefia e nos limites da sua competência, funções de direção, orientação e fiscalização do pessoal sob as suas ordens e de planeamento das atividades do departamento, segundo as orientações e fins definidos; propõe a aquisição de equipamentos e materiais e admissão de pessoal necessários ao bom funcionamento do departamento e executa outras funções semelhantes.

2- As categorias que correspondem a esta profissão serão atribuídas de acordo com o departamento chefiado e o grau de responsabilidade requerido.

3- Nos departamentos técnicos, o chefe de serviços pode adotar a designação de «chefe de sector», competindo-lhe, designadamente, orientar os encarregados gerais e/ou encarregados e assegurar a qualidade dos serviços de manutenção, podendo assegurar outros serviços paralelos ou auxiliares da produção, dependendo do gerente técnico ou posição hierárquica equivalente.

*Encarregado(a) geral* - Estuda, organiza, dirige e coordena, sob a orientação do seu superior hierárquico, no sector de produção fabril ou nos armazéns da empresa, o conjunto dos serviços ali executados, tendo sob as suas ordens um ou mais encarregados.

*Encarregado(a)* - Dirige, controla e coordena diretamente chefes de equipa e/ou outros profissionais e toda a atividade correspondente à secção ou sector por que é responsável. Conforme o género de trabalho, será designado por:

*Encarregado(a) de manutenção;*

*Encarregado(a) de produção;*

*Encarregado(a) de armazém, ou outros.*

*Chefe de equipa* - Dirige, controla e coordena diretamente um grupo de profissionais com atividade afim.

*Coordenador(a) de operadores especializados* - Coordena e controla funcional e tecnicamente uma equipa de operadores especializados, podendo assegurar, quando necessário, a execução de um desses postos de trabalho.

*Caixeiro(a)-encarregado(a)* - No estabelecimento comercial, dirige o pessoal, coordena e controla o trabalho e as vendas.

*Caixeiro(a)-chefe de secção* - Numa secção de um estabelecimento comercial, dirige o serviço e o pessoal, coordena e controla o trabalho e as vendas.

*Chefe de vendas* - Dirige, coordena e controla um ou mais sectores de vendas da empresa.

*Encarregado(a) de refeitório ou de cantina* - Organiza, coordena, orienta, vigia e dirige os serviços de hotelaria da empresa, fiscaliza o trabalho do pessoal do sector é responsável pela mercadoria e utensílios que lhe estão confiados, contacta com os fornecedores ou os seus representantes e faz

as encomendas; compra produtos frescos (frutas, legumes, carnes, peixe, etc.), verifica as caixas registadoras e confere os dinheiros, verifica e confere as existências, organiza mapas e estatísticas das refeições servidas, fixa ou colabora no estabelecimento das ementas, tomando em consideração o tipo de trabalhadores a que se destinam e o valor dietético dos alimentos, em colaboração com o médico de medicina do trabalho; vela pelo cumprimento das regras de higiene e segurança, eficiência e disciplina. Dá parecer sobre a valorização, admissão ou despedimento do pessoal a seu cargo.

*Chefe de vigilância* - Executa as funções de guarda ou vigilante e/ou a coordenação dos serviços de vigilância.

*Encarregado(a) de limpeza* - Coordena e orienta o serviço de limpeza e higiene.

## ANEXO II

### Acessos, carreiras e categorias profissionais

#### 1- Profissionais administrativos

1.1- O estágio para rececionista terá a duração máxima de quatro meses.

#### 1.2- Carreira de assistente administrativo(a):

Estagiário(a);

Assistente administrativo(a) de 3.ª;

Assistente administrativo(a) de 2.ª;

Assistente administrativo(a) de 1.ª

Os estagiários, após dois anos de permanência nesta situação, serão promovidos a assistente administrativo(a) de 3.ª, não podendo, no entanto, a promoção verificar-se antes de atingidos os 18 anos de idade.

1.3- Os assistentes administrativos(as) de 3.ª e 2.ª ascenderão à classe imediata após quatro anos de permanência na classe.

1.4- O rececionista de 2.ª ascenderá à classe imediata após quatro anos de permanência na classe.

#### 1.5- Profissionais de informática:

a) Acesso: Reservado aos profissionais com o curso de formação profissional adequado às funções que vão desempenhar e as habilitações exigidas para os profissionais administrativos;

#### b) Carreira:

Estagiário(a) - Seis meses;

Assistente - Dois anos;

Profissional.

c) Profissionais com carreira: analista, programador. O operador de informática passa diretamente de estagiário a profissional;

e) Nas carreiras dos profissionais de informática, poderá haver um profissional designado como principal, ao qual competirá o exercício das tarefas de maior complexidade da respetiva profissão, devendo para isso ter elevada qualificação profissional e conhecimento perfeito das normas técnicas que condicionam a atividade respetiva profissão e distribuir tarefas.

#### 2- 2. Profissionais técnico-fabris

##### 2.1- Carreira profissional:

Carreira profissional		
Técnico fabril praticante 1.º ano	1 ano	Grau 11
Técnico fabril praticante 2.º ano	1 ano	Grau 10
Técnico fabril 1.º e 2.º ano	2 anos	Grau 7
Técnico fabril 3.º e 4.º ano	2 anos	Grau 6
Técnico fabril 5.º e 6.º ano	2 anos	Grau 5
Técnico fabril mais 6 anos		Grau 4

2.2- Profissionais com carreira profissional:

Desenhador(a);  
 Modelador(a);  
 Orçamentista;  
 Operador(a) de laboratório;  
 Planificador(a);  
 Preparador(a) de trabalho;  
 Radiologista industrial;  
 Técnico(a) de métodos de tempos;  
 Técnico(a) de montagens;  
 Técnico(a) de projetos e ensaios de eletrónica;  
 Técnico(a) de telecomunicações;  
 Verificador(a) de qualidade.

2.3- Profissionais sem carreira profissional:

Projetista.

2.4- Acesso à categoria de principal:

A categoria de técnico(a) de telecomunicações principal, bem como a de principal dos restantes técnico-fabris, não é de acesso automático, dependendo das funções desempenhadas.

2.5- Acesso de especializados e qualificados a técnico-fabris.

Os profissionais qualificados ou especializados com mais de cinco anos de ofício e adequada habilitação escolar ou curso de empresa, quando sejam promovidos a técnico-fabris, serão classificados como profissional de 3.º e 1.º anos, respetivamente.

3- Profissionais técnico-comerciais

3.1.1- Carreira dos técnico-comerciais:

Os praticantes são classificados em praticantes de 1.º, 2.º e 3.º anos.

3.1.2- Carreira dos profissionais caixeiros, incluindo o caixeiro (de balcão):

Os caixeiros de 3.ª e 2.ª ascenderão à classe imediata após quatro anos de permanência na classe.

3.2- Carreira dos operadores de logística:

É equiparada à carreira dos operadores especializados, beneficiando do mesmo tratamento transitório acordado para estes trabalhadores.

4- Profissionais qualificados

4.2- Os profissionais qualificados têm a seguinte carreira:

Carreira profissional		
PQ - Praticante até 2 anos		Grau 11
PQ - Pré-oficial	2 anos	Grau 9
PQ - Oficial		Grau 6

4.2 - Não há carreira profissional para o motorista.

4.3 - Os trabalhadores admitidos com o curso industrial, curso de formação profissional ou outros oficialmente equiparados, têm a seguinte carreira profissional:

Praticante - um ano;  
 Pré-oficial - dois anos;  
 Oficial.

5- Grupo profissional dos operadores especializados

Carreira dos operadores especializados:

Praticante - Seis meses (grau 11);  
 OE de 3.ª - Quatro anos (grau 10);  
 OE de 2.ª - Cinco anos (grau 9);  
 OE de 1.ª - Grau 8.

Os OE de 3.ª e 2.ª acedem automaticamente ao escalão imediatamente superior ao fim de quatro e cinco anos de permanência no escalão respetivo.

**Regime transitório - 1 de abril de 1999**

1- No momento da reclassificação (1 de abril de 1999), a nova remuneração do trabalhador será fixada levando em conta o seguinte:

a) A anterior retribuição (remuneração base e diuturnidades) não poderá nunca ser diminuída;

b) Por outro lado, a entidade patronal só sofrerá agravamento de encargos na medida em que as anteriores remuneração base e diuturnidades não sejam, conjunta e ou separadamente, suficientes para preencher a nova remuneração (mais eventuais diuturnidades) do trabalhador;

c) Caso o trabalhador estivesse já a receber uma remuneração base superior à fixada na tabela para o nível 8 e se, por outro lado, estivesse também a receber, a título de prémio de antiguidade, um valor igualmente superior ao que agora lhe fosse eventualmente devido a esse mesmo título, só terá aumento do valor das diuturnidades quando esse seu direito exceder o valor atualmente recebido.

2- Aos operadores fabris e especializados do 2.º escalão, ora reclassificados e integrados na nova carreira dos operadores especializados, e a quem estivesse já a ser contabilizado o tempo para o vencimento de uma diuturnidade será ainda processado o valor correspondendo a essa diuturnidade expectativa, próxima e única, que se venceria se se mantivesse o regime anterior ao presente acordo e na data do seu vencimento.

3- O acordo alcançado contempla a revisão do estatuto, conteúdo funcional e carreira do grupo dos profissionais es-

pecializados, incluindo os do 1.º e 2.º escalão e os operadores fabris.

4- Deste acordo resultou a integração dos operadores fabris e dos profissionais especializados do 1.º e 2.º escalão numa carreira única, com salvaguarda dos interesses dos

profissionais que, ao nível do 1.º escalão estão ao serviço das empresas e que, como tal, se encontram já classificados à data da entrada em vigor do presente acordo.

5- A conversão remuneratória será feita conforme tabela infra:

Quadro 1				Quadro 2					
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
	Salário	Diut.	Total	Gr.	Gr.		Salário	Diut.	Total
Anterior carreira operador fabril				Operador especializado					
0 - 0,5 anos	75,850	0	75,850	11	11	0 - 0,5 anos	75,850	0	75,850
0,5 - 1 ano	88,600	0	88,600	11	10	0,5 - 1 ano	88,600	0	88,600
1 - 1,5 anos	88,600	0	88,600	10	10	1 - 1,5 anos	88,600	0	88,600
1,5 - 2 anos	88,600	0	88,600	10	10	1,5 - 2 anos	88,600	0	88,600
2 - 2,5 anos	88,600	0	88,600	10	10	2 - 2,5 anos	88,600	0	88,600
2,5 - 3 anos	88,600	0	88,600	10	10	2,5 - 3 anos	88,600	0	88,600
3 - 3,5 anos	88,600	0	88,600	10	10	3 - 3,5 anos	88,600	0	88,600
3,5 - 4 anos	88,600	4,522	93,122	10	10	3,5 - 4 anos	88,600	0	93,122
4 - 4,5 anos	88,600	4,522	93,122	10	10	4 - 4,5 anos	88,600	0	93,122
4,5 - 5 anos	88,600	4,522	93,122	10	9	4,5 - 5 anos	95,000	0	95,000
5 - 5,5 anos	88,600	4,522	93,122	10	9	5 - 5,5 anos	95,000	0	95,000
5,5 - 6 anos	88,600	4,522	93,122	10	9	5,5 - 6 anos	95,000	0	95,000
6 - 6,5 anos	88,600	4,522	93,122	10	9	6 - 6,5 anos	95,000	0	95,000
6,5 - 7 anos	88,600	9,044	97,644	10	9	6,5 - 7 anos	95,000	0	97,644
7 - 7,5 anos	88,600	9,044	97,644	10	9	7 - 7,5 anos	95,000	0	97,644
7,5 - 8 anos	88,600	9,044	97,644	10	9	7,5 - 8 anos	95,000	0	97,644
8 - 8,5 anos	88,600	9,044	97,644	10	9	8 - 8,5 anos	95,000	0	97,644
8,5 - 9 anos	88,600	9,044	97,644	10	9	8,5 - 9 anos	95,000	0	97,644
9 - 9,5 anos	88,600	9,044	97,644	10	9	9 - 9,5 anos	95,000	0	97,644
9,5 - 10 anos	88,600	13,566	102,166	10	8	9,5 - 10 anos	100,700	0	102,166
10 - 10,5 anos	88,600	13,566	102,166	10	8	10 - 10,5 anos	100,700	0	102,166
10,5 - 11 anos	88,600	13,566	102,166	10	8	10,5 - 11 anos	100,700	0	102,166
11 - 11,5 anos	88,600	13,566	102,166	10	8	11 - 11,5 anos	100,700	0	102,166
11,5 - 12 anos	88,600	13,566	102,166	10	8	11,5 - 12 anos	100,700	0	102,166
12 - 12,5 anos	88,600	13,566	102,166	10	8	12 - 12,5 anos	100,700	0	102,166
12,5 - 13 anos	88,600	18,088	106,688	10	8	12,5 - 13 anos	100,700	4,522	106,688
13 - 13,5 anos	88,600	18,088	106,688	10	8	13 - 13,5 anos	100,700	4,522	106,688
13,5 - 14 anos	88,600	18,088	106,688	10	8	13,5 - 14 anos	100,700	4,522	106,688
14 - 14,5 anos	88,600	18,088	106,688	10	8	14 - 14,5 anos	100,700	4,522	106,688
14,5 - 15 anos	88,600	18,088	106,688	10	8	14,5 - 15 anos	100,700	4,522	106,688
15 - 15,5 anos	88,600	18,088	106,688	10	8	15 - 15,5 anos	100,700	4,522	106,688
15,5 - 16 anos	88,600	18,088	106,688	10	8	15,5 - 16 anos	100,700	9,044	109,744
16 - 16,5 anos	88,600	18,088	106,688	10	8	16 - 16,5 anos	100,700	9,044	109,744
16,5 - 17 anos	88,600	18,088	106,688	10	8	16,5 - 17 anos	100,700	9,044	109,744



17 - 17,5 anos	88,600	18,088	106,688	10	8	17 - 17,5 anos	100,700	9,044	109,744
17,5 - 18 anos	88,600	18,088	106,688	10	8	17,5 - 18 anos	100,700	9,044	109,744
18 - 18,5 anos	88,600	18,088	106,688	10	8	18 - 18,5 anos	100,700	9,044	109,744
18,5 - 19 anos	88,600	18,088	106,688	10	8	18,5 - 19 anos	100,700	9,044	109,744
19 - 19,5 anos	88,600	18,088	106,688	10	8	19 - 19,5 anos	100,700	9,044	109,744
19,5 - 20 anos	88,600	18,088	106,688	10	8	19,5 - 20 anos	100,700	9,044	109,744
20 - 20,5 anos	88,600	18,088	106,688	10	8	20 - 20,5 anos	100,700	9,044	109,744
20,5 - 21 anos	88,600	18,088	106,688	10	8	20,5 - 21 anos	100,700	9,044	109,744
21 - 21,5 anos	88,600	18,088	106,688	10	8	21 - 21,5 anos	100,700	9,044	109,744
21,5 - 22 anos	88,600	18,088	106,688	10	8	21,5 - 22 anos	100,700	9,044	109,744
22 - 22,5 anos	88,600	18,088	106,688	10	8	22 - 22,5 anos	100,700	9,044	109,744
22,5 - 23 anos	88,600	18,088	106,688	10	8	22,5 - 23 anos	100,700	9,044	109,744
23 - 23,5 anos	88,600	18,088	106,688	10	8	23 - 23,5 anos	100,700	9,044	109,744
23,5 - 24 anos	88,600	18,088	106,688	10	8	23,5 - 24 anos	100,700	9,044	109,744
24 - 24,5 anos	88,600	18,088	106,688	10	8	24 - 24,5 anos	100,700	9,044	109,744
24,5 - 25 anos	88,600	18,088	106,688	10	8	24,5 - 25 anos	100,700	9,044	109,744
25,5 - 26 anos	88,600	18,088	106,688	10	8	25,5 - 26 anos	100,700	9,044	109,744
26,5 - 27 anos	88,600	18,088	106,688	10	8	26,5 - 27 anos	100,700	9,044	109,744
27 - 27,5 anos	88,600	18,088	106,688	10	8	27 - 27,5 anos	100,700	9,044	109,744
(...)									

Nota: Esta tabela de conversão refere-se à tabela de 1999.

#### 6- Equiparação

As carreiras profissionais anteriormente equiparadas à dos profissionais especializados do 1.º escalão beneficiam do mesmo tratamento transitório agora acordado para estes profissionais.

### ANEXO III

#### Categorias substituídas e eliminadas

Foram substituídas as seguintes categorias:

Grupo dos profissionais administrativos	
Anterior designação:	Nova designação:
Escriturário	Assistente administrativo
Escriturário principal	Técnico administrativo

Grupo dos serviços de apoio social	
Anterior designação:	Nova designação:
Empregado de refeitório/ cantina	Empregado de refeitório/ cafetaria

Foram eliminadas as seguintes categorias:

#### Grupo dos profissionais administrativos

Monitor informático/mecanográfico.  
Operador mecanográfico.  
Perfurador/verificador/operador de posto de dados.  
Programador mecanográfico.  
Preparador informático de dados.  
Tesoureiro.  
Guarda-livros.  
Operador de máquinas de contabilidade.  
Inspetor administrativo.  
Estenodactilógrafo.  
Apontador.  
Registador-calculador.  
Dactilógrafo.  
Operador de «telex».  
Reprodutor de documentos administrativos.  
Telefonista.  
Cobrador.

#### Grupo dos profissionais técnico-fabris

Mestre forneiro (cerâmico).  
Anotador de produção.  
Reprodutor de documentos/arquivista técnico.

#### Grupo dos profissionais técnico-comerciais

Caixeiro de praça (pracista).  
Demonstrador.

Distribuidor.  
Propagandista.

#### Grupo dos profissionais qualificados

Acabador de isoladores (cerâmico).  
Aplainador (madeiras).  
Enfornador (cerâmico).  
Forneiro (cerâmico).  
Maquinista (vidreiro).  
Oleiro-formista de lambugem geral (cerâmico).  
Oleiro rodista de isoladores (cerâmico).  
Prensador de isoladores de alta tensão (cerâmico).  
Retificador de isoladores (cerâmico).  
Torneiro de isoladores (cerâmico).  
Vidrador de isoladores (cerâmico).  
Operador de composição de substâncias fluorescentes (cerâmico).

#### Grupo dos indiferenciados

Ajudante de fabrico (cerâmico).  
Ajudante de motorista.

#### Grupo dos serviços de apoio social

Cafeteiro.  
Controlador-caixa.  
Dispenseiro.  
Ecónomo.  
Empregado de balcão.  
Copeiro.  
Técnico auxiliar de serviço social.

#### Grupo de chefias

Chefe de cozinha.

Lisboa, 29 de março de 2022.

Pela Associação Portuguesa das Empresas do Sector Eléctrico e Electrónico:

*António Carlos Marques da Costa Cabral*, vogal da direcção.

*Fernando Manuel Teixeira Mendes*, vogal da direcção.

Pela Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços - FETESE, por si e em representação de:

SINDETELCO - Sindicato Democrático dos Trabalhadores das Comunicações e dos Media.

Sindicato do Comércio, Escritório e Serviços - SINDCES/UGT.

*Victor Manuel Leal Pereira*, mandatário.

Pela FE - Federação dos Engenheiros, por si e em representação de:

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

SERS - Sindicato dos Engenheiros.

SEMM - Sindicato dos Engenheiros da Marinha Mercante.

*Pedro Manuel Oliveira Gambôa*, mandatário.

Pelo Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e Afins - SIMA:

*Ana Filipe*, mandatária.

Pelo SINDEL - Sindicato Nacional da Indústria e da Energia:

*António Rui Correia de Carvalho Miranda*, mandatário.

*Gabriel Marques da Silva Sadio*, mandatário.

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

*Ana Rita Pires*, mandatária.

Depositado em 6 de junho de 2022, a fl. 193 do livro n.º 12, com o n.º 131/2022, 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 Portugália - Companhia Portuguesa de Transportes Aéreos, SA, e o SIPLA - Sindicato Independente de Pilotos de Linhas Aéreas - Suspensão

Acordo entre:

Portugália - Companhia Portuguesa de Transportes Aéreos, SA, pessoa coletiva n.º 502030879, com sede no Aeroporto de Lisboa, Rua B, Edifício 10, 1700-008 Lisboa, aqui representada por Valter Camilo Noivo dos Santos Fernandes, na qualidade de diretor-geral com poderes para o ato, doravante abreviadamente designada Portugália e SIPLA - Sindicato Independente de Pilotos de Linhas Aéreas, associação sindical titular do número de identificação 514443480, com sede na Rua Valério Nogueira 32-B, 2625-722 Vialonga, neste ato representada por João Ricardo Pereira Contreiras Leão e André Manuel da Costa de Melo Marques, com poderes para a representar, adiante designada abreviadamente SIPLA.

Considerando que:

i) No âmbito do plano de crescimento da Portugália, aprovado no plano de reestruturação da TAP em dezembro de 2021, foi decidido o aumento para 19 (dezanove) do número de aeronaves afetas à operação da Portugália;

ii) No âmbito do plano referido no considerando anterior previa-se que todas as aeronaves seriam entregues à Portugália até 31 de maio de 2022;

iii) Para cumprimento do plano de crescimento previsto no considerando i), foi o quadro de pilotos da Portugália redimensionado, de forma a garantir a existência de tripulação suficiente para operar o número de aeronaves supra referido;

iv) A operação da Portugália foi montada considerando

que os prazos de entrega das referidas aeronaves seriam cumpridos;

v) Teve, recentemente, a Portugaláia conhecimento de um atraso na entrega de 4 (quatro) das aeronaves que se previa aumentarem a sua frota;

vi) Para fazer face ao atraso referido no considerando anterior e cumprir a operação prevista, a Portugaláia não encontrou outra alternativa no mercado senão o recurso à contratação externa em regime de *Damp-lease*;

vii) O aumento do número de pilotos justificado pelo plano de crescimento previsto no considerando i), a redução temporária do número previsto de aeronaves e o recurso à contratação externa em regime de *Damp-lease*, motivada pelo atraso referido no considerando v), refletir-se-á numa redução da atividade prevista dos pilotos da Portugaláia, cujas componentes variáveis da respetiva remuneração está indexada à prestação de serviço efetivo, o que poderá implicar uma redução na sua retribuição mensal;

viii) Desde a entrada em vigor do acordo de emergência que os pilotos da Portugaláia sofreram uma redução de 25 % na sua retribuição, na parte que excede o valor de 1330,00 euros;

ix) As circunstâncias previstas nos considerandos vi), vii) e viii) traduzem-se em índices motivacionais baixos dos pilotos da Portugaláia e associados do SIPLA, que ambas as partes pretendem mitigar por via da celebração do presente acordo;

x) Nos termos do número 7 da cláusula 2.<sup>a</sup> do acordo de empresa celebrado entre a Portugaláia e o SIPLA e publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 47, de 22 de dezembro de 2018, com alteração subsequente publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 25, de 8 de julho de 2019, assiste às partes a possibilidade de negociarem e celebrarem protocolos, regulamentos ou quaisquer outros normativos sobre matérias específicas reguladas no mesmo;

xi) A cláusula 11.<sup>a</sup> do Regulamento de Utilização e Prestação de Trabalho (adiante abreviadamente designado RUPT), que integra o acordo de empresa celebrado entre a Portugaláia e o SIPLA, prevê as regras a que deve obedecer o planeamento mensal do piloto;

xii) A cláusula 17.<sup>a</sup> do RUPT prevê as regras a que devem obedecer as assistências dos pilotos da Portugaláia;

xiii) Pretendem a Portugaláia e o SIPLA mitigar os efeitos da redução da componente variável da retribuição dos pilotos da Portugaláia durante o período de contratação externa em regime de *Damp-lease* e garantir uma distribuição equitativa dos voos pelos pilotos disponíveis para o exercício das suas funções mediante a introdução temporária de limitações (1) ao número máximo de voos que cada piloto pode realizar, desde que estejam garantidas no planeamento as soluções adequadas para uma boa resposta à gestão das irregularidades, e (2) ao número máximo de dias seguidos em que um piloto poderá estar de assistência.

É livremente e de boa-fé celebrado o presente acordo, que se rege pelos considerandos que antecedem e pelas cláusulas seguintes:

## Cláusula primeira

### (Limitação ao número de voos/legs diários)

1- Sendo possível, em planeamento, cada piloto só poderá realizar uma média mensal de dois voos (duas *legs*) diários em funções, desde que estejam garantidas no planeamento as soluções adequadas para uma boa resposta à gestão das irregularidades.

2- Para efeitos do disposto no número anterior, a média mensal será calculada dividindo o número total de aterragens efetuadas no período de referência pelo número de *per diems* devidos no mesmo período por cada dia de efetivo serviço de voo, sendo o período de referência o período que medeia entre o primeiro dia e o último dia de cada mês de calendário.

## Cláusula segunda

### (Limitação ao número de dias consecutivos de assistência)

1- É vedada à Portugaláia a atribuição de períodos de assistência em mais de dois dias seguidos, em planeamento.

2- Para os efeitos previstos na presente cláusula, são consideradas assistências em dias seguidos aquelas que ocorrem em dia anterior e posterior a dia de folga.

3- Havendo necessidade, por motivo de força maior ou irregularidade operacional devidamente justificados, de um piloto realizar uma terceira assistência consecutiva esta deverá ser uma assistência nas instalações da Portugaláia (APT).

## Cláusula terceira

### (Suspensão de cláusula do AE)

1- As partes acordam, nos termos e para os efeitos previstos no artigo 502.º, número 2, do Código do Trabalho, na suspensão temporária da cláusula 17.<sup>a</sup>, número 11 do RUPT, anexo II ao acordo de empresa celebrado, em 6 de setembro de 2018 entre a Portugaláia e o SIPLA e publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 47, de 22 de dezembro de 2018, com alteração subsequente publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 25, de 8 de julho de 2019.

2- A suspensão referida no número anterior tem como fundamento o referido nos considerandos i) a ix) do presente acordo, sendo indispensável para assegurar a manutenção de postos de trabalho e durará até ao fim da vigência do presente acordo, nos termos constantes da cláusula *infra*.

3- Durante o período de suspensão da cláusula 17.<sup>a</sup>, número 11 do RUPT vigorará o regime constante da cláusula segunda do presente acordo.

## Cláusula quarta

### (Produção de efeitos e vigência)

1- O presente acordo entra em vigor no primeiro planeamento a publicar após assinatura do mesmo e cessará todos os seus efeitos aquando da entrada em operação da 19.<sup>a</sup> aeronave na frota da Portugaláia.

2- Nos termos e para os efeitos nas alíneas c) e g) do número 1 do artigo 492.º do Código do Trabalho, o presente instrumento de regulamentação coletiva de trabalho aplica-

-se em todo o território nacional e abrange, por um lado, a Portugália (CAE 51100-R3) e, por outro lado, 144 trabalhadores-pilotos associados do SIPLA.

Feito em Lisboa, ao dia 2 do mês de maio de 2022.

Pela Portugália - Companhia Portuguesa de Transportes Aéreos, SA:

*Valter Camilo Noivo dos Santos Fernandes*, diretor-geral com poderes para o ato.

Pelo SIPLA - Sindicato Independente de Pilotos de Linhas Aéreas:

*João Ricardo Pereira Contreiras Leão*, presidente.

*André Manuel da Costa de Melo Marques*, vice-presidente.

Depositado em 6 de junho de 2022, a fl. 193 do livro n.º 12, com o n.º 130/2022, 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 Companhia Carris de Ferro de Lisboa, EM, SA e o Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes - SITRA - Retificação

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 18, de 15 de maio de 2022, encontra-se publicado o acordo de empresa mencionado em epígrafe, o qual enferma de inexatidão, impondo-se, por isso, a necessária correção.

Assim, na página 1551, onde se lê:

«

CARREIRA 6 – INFORMÁTICA E TELECOMUNICAÇÕES (TI)																				
Níveis de Qualificação	Grupos de Categorias	Categoria		Escalões de Remuneração	Categorias e Acesso Profissional															
3	A	Técnico de Comunicações		R																
4	B	Programador de Software		Q					M	-	4	20%	M	-	4	20%				
		Analista de Software		P					M	-	4	20%	M	-	2	20%	M	-	2	20%
		Técnico de Tecnologias de Informação		O	M	-	6	10%	M	-	3	20%	M	-	1	20%				
5	C	Analista Sénior de Software		N	M	-	4	20%	M	-	2	20%								
		Especialista de Software		M	M	-	3	20%	M	-	2	20%								
6	D	Especialista Sénior de Software		L	M	-	2	20%	M	-	1	20%								
				J	S	6	3	20%												
				I																
				H																
				G																
				F																
				E																
				D																
				C																
				Grupos Profissionais		A		B		C		D								
				Níveis de Qualificação		3		4		5		6								

  

Legenda	
Progressão	I - Integração
	A - Automática
	S - Semi - automática
	M - Mérito
Acesso ao escalão seguinte	□ □ □ □
	→ Densidade de Promoção Anual
	→ Tempo de Permanência Mínimo
	→ Tempo de Permanência Máximo
	→ Regime de Acesso

  

**Grupo B**

Todos os trabalhadores que com a avaliação de 2019 estejam no escalão I, com avaliações positivas:

- com 8 ou mais avaliações passam para o escalão J em 01.07.2020
- com 4, 5, 6 ou 7 avaliações passam para o escalão J em 01.07.2021
- com 1, 2 e 3 avaliações passam para o escalão J em 01.07.2022

**Notas:**

- Os trabalhadores que passarem do escalão I para o J, passarão para o escalão L, após completar 3 avaliações positivas.

»

Deve ler-se:

«

CARREIRA 4 – ATIVIDADES ADMINISTRATIVAS (AA)

Níveis de Qualificação	Grupos de Categorias	Categoria
3	A	Técnico administrativo
		Técnico de horários e escalas
		Secretário
		Mandatário de contencioso
		Técnico de Atendimento a Cliente
4	B	Técnico Administrativo Especialista
		Gestor de Compras e Aprovisionamentos
		Analista de processo
		Secretário de direção
5	C	Chefe de secção
6	D	Coordenador
	E	Coordenador geral

Legenda	
Progressão	I Integração
	A Automática
	S Semi - automática
	M Mérito
Acesso ao escalão seguinte	□ □ □ □
	→ Densidade de Promoção Anual
	→ Tempo de Permanência Mínimo
	→ Tempo de Permanência Máximo
→ Regime de Acesso	

Grupo D

Todos os trabalhadores que com a avaliação de 2019 estejam no escalão N, com avaliações positivas:

- com 8 ou mais avaliações passam para o escalão O em 01.07.2020
- com 4, 5, 6 ou 7 avaliações passam para o escalão O em 01.07.2021
- com 1, 2 e 3 avaliações passam para o escalão O em 01.07.2022

Escalões de Remuneração	Categorias e Acesso Profissional											
R												
Q											M - - 5 10%	
P												
O											M - - 5 10%	
N											M - 5 10%	
M												
L	M -	5	10%	S	4	2	15%	S	5	2	20%	
J	S	6	4	10%	S	3	2	15%	S	4	2	20%
I	S	5	3	15%								
H	S	4	2	20%								
G	A	2	-									
F												
E												
D												
C												
Grupos Profissionais	A		B		C		D		E			
Níveis de Qualificação	3		4		5		6					

Grupo E

Todos os trabalhadores que com a avaliação de 2019 estejam no escalão O, com avaliações positivas:

- com 8 ou mais avaliações passam para o escalão P em 01.07.2020
- com 4, 5, 6 ou 7 avaliações passam para o escalão P em 01.07.2021
- com 1, 2 e 3 avaliações passam para o escalão P em 01.07.2022

Todos os trabalhadores que com a avaliação de 2019 estejam no escalão P, com avaliações positivas:

- com 8 ou mais avaliações passam para o escalão Q em 01.07.2020
- com 4, 5, 6 ou 7 avaliações passam para o escalão Q em 01.07.2021
- com 1, 2 e 3 avaliações passam para o escalão Q em 01.07.2022

**Notas:**

- Os trabalhadores que passarem do escalão O para o P, passarão para o escalão Q, após completar 3 avaliações positivas.

(...»

## Acordo de empresa entre a CP - Comboios de Portugal, EPE e a Associação Sindical das Chefias Intermediárias de Exploração Ferroviária - ASCEF e outros - Revisão global

### CAPÍTULO I

#### Âmbito, área, vigência e revisão do acordo de empresa

##### Cláusula 1.<sup>a</sup>

##### Âmbito e área

1- O presente acordo de empresa (adiante AE), aplica-se a todo o território nacional e obriga a CP - Comboios de Portugal, EPE, cuja atividade principal é o transporte ferroviário de passageiros, e os trabalhadores ao seu serviço representados pelas associações sindicais outorgantes, qualquer que seja o local de trabalho onde prestam a sua atividade.

2- O presente AE abrange a referida entidade empregadora e um número estimado de 1541 trabalhadores.

##### Cláusula 2.<sup>a</sup>

##### Vigência

1- O presente AE entra em vigor cinco dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), com exceção das disposições referidas no número 4 da presente cláusula.

2- Sem prejuízo do disposto no número seguinte, o presente AE vigora pelo prazo de 60 meses, renovando-se sucessivamente por períodos de 24 meses, podendo qualquer das partes tomar a iniciativa da sua revisão, nos termos legais.

3- As tabelas salariais e demais cláusulas de expressão pecuniária vigoram pelo prazo de 12 meses com efeitos a partir de um de janeiro de cada ano.

4- É atribuída eficácia retroativa a 1 de janeiro de 2022:

a) Às seguintes cláusulas de expressão pecuniária:

i) Cláusula 21.<sup>a</sup> - Isenção de horário de trabalho;

ii) Cláusula 54.<sup>a</sup> - Diuturnidades, com exceção dos trabalhadores abrangidos pelo presente acordo de empresa que à data de entrada em vigor têm seis diuturnidades;

iii) Cláusula 74.<sup>a</sup> - Retribuição e subsídio de férias;

iv) Cláusula 60.<sup>a</sup> - Prémios de produtividade;

v) Cláusula 56.<sup>a</sup> - Abono de transporte/disponibilidade;

vi) Cláusula 68.<sup>a</sup> - Retribuição por prevenção.

b) À tabela indiciária e respetivos valores monetários em anexo I.

5- As demais cláusulas retributivas entrarão em vigor no mês seguinte ao dia da publicação em *Boletim do Trabalho e Emprego*.

6- Com a entrada em vigor do presente AE, e relativamente às organizações sindicais dele outorgantes, são revogados o acordo de empresa celebrado entre a EMEF - Empresa de Manutenção de Equipamento Ferroviário, SA e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Setor Ferroviário e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 1, de 8 de

janeiro de 2020, com a última alteração publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 23, de 22 de junho de 2021 e o acordo de empresa celebrado entre a CP - Comboios de Portugal, EPE e o Sindicato Ferroviário da Revisão Comercial Itinerante - SFRCI e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 17, de 8 de maio de 2020.

7- Com a entrada em vigor do presente AE, e relativamente às organizações sindicais dele outorgantes, são revogados a regulamentação interna, os acordos e os protocolos celebrados entre as partes outorgantes que conflituem com o presente acordo de empresa.

##### Cláusula 3.<sup>a</sup>

##### Descontos das quotas sindicais

Nos termos do regime legal aplicável, a empresa deve deduzir às retribuições pagas aos trabalhadores as quotizações sindicais e enviá-las às respetivas associações sindicais outorgantes, até ao dia dez do mês seguinte àquele a que disser respeito, acompanhada dos respetivos mapas de quotização devidamente preenchidos.

### CAPÍTULO II

#### Direitos e deveres das partes

##### Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### Deveres dos trabalhadores

Sem prejuízo de outras obrigações, o trabalhador deve:

a) Cumprir todas as obrigações legais e convencionais decorrentes do presente AE e dos regulamentos dele emergentes;

b) Executar, de harmonia com as suas aptidões e categoria profissional, as funções que lhe forem confiadas;

c) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;

d) Realizar o trabalho com zelo e diligência;

e) Promover e/ou executar os atos tendentes à melhoria da produtividade da empresa e a qualidade do serviço, desde que lhes sejam convenientemente assegurados os meios técnicos indispensáveis;

f) Zelar pelo bom estado de conservação dos instrumentos de trabalho, do material e das instalações que lhe forem confiadas;

g) Cumprir e fazer cumprir as ordens e instruções da empresa respeitantes à execução e disciplina do trabalho, bem como as normas de salubridade, segurança e saúde no trabalho que não sejam contrárias aos seus direitos ou garantias, cooperando para a sua melhoria;

h) Prevenir e combater todas as formas de assédio no trabalho, nomeadamente reportando superiormente as situações de que tiverem conhecimento;

i) Garantir a igualdade de tratamento, de oportunidades e a não discriminação;

j) Guardar sigilo sobre assuntos reservados de quem tome conhecimento no exercício das suas funções;

k) Agir, nas relações interpessoais e com a empresa, de modo a não pôr em risco a reputação e imagem da mesma;

l) Ter para com os restantes trabalhadores a urbanidade e respeito que lhe são devidos, prestando-lhes em matéria de serviço todos os conselhos e ensinamentos solicitados;

m) Respeitar e fazer-se respeitar por todos aqueles que com profissionalmente tenham de privar, em especial os clientes da empresa.

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### Deveres da empresa

A empresa deve, nomeadamente:

a) Cumprir todas as obrigações legais e convencionais decorrentes do presente AE e dos regulamentos dele emergentes;

b) Proporcionar aos trabalhadores boas condições de salubridade, segurança e saúde no trabalho;

c) Fornecer aos trabalhadores os instrumentos necessários ao desempenho das respetivas funções;

d) Não obrigar nenhum trabalhador a prestar serviços que não estejam incluídos na sua categoria salvo em situações de emergência definidas na cláusula 25.<sup>a</sup>, desde que o mesmo tenha competência técnica para o efeito, e sem prejuízo dos regimes legais relativos, designadamente à reconversão e reclassificação dos trabalhadores;

e) 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;

f) Conceder a todos os trabalhadores que o solicitem, nos termos previstos na lei, as facilidades necessárias para a continuação dos seus estudos ou frequência de cursos de formação geral ou técnico-profissionais ainda que em instituições ou organismos externos à empresa;

g) Proporcionar a todos os trabalhadores meios de formação e de aperfeiçoamento profissional, de acordo com as necessidades surgidas no âmbito das respetivas carreiras profissionais;

h) Adotar códigos de boa conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho;

i) Promover a conciliação entre a vida familiar e a vida profissional;

j) Garantir a salvaguarda dos direitos de personalidade do trabalhador, nomeadamente quanto à proteção de dados pessoais, e a aplicação do princípio da igualdade e não discriminação;

k) Garantir aos dirigentes ou delegados sindicais e aos trabalhadores membros da comissão de trabalhadores o exercício normal dos cargos, sem perda de quaisquer direitos ou regalias decorrentes ou não da prestação efetiva de trabalho, nos termos previstos no presente AE;

l) Exigir dos trabalhadores investidos em funções de chefia que tratem com correção os profissionais sob a sua orientação, e que qualquer observação ou advertência, sempre que possível, seja feita em particular e por forma a não ferir a dignidade dos trabalhadores visados;

m) Prestar às associações sindicais outorgantes, sempre que estas o solicitem, os esclarecimentos referentes às rela-

ções de trabalho na empresa;

n) Colocar à disposição dos trabalhadores, locais adequados para a fixação de documentos formativos e informativos diretamente relacionados com a sua condição de trabalhador, desde que devidamente identificados, e não se opor à sua divulgação; e

o) Prestar apoio médico e jurídico ao trabalhador arguido ou ofendido em processo criminal por factos decorrentes do exercício da sua atividade profissional e, no primeiro caso, na medida em que os mesmos não lhe sejam indiciariamente imputáveis.

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### Garantias dos trabalhadores

É proibido à empresa:

a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo, aplicar-lhe outra sanção disciplinar ou tratá-lo de forma discriminatória por causa desse exercício;

b) Diminuir direta ou indiretamente a retribuição ou a sua categoria para categoria ou grau inferior;

c) Exercer ou consentir que sejam exercidas pressões sobre os trabalhadores para que atuem no sentido de influir desfavoravelmente nas suas condições de trabalho ou dos restantes trabalhadores;

d) Explorar, com fim lucrativo, cantina, refeitório, economato ou outros estabelecimentos diretamente relacionados com o trabalho, para fornecimento de bens e prestação de serviços aos trabalhadores;

e) Exigir do trabalhador a prática de atos ilícitos, contrários às regras deontológicas da profissão ou que violem normas de segurança;

f) Violar o dever de ocupação efetiva do trabalhador, deixando de lhe atribuir funções de forma injustificada;

g) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou utensílios ou a utilizar adquirir serviços prestados pelo empregador ou por entidade por ele indicada;

h) Fazer cessar o contrato de trabalho e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, com o propósito de o prejudicar em direito ou garantia decorrente da sua antiguidade; e

i) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo nas condições constantes deste AE.

### CAPÍTULO III

#### Admissões

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### Condições gerais de admissão

1- São condições gerais mínimas de admissão:

a) Habilitações académicas: 12.º ano;

b) Habilitações profissionais: compatíveis com a categoria a que os interessados se candidatem e que satisfaçam o perfil para o posto de trabalho;

c) Certificação profissional quando exigida legalmente ou

pela empresa.

2- É condição preferencial de admissão ter residência na sede do posto de trabalho a prover.

3- No âmbito dos processos de seleção são observados os princípios da igualdade e da não discriminação, devendo a escolha dos candidatos basear-se no respetivo mérito, experiência profissional e aptidão para o exercício da profissão.

4- Sempre que abrirem vagas externas deve ser dado conhecimento às associações sindicais outorgantes, aquando da sua publicação.

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### Período experimental

O período experimental para os contratos por tempo indeterminado é estabelecido nos termos das disposições legais em vigor, tendo, designadamente, a seguinte duração em função das categorias visadas:

- a) 90 dias para generalidade dos trabalhadores;
- b) 180 dias para os trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou funções de confiança, de entre as quais se indicam as seguintes categorias:
  - i) Maquinista;
  - ii) Operador de venda e controlo;
  - iii) Operador de revisão e venda;
  - iv) Operador de transportes;
  - v) Operador de material;
  - vi) Operador de manobras.
- c) 240 dias para pessoal de direção e quadros superiores.

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### Contratos a termo

As disposições deste AE são integralmente aplicáveis aos trabalhadores contratados a termo, com exceção das que se relacionam com a duração indeterminada do contrato.

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### Brigadas de fiscalização

O serviço de brigadas de fiscalização deve ser realizado por trabalhadores da empresa da carreira comercial e contar com a presença de agentes ajuramentados com categoria de operador de revisão e venda, operador de venda e controlo ou inspetor do serviço comercial, sempre que os recursos humanos disponíveis o permitam.

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### Cedência ocasional de trabalhadores

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

- a) O trabalhador cedido estiver vinculado ao empregador cedente por contrato de trabalho sem termo;
- b) A cedência ocorra entre a CP e sociedades a si coligadas em relação societária de participações recíprocas, de domínio ou de grupo ou entre a CP e outras empresas ou entidades do setor empresarial do Estado que atuem no âmbito do setor ferroviário;

c) O trabalhador der o seu acordo expresso, em documento escrito, assinado também pela CP pelo cessionário, onde conste a atividade a prestar pelo trabalhador, a data do início e duração da cedência, certa ou incerta; e

d) A duração da cedência não exceda um ano, renovável por iguais períodos, até ao máximo de cinco anos.

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### Recrutamento

1- O recrutamento e seleção de trabalhadores far-se-á com base nos seguintes princípios:

2- As admissões fazem-se por recrutamento interno ou externo.

3- Os recrutamentos internos e externos podem decorrer em simultâneo, dando-se preferência aos candidatos internos em igualdade de circunstâncias.

4- O recrutamento interno faz-se por concurso, no âmbito do qual a empresa:

- a) Deve abarcar todos os trabalhadores que reúnam:
  - i) Os requisitos definidos para cada concurso; e
  - ii) As condições físicas e psicológicas necessárias ao desempenho das funções.
- b) Assegurar o direito de reclamar hierarquicamente de decisão de exclusão;
- c) Nos recrutamentos são observados os princípios da igualdade e da não discriminação, devendo a seleção dos candidatos basear-se em critérios objetivos de avaliação nomeadamente, habilitações, experiência profissional e aptidão para o exercício da profissão.

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### Comissão de serviço

1- Os cargos de direção e chefia, as funções de secretariado pessoal relativas aos titulares desses cargos e as relativas aos titulares do conselho de administração e, bem assim, as funções de especial responsabilidade, podem ser exercidos em regime de comissão de serviço, nos termos da regulamentação definida pela empresa, não estando abrangidos pela tabela salarial anexa ao presente AE.

2- Os trabalhadores que exercem funções de enquadramento e/ou chefia, no âmbito da sua categoria profissional não estão abrangidos pelo disposto no número anterior.

3- Em caso de cessação da comissão de serviço, aplicam-se os efeitos previstos na lei.

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### Conceito de local de trabalho e sede

1- Para efeitos de atribuição de horas de viagem e de repouso mínimo considera-se local de trabalho o respetivo posto de trabalho.

2- Para efeitos de transferências considera-se local de trabalho a área de um círculo de 5 km de raio cujo centro é o respetivo centro de trabalho ou os limites geográficos do respetivo aglomerado populacional, consoante o que seja mais abrangente.

3- Para efeitos de deslocações do pessoal fixo, considera-



-se local de trabalho, também designado por sede, a área administrativa territorial de um aglomerado populacional (cidade, vila, aldeia, lugar ou freguesia) ou, verificando-se a sua inexistência, uma concentração de atividades da empresa, onde o trabalhador habitualmente presta trabalho.

4- Para efeitos de deslocações, apresentações e retiradas do pessoal afeto ao serviço a bordo de comboios, considera-se local de trabalho, também designado por sede, a área de um círculo de 5 km de raio cujo centro é o respetivo centro de trabalho ou os limites geográficos do respetivo aglomerado populacional, consoante o que seja mais abrangente.

5- Para efeitos do disposto no número anterior, os locais de apresentação e retirada para o pessoal afeto ao serviço a bordo de comboios são nomeadamente os seguintes: Postos da Régua: Régua; Depósitos do Porto: Porto São Bento, Porto Campanhã e Contumil; Postos de Aveiro: Aveiro; Depósitos de Coimbra: Coimbra e Coimbra-B; Depósitos do Entroncamento: Entroncamento; Depósitos de Lisboa: Lisboa Santa Apolónia, Lisboa Oriente, Entrecampos, Sete Rios, Campolide, Alcântara-Terra, Lisboa Rossio e Cais do Sodré; Postos do Barreiro: Barreiro; Postos de Évora: Évora; Depósitos de Faro: Faro.

## CAPÍTULO IV

### Transferências

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### Regra geral

1- Considera-se transferência de local de trabalho: a mudança temporária ou definitiva do trabalhador para outro local de trabalho diferente daquele a que pertencia.

2- A empresa, salvo estipulação em contrário, só pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho se essa transferência não causar prejuízo sério ao trabalhador ou se resultar da mudança total ou parcial do estabelecimento onde aquele presta serviço.

3- No caso previsto na segunda parte do número anterior, o trabalhador, querendo, pode resolver o contrato de trabalho, com direito à compensação fixada pelas disposições legais em vigor, salvo se a empresa provar que da mudança não resulta prejuízo sério para o trabalhador.

4- A transferência temporária não pode exceder 6 meses, salvo por exigências imperiosas do funcionamento da empresa e havendo acordo do trabalhador.

5- Em caso de mudança total ou parcial do estabelecimento onde o trabalhador preste serviço, este tem direito a retomar o seu extinto posto de trabalho, se este vier a ser restabelecido dentro de 4 anos.

6- Em caso de extinção parcial de postos de trabalho, a empresa observa, por referência aos respetivos titulares com a mesma categoria profissional, a seguinte ordenação:

- a) Menor antiguidade no posto de trabalho;
- b) Menor antiguidade na categoria;
- c) Menor antiguidade na empresa;
- d) Idade inferior.

7- Dentro do prazo de um ano o trabalhador tem, por uma

só vez, preferência no preenchimento de qualquer vaga que for declarada aberta na respetiva categoria num raio de 100 km do posto de trabalho extinto.

8- As transferências ou mudança de centro de trabalho a pedido dos trabalhadores obedecem às seguintes disposições:

a) Serão atendidas pela seguinte ordem:

i) Data do pedido de transferência pelos meios previamente indicados pela empresa;

ii) Maior antiguidade na categoria;

iii) Maior antiguidade na empresa;

iv) Idade superior.

b) Os pedidos:

i) Podem ser feitos em qualquer momento, considerando-se da mesma data se efetuados entre 1 de janeiro e 31 de março.

ii) São considerados válidos até ao final do ano civil em que foram formulados se não forem renovados durante o primeiro trimestre do ano seguinte;

iii) Podem ser renovados, nos mesmos termos, até 31 de março, reportando-se à data do primeiro pedido.

9- A recusa na transferência por parte do trabalhador determina que o mesmo fique impedido de apresentar novo pedido de transferência pelo prazo de 2 anos.

10- A empresa deve custear as despesas do trabalhador decorrentes do acréscimo dos custos de deslocação e de mudança de residência que direta e comprovadamente decorram da transferência temporária ou definitiva promovida pela empresa.

11- No caso de transferência definitiva, o trabalhador pode resolver o contrato de trabalho se tiver prejuízo sério, tendo direito à compensação prevista na lei.

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### Vítima de violência doméstica

1- O trabalhador vítima de violência doméstica tem direito a ser transferido, temporária ou definitivamente, a seu pedido, para outro estabelecimento da empresa, verificadas as seguintes condições:

a) Apresentação de queixa-crime;

b) Saída da casa de morada de família no momento em que se efetive a transferência.

2- Na situação prevista no número anterior, o empregador apenas pode adiar a transferência com fundamento em exigências imperiosas ligadas ao funcionamento da empresa ou serviço, ou até que exista posto de trabalho compatível disponível.

3- A empresa deve garantir a confidencialidade da situação que motiva as alterações se solicitada pelo interessado.

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### Teletrabalho

1- Considera-se teletrabalho a prestação laboral realizada, mediante celebração de contrato para prestação subordinada de teletrabalho, em local não determinado pela empresa, através do recurso a tecnologias de informação e comunicação.

2- O contrato referido no número anterior obedece às disposições legais, devendo ser escrito e conter, entre outros elementos previstos na lei, a indicação da propriedade dos instrumentos de teletrabalho, o responsável pela respetiva instalação e manutenção e pelo pagamento das inerentes despesas de consumo e utilização, a identificação do estabelecimento ou departamento da empresa em cuja dependência fica o trabalhador, se o regime de teletrabalho é em exclusivo ou se é em regime híbrido, alternando teletrabalho com trabalho presencial, bem como quem deve o teletrabalhador contactar no âmbito da prestação do trabalho.

3- O contrato deve ainda definir a periodicidade mínima com que o trabalhador contacta presencialmente com as chefias e demais trabalhadores, sendo supletivamente aplicável o período definido na lei.

4- A empresa tem o dever de compensar o trabalhador por todas as despesas adicionais que este suporte como direta consequência da aquisição ou uso dos equipamentos e sistemas informáticos ou telemáticos necessários à realização do trabalho, incluindo os acréscimos de custos de energia e da rede instalada no local de trabalho em condições de velocidade compatível com as necessidades de comunicação de serviço, assim como os custos de manutenção dos mesmos equipamentos e sistemas, desde que o trabalhador apresente documentação original no qual seja refletido o acréscimo de custos.

5- A documentação prevista no número anterior deve ser apresentada à empresa no prazo máximo de 15 dias após a data aposta no documento.

6- O trabalhador em teletrabalho pode passar, após terminar o seu acordo para prestação da atividade em teletrabalho, ou antes desse período, respeitando as disposições legais aplicáveis, a trabalhar no regime dos demais trabalhadores da empresa, por tempo indeterminado ou determinado, mediante acordo escrito com a empresa.

7- O trabalhador em teletrabalho tem os mesmos direitos e deveres dos restantes trabalhadores, nomeadamente quanto a seguro de acidentes de trabalho e doenças profissionais e limites do período normal de trabalho.

8- Sem prejuízo do regime legal previsto, têm direito de preferência ao exercício de funções em regime de teletrabalho ou de trabalho à distância os trabalhadores portadores de deficiência (60 % atestada por certificado multiusos) ou de doença crónica, nos termos da Portaria n.º 349/1996, de 8 de agosto, ou que tenham a cargo filhos com idade até 12 anos, ou independentemente da idade que sejam portadores de deficiência ou doença crónica, ou cônjuges ou ascendentes que careçam de especial assistência em razão de doença ou idade avançada, desde que estes tenham funções compatíveis e condições adequadas a este tipo de prestação de trabalho nomeadamente as que garantem que o teletrabalho é em quantidade e qualidade igual ao prestado presencialmente.

9- A empresa informa, por escrito, o trabalhador, quando necessário, acerca das características e do modo de utilização de todos os dispositivos, programas e sistemas adotados para acompanhar à distância a sua atividade.

## CAPÍTULO IV

### Organização da prestação de trabalho

#### SECÇÃO I

#### Disposições gerais

##### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### Período normal de trabalho

1- O tempo de trabalho que o trabalhador se obriga a prestar, medido em número de horas por dia ou por semana, denomina-se período normal de trabalho.

2- O período normal de trabalho é de oito horas por dia e de quarenta horas semanais, sem prejuízo dos regimes especiais contidos neste acordo.

3- O período normal de trabalho diário pode ter o seu termo no dia seguinte ao do seu início.

4- As horas de início e termo do período normal de trabalho diário (PNTD) são as que constam dos horários de trabalho, salvo quando o trabalhador for expressamente dispensado da prestação de trabalho durante parte do seu período normal de trabalho diário, no início ou no termo deste.

5- Quando se verificar a situação prevista no número anterior, os trabalhadores têm direito à retribuição diária (RD), sem prejuízo das situações que confirmam direito a tratamento especial, designadamente o repouso mínimo, em que se considerarão apenas as horas de efetiva prestação de trabalho.

6- A dispensa a que se refere o número 4 deve ser comunicada ao trabalhador com a antecedência mínima de 36 horas em relação ao período normal de trabalho em que irá ocorrer, ou antes da saída do serviço caso o trabalhador entre na situação de descanso semanal ou feriado, sendo computada pelo tempo de trabalho efetivamente prestado, com o mínimo de seis horas diárias.

##### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### Trabalho por turnos

1- Trabalho por turnos diz respeito a qualquer organização de trabalho em equipa na qual os trabalhadores podem executar o trabalho a horas diferentes num dado período de dias ou semanas.

2- A empresa pode organizar turnos sempre que o período de funcionamento ultrapasse os limites máximos do PNTD.

3- Os turnos poderão ser fixos ou rotativos, organizados pela empresa de acordo com as necessidades do serviço e devem ser tidos em consideração, sempre que possível, os interesses e preferências manifestados pelos trabalhadores.

4- A mudança de turnos rotativos ocorre nos termos seguintes:

a) Após o descanso semanal podendo o repouso que lhe está associado ser reduzido para 8 horas;

b) Por acordo entre empresa e trabalhador pode efetuar-se mais do que uma mudança de turno por semana, desde que não reduza mais do que um repouso mínimo.

5- São permitidas trocas de turnos entre trabalhadores que desempenhem as mesmas funções, desde que previamente acordadas entre eles e aceites pela empresa.

6- Após regresso de um período de ausência, o trabalhador retoma sempre o turno que lhe competiria se a ausência não se tivesse verificado.

7- O mapa de horário de trabalho por turnos deve ser afixado, com a antecedência mínima de 15 dias consecutivos, podendo, todavia, ser afixados com a antecedência mínima de 10 dias.

8- Salvo motivos imprevistos, nomeadamente em caso de ausência imprevisível de trabalhador que se encontrasse escalado, as alterações pontuais ao mapa devem ser comunicadas aos trabalhadores afetados, com a antecedência mínima de 72 horas antes do termo do PNTD imediatamente anterior.

9- A empresa procurará que trabalhadores com mais de 60 anos de idade não sejam incluídos em turnos, salvo no caso de interesse dos próprios ou no caso de necessidade da empresa.

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### Escalas de serviço

1- Sempre que a natureza específica do trabalho o justifique, o horário de trabalho pode ser organizado em regime de escalas.

2- Entende-se por escalas os horários de trabalho individualizados, destinados a assegurar a prestação de trabalho por períodos irregulares, no que respeita à duração diária e semanal e às horas de início e termo do PNTD.

3- As escalas devem prever, em relação a cada trabalhador, a seguinte informação:

- a) Horas de início e termo de cada PNTD;
- b) A atribuição do trabalho;
- c) Local onde se inicia cada PNTD;
- d) Local repouso;
- e) Pausa para refeição, se aplicável;
- f) Intervalo de descanso, se aplicável.

4- O PNTD em escala não pode:

- a) Ser inferior a 6 nem superior a 9 horas, quer seja diurno, noturno ou misto, em cada dia;
- b) Exceder a média de 8 horas diárias e 40 horas semanais, aferida por períodos de referência de 12 semanas.

5- As escalas devem ainda obedecer aos seguintes limites, contando-se por estes valores mesmo que esses limites não sejam atingidos.

- a) Em cada período de referência de 12 semanas não podem ocorrer mais de 60 PNTD;
- b) Não podem ocorrer:
  - i) 2 PNTD completos no mesmo dia de calendário;
  - ii) Mais de 5 PNTD em cada semana de calendário.

6- Para todos os efeitos decorrentes das diversas situações de prestação de trabalho, entende-se por semana de calendário o período compreendido entre cada domingo e sábado seguinte.

7- O cômputo do tempo de trabalho correspondente a cada período de 12 semanas termina no último sábado da 12.<sup>a</sup> semana.

8- Nos horários de trabalho em regime de escalas os PNTD iniciados depois das 22h00 de sábado são incluídos no cômputo do tempo de trabalho da semana seguinte do mesmo período de referência, salvo o disposto no número seguinte.

9- No caso de se tratar do sábado da 12.<sup>a</sup> semana, os PNTD iniciados depois das 22h00 são incluídos no cômputo do tempo de trabalho das 12 semanas do período de referência seguinte.

10- Apenas para efeito de determinação da média prevista no número 4, alínea b), da presente cláusula, as situações de ausência a todo o PNTD, nomeadamente por faltas, férias e feriados, serão computadas em oito horas cada.

11- O mapa de horário de trabalho por escala deve ser afixado com a antecedência mínima de 15 dias consecutivos, podendo, todavia, ser afixado com a antecedência de 10 dias.

12- Podem ser realizadas alterações pontuais ao mapa afixado com menos de três dias de antecedência caso circunstâncias imprevisíveis e justificáveis assim o determinem, nomeadamente em caso de ausência imprevisível de trabalhador que se encontrasse escalado.

13- Salvo situações decorrentes de atrasos de circulação, acidentes, interrupções de via ou ocorrências semelhantes que imponham a apresentação ou retirada de serviço no referido período, as escalas não devem prever apresentações ou retiradas no e do local de trabalho entre as 2h00 e as 5h00.

14- Após regresso de um período de ausência, o trabalhador retoma sempre o serviço que lhe competiria na escala se a ausência não se tivesse verificado, salvo se for impossível por razões de alteração significativa de escala.

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### Isenção de horário de trabalho

1- Sempre que as necessidades de serviço o exijam, os trabalhadores podem ser isentos de horário de trabalho, nos termos da lei.

2- Os técnicos superiores I e II trabalham sempre em regime de isenção de horário de trabalho.

3- As chefias intermédias trabalham em regime de escalas de serviço ou de turnos ou, para além das situações previstas na lei, em regime de isenção de horário de trabalho.

4- O disposto no número anterior não se aplica à carreira da manutenção.

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### Reserva

1- Reserva é a situação em que o trabalhador permanece obrigatoriamente no local de trabalho ou noutra dependência da empresa, sem serviço previamente definido, mas aguardando a necessidade de o prestar.

2- Considera-se trabalho efetivo o tempo em que os trabalhadores permaneçam na situação de reserva.

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### Trabalho noturno

Considera-se trabalho noturno o prestado no período que decorre entre as 20h00 de um dia e as 7h00 do dia seguinte.

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### Trabalho suplementar

1- Considera-se trabalho suplementar o prestado fora do PNTD ou em dia de descanso semanal ou em feriado.

2- O trabalhador pode ser dispensado de prestar trabalho suplementar em situações devidamente justificadas desde que expressamente solicite a sua dispensa.

3- Salvo situações de carácter excepcional ou não previsíveis, designadamente anomalias de circulação o trabalho suplementar não pode ser superior a:

- a) 2 horas em dia normal de trabalho;
- b) 10 horas numa semana.

4- Para efeito do cômputo de horas de trabalho suplementar em regime de escalas são consideradas as situações de prestação de trabalho seguintes:

- a) Superiores a 9 horas diárias;
- b) Superiores, em média, a 8 horas diárias e 40 semanais em cada 12 semanas.

5- O trabalho suplementar deve ser distribuído equitativamente pelos trabalhadores, mas conciliando, sempre que possível, a disponibilidade manifestada e as necessidades de serviço.

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### Trabalho de emergência

1- Considera-se emergência a situação resultante de acidente nas vias ferroviárias ou ocorrência semelhante, caso em que podem ser organizadas medidas de exceção sem subordinação ao preceituado no presente AE e que ficarão sujeitas ao tratamento previsto nos números seguintes.

2- Se o trabalho em situação de emergência se iniciar durante o período normal de trabalho, todo o tempo que exceder esse período será contado como de emergência, ainda que se prolongue sobre o período normal de trabalho seguinte.

3- Se o trabalho realizado em situação de emergência se iniciar dentro do período de repouso, descanso semanal ou feriado, a situação de trabalho de emergência manter-se-á até ao fim, ainda que se prolongue sobre o período normal de trabalho seguinte.

4- Terminado o trabalho de emergência, os trabalhadores entram obrigatoriamente em condição de repouso, o qual respeitará os limites mínimos estabelecidos, salvo se o trabalho de emergência se iniciar e terminar dentro do mesmo período de trabalho.

5- As horas de viagem gastas em virtude da situação de emergência, tanto no início como no termo, serão consideradas, para todos os efeitos, como trabalho de emergência.

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### Serviço de prevenção

1- Considera-se prevenção a situação em que o trabalhador, dentro ou fora do período normal de trabalho ou em dia de descanso semanal ou feriado, se encontra à disposição da empresa, na sua residência ou local em que possa ser facilmente contactado, para eventual execução de serviços urgentes.

2- Devem elaborar-se escalas de prevenção, de modo a que haja alternância de descansos.

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### Períodos de trabalho sem especificação de serviço (SUPRA)

1- Por conveniência de serviço, podem ser previstos nas escalas períodos de trabalho sem especificação de serviço, devendo os trabalhadores executar quaisquer tarefas compatíveis com a respetiva categoria profissional, que lhes forem atribuídas.

2- Considera-se trabalho efetivo o tempo em que os trabalhadores permaneçam na situação referida no número um da presente cláusula.

3- Nos períodos de trabalho referidos no número 1 constantes das escalas, a atribuição de serviço e as respetivas horas de início e termo serão comunicadas, sempre que possível, com a antecedência mínima de 48 horas na sede e 72 horas fora de sede, durante o período normal de trabalho que os anteceda, ou antes da saída do serviço, caso o trabalhador entre numa das situações de suspensão da prestação de trabalho previstas neste AE, quando previamente conhecidas da empresa.

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### Intervalos de descanso e pausas para tomada de refeição

1- Sem prejuízo do disposto nos números seguintes, o período normal de trabalho diário deve ser interrompido por um intervalo de descanso, com duração não inferior a uma hora nem superior a uma hora e meia de modo a que o trabalhador não preste mais de 6 horas de trabalho consecutivo, podendo ainda, mediante acordo prévio dos trabalhadores, o intervalo de descanso ser reduzido para 30 minutos.

2- Para os trabalhadores que laborem no regime de turnos ou escalas podem ser estabelecidos horários de trabalho que não prevejam intervalo de descanso, devendo neste caso as refeições ser tomadas na altura mais conveniente para os trabalhadores e para o serviço, sem interrupção da contagem do tempo de trabalho.

3- Nos casos dos trabalhadores em serviço a bordo do material motor e/ou rebocado cujos horários de trabalho consistem de escalas de serviço será atribuído, sempre que possível, e sem prejuízo da possibilidade de redução prevista no número 1, previsto nas mesmas, um período sem serviço para tomada de refeição, com a duração mínima de 45 minutos.

4- O período referido no número anterior, quando previsto, será considerado para todos os efeitos como tempo de trabalho efetivo, sem interrupção da contagem do mesmo.

5- Podem ser estabelecidos horários constantes de escalas de serviço em que não estejam previstos períodos para tomada de refeição referida no número 3, devendo, neste caso, as refeições ser tomadas na altura mais conveniente para os trabalhadores e para o serviço, sem interrupção da contagem do tempo de trabalho.

6- Nos casos em que os horários de trabalho prevejam períodos normais de trabalho diário de duração não superior a 6 horas, pode não haver lugar à previsão de período para a

tomada de refeição nem de intervalo de descanso, conforme os casos.

7- Quando por estrita necessidade de serviço, não seja possível conceder, total ou parcialmente, o intervalo de descanso ou a pausa para tomada de refeição no momento inicialmente previsto, deve o período em causa em falta, sempre que possível, ser concedido até ao termo do período normal de trabalho.

8- Quando o intervalo de descanso não possa ser concedido nos termos do número 7, o tempo em falta é retribuído como trabalho suplementar.

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### Repouso

1- Considera-se repouso o intervalo compreendido entre dois períodos consecutivos de trabalho diário.

2- A cada período normal de trabalho está intimamente ligado o período de repouso que se lhe segue, não podendo haver quaisquer compensações com outros períodos de trabalho ou de repouso.

3- Entre dois períodos consecutivos de trabalho diário haverá um repouso mínimo de doze horas a título de descanso diário, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

4- Para os trabalhadores que laborem em regime de escalas de serviço o repouso mínimo é de 12 horas na sede, não podendo no período das 8 semanas ser inferior à média de 14 horas, e de 9 horas fora da sede.

5- Não obstante o disposto no número anterior, a CP compromete-se a dar as instruções necessárias aos serviços que laboram em escalas ou turnos para que, na medida do possível, seja tido em consideração o seguinte:

a) Para os trabalhadores fixos, que laborem em regime de escalas de serviço, o repouso mínimo na sede seja de 14 horas;

b) Na situação prevista na alínea anterior, a mudança de turno, denominada transição, seja efetuada preferencialmente, após os dias de descanso semanal, podendo neste caso, o repouso ser reduzido para 12 horas, não havendo lugar ao pagamento do abono previsto na cláusula 73.<sup>a</sup> do AE.

6- Para o pessoal afeto ao serviço a bordo de comboios o repouso mínimo é de 14 horas na sede e de 9 horas fora da sede.

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### Tempo de trabalho efetivo

1- Os períodos para apresentação e retirada de serviço com a duração de 15 minutos cada são considerados tempo de trabalho efetivo. A atribuição dos serviços na escala deverá ter em atenção os casos em que a distância entre o local de apresentação e a localização do material justifiquem maior intervalo.

2- No caso do período normal de trabalho diário ter início ou termo com tarefas de preparação, resguardo ou entrega de material o tempo de apresentação ou de retirada do serviço é absorvido pelo tempo de trabalho despendido naquela ou naquelas tarefas.

## SECÇÃO II

### Disposições especiais

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### Período normal de trabalho do pessoal administrativo

Os trabalhadores pertencentes à carreira administrativa ficam sujeitos a um período normal de trabalho semanal de 35 horas e diário de 7 horas.

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### Formação

1- A empresa obriga-se a ministrar formação aos trabalhadores ao seu serviço, visando o seu desenvolvimento integral nos aspetos profissional e social, numa perspetiva de formação permanente.

2- Essa formação deve ser:

a) Funcional, orientada no sentido de preparar cada trabalhador para uma integração dinâmica na sua situação profissional concreta; e

b) Permanente, cobrindo a carreira profissional do trabalhador de acordo com o plano de formação.

3- A empresa deve garantir a qualificação inicial a todos os trabalhadores em começo de carreira, por forma a que desenvolvam convenientemente as funções inerentes aos postos de trabalho a que serão afetos.

4- A empresa, sempre que possível, disponibiliza salas para formação a realizar fora do horário de trabalho.

## CAPÍTULO VI

### Suspensão da prestação de trabalho

## SECÇÃO I

### Descanso semanal

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### Princípios gerais

1- O descanso semanal corresponde a dois períodos de não prestação de trabalho em cada semana de calendário, com a duração de 24 horas cada um os quais deverão ser gozados conjuntamente.

2- O descanso semanal de 48 horas consecutivas previsto no número 1 da presente cláusula, deve ser precedido ou seguido de um ou dois períodos de repouso, podendo verificar-se apenas um dos casos, sendo que a duração destes dois períodos de repouso - ou do único período, se for um só - não pode ser inferior a 14 horas na sua totalidade.

3- As escalas ou turnos de serviço são organizados de modo a que em cada período de 8 semanas, os descansos

coincidam, em regra, duas vezes com o sábado e o domingo, admitindo-se que por necessidade de serviço o mesmo se verifique apenas uma vez.

4- As escalas de serviço e os regimes de turnos podem ser organizados de forma que, em cada sete semanas, os dias de descanso semanal relativos a uma das semanas possam ser separados, desde que ligados aos dias de descanso das semanas anterior e posterior, e sejam gozados conjuntamente.

5- As variações dos dias de descanso resultantes da entrada em vigor de uma nova escala não conferem direito a qualquer abono.

6- Quando por mudança de escala, ou por motivo de alteração de serviço, o descanso semanal coincida com um feriado, o trabalhador mantém o direito a gozar esse feriado.

7- Por motivos imprevistos, designadamente de acidente, interrupção de via, atrasos de circulação, resguardo, arrumação, abastecimento ou outras circunstâncias análogas, o descanso semanal pode iniciar-se depois das 0h00 do 1.º dia de descanso semanal.

8- As primeiras duas horas de trabalho prestadas nas condições referidas no número anterior são retribuídas com o acréscimo de 50 % (cinquenta por cento) sobre o valor da retribuição/hora (R/H), passando o trabalhador a ser considerado na situação de trabalho em dia de descanso a pedido da empresa, caso a prestação de trabalho ultrapasse aquelas duas horas.

9- Na situação prevista no número 8 da presente cláusula, devem ser observadas as regras respeitantes ao repouso associado ao descanso semanal, as quais não são, contudo, aplicáveis aos feriados.

10- No regime de escalas de serviço, o primeiro período de trabalho após o descanso semanal não pode iniciar-se antes das 6h00 do dia seguinte.

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### Alteração dos dias de descanso semanal

1- O trabalhador tem direito a gozar obrigatoriamente 12 dias de descanso semanal na média do cômputo de 12 semanas, os quais são insuscetíveis de compensação ou de substituição por qualquer abono.

2- Sem prejuízo do disposto do número anterior, a não concessão do descanso semanal nos dias fixados, a pedido da empresa, dá lugar à aplicação do regime previsto na cláusula 35.<sup>a</sup>

3- Quando por conveniência do trabalhador e desde que o serviço o permita, houver alteração do descanso semanal, o trabalhador entra na condição de trabalho em dia de descanso semanal a seu pedido, não tendo direito a qualquer acréscimo de retribuição, sem prejuízo do gozo desse dia de descanso.

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### Compensação do trabalho prestado em dia de descanso e feriado

1- Quando um trabalhador for chamado a prestar serviço em dia de descanso semanal por tempo igual ou inferior a um período de trabalho terá direito a gozar esse dia de descanso,

nos termos do disposto nos números seguintes.

2- A prestação de trabalho em dia de descanso semanal e feriado confere ao trabalhador o direito a um descanso compensatório remunerado, a gozar na semana em que ocorre afetação ou nas três semanas seguintes.

3- Quando, por razões ou circunstâncias excepcionais ou ainda em casos de força maior, se não verificar o gozo efetivo do dia de descanso compensatório previsto no número anterior, o trabalhador terá direito ao pagamento previsto no número 3 da cláusula 72.<sup>a</sup>

4- Para efeito de cômputo do trabalho prestado em dias de descanso semanal considera-se como período de trabalho o período correspondente ao horário semanal do trabalhador dividido por cinco.

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### Prestação de trabalho em dia feriado

1- Os trabalhadores que por motivo de serviço não possam ser dispensados nos feriados obrigatórios, ficam sujeitos ao regime previsto nas cláusulas 35.<sup>a</sup> e 72.<sup>a</sup>

2- Quando os feriados coincidirem com os dias de descanso semanal não gozados, a compensação faz-se considerando apenas o descanso semanal não gozado.

### SECÇÃO III

#### Férias

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

##### Princípios gerais

1- O direito a férias retribuídas adquire-se com a celebração do contrato de trabalho, reporta-se ao trabalho prestado no ano civil anterior, mas não está condicionado à assiduidade ou efetividade do serviço, e vence-se no dia 1 de janeiro de cada ano civil.

2- O direito a férias é irrenunciável e o seu gozo efetivo não pode ser substituído, ainda que com o acordo do trabalhador, por qualquer compensação, económica ou outra, fora dos casos previstos na lei e no número seguinte.

3- O trabalhador pode renunciar ao gozo de dias de férias que excedam 20 dias úteis, ou a correspondente proporção no caso de férias no ano de admissão, sem dedução da retribuição e do subsídio relativos ao período de férias vencido, que cumulam com a retribuição do trabalho prestado nesses dias.

4- Se o contrato cessar antes de gozado o período de férias vencido no início do ano da cessação, os trabalhadores têm direito ao pagamento da retribuição correspondente ao período de férias vencido e o respetivo subsídio, bem como a retribuição correspondente a um período de férias proporcional ao tempo de serviço prestado no próprio ano da cessação do contrato e a correspondente parte proporcional do subsídio.

5- O período de férias não gozado por virtude da cessação do contrato conta-se para efeitos de antiguidade.

### Cláusula 38.<sup>a</sup>

#### Duração de férias

1- O período de férias dos trabalhadores, ressalvados os casos especiais do ano da admissão, do ano de cessação, e dos contratos a termo, é de 25 dias úteis, sem prejuízo da retribuição mensal (RM) que receberiam se estivessem ao serviço.

2- Para efeitos de férias, são úteis os dias da semana de segunda a sexta-feira, com exceção de feriados.

3- Caso os dias de descanso do trabalhador coincidam com dias úteis, são considerados para efeitos do cálculo dos dias de férias, em substituição daqueles, os sábados e domingos que não sejam feriados.

### Cláusula 39.<sup>a</sup>

#### Férias seguidas ou interpoladas

1- As férias devem ser gozadas seguidamente num mínimo de 12 dias úteis.

2- Os restantes dias de férias podem ser gozados intercaladamente de acordo com os interesses dos trabalhadores e as conveniências de serviço.

### Cláusula 40.<sup>a</sup>

#### Marcação de férias

1- A marcação do período mínimo de férias que deve ser gozado consecutivamente deve ser feita por mútuo acordo entre a empresa devendo procurar-se a implementação de um sistema que permita a distribuição por todos os trabalhadores dos períodos de férias mais pretendidos de forma equitativa e rotativa.

2- Sempre que não esteja implementado o sistema referido no número 1, e não seja possível conceder férias no período pretendido pelo trabalhador, é-lhe dada a faculdade de apresentar três soluções alternativas para escolha por parte da empresa, que dará conhecimento ao interessado da sua decisão.

3- A empresa não poderá em caso algum impor o gozo de férias fora do período compreendido entre 15 de maio e 15 de outubro.

4- O mapa de férias definitivo deverá ser elaborado pela empresa e afixado nos locais de trabalho até 15 de abril.

5- Aos trabalhadores da empresa pertencentes ao mesmo agregado familiar deve ser concedida a faculdade de gozar férias simultaneamente; considera-se que pertencem ao mesmo agregado familiar os trabalhadores que vivam em comunhão de vida e habitação.

6- O disposto nos números anteriores apenas se aplica aos doze dias úteis de férias que devem ser gozados consecutivamente.

7- Os restantes dias de férias, para além dos doze dias úteis consecutivos, serão gozados de acordo com as necessidades do trabalhador e a conveniência do serviço.

8- Sem prejuízo do disposto na cláusula 41.<sup>a</sup> a empresa fixará para novembro e dezembro, dando conhecimento ao trabalhador com a antecedência mínima de quinze dias e até 31 de outubro, os dias de férias que em 30 de setembro não

tenham sido gozados nem fixados, não tendo aplicação neste caso o disposto no número 3 desta cláusula.

### Cláusula 41.<sup>a</sup>

#### 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- O disposto no número anterior não prejudica a possibilidade de cumulação do gozo de férias nos casos expressamente previstos na lei ou do gozo de férias até 30 de abril do ano subsequente àquele em que se vencem, no caso de impedimento prolongado.

### Cláusula 42.<sup>a</sup>

#### Efeitos da interrupção, antecipação ou adiamento de férias por iniciativa da empresa

1- A alteração ou interrupção do período de férias por motivo de interesse da empresa constitui esta na obrigação de indemnizar o trabalhador pelos prejuízos que comprovadamente haja sofrido na pressuposição de que gozaria integralmente as férias na data fixada.

2- A interrupção das férias não poderá prejudicar o gozo consecutivo de dez dias úteis de férias.

### Cláusula 43.<sup>a</sup>

#### Feriados

1- São feriados obrigatórios os seguintes:

- a) 1 de janeiro;
- b) Sexta-Feira Santa;
- c) Domingo de Páscoa;
- d) 25 de abril;
- e) 1 de maio;
- f) Corpo de Deus (feriado 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.

2- São, para todos os efeitos, considerados feriados obrigatórios:

- a) Terça-Feira de Carnaval;
- b) Feriados municipais.

3- Os feriados municipais a que os trabalhadores têm direito são os que correspondem ao concelho da respetiva sede.

### Cláusula 44.<sup>a</sup>

#### Definição de falta

1- Considera-se falta a ausência do trabalhador do local em que devia desempenhar a sua atividade e durante o período normal de trabalho a que está obrigado.

2- Em caso de ausência do trabalhador por períodos inferiores ao período normal de trabalho diário a que está obrigado, os respetivos tempos são adicionados para determinação dos períodos ou meios períodos de trabalho diário em falta.

3- A contagem de tempos a que se refere o número anterior tem por referência o respetivo ano civil.

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### Tipos de faltas

- 1- As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.
- 2- São consideradas justificadas:
  - a) As dadas, durante 15 dias consecutivos, por altura do casamento do trabalhador;
  - b) As motivadas pelo falecimento do cônjuge, parente ou afim, nos termos previstos na lei;
  - c) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino, nos termos previstos na lei;
  - d) As motivadas pela impossibilidade de prestar trabalho devido a facto não imputável ao trabalhador, nomeadamente observância de prescrição médica no seguimento de recurso a procriação medicamente assistida, doença, acidente ou cumprimento de obrigação legal;
  - e) As motivadas pela prestação de assistência inadiável e imprescindível a filho, neto ou a membro de agregado familiar de trabalhador, nos termos previstos na lei;
  - f) As motivadas por deslocação a estabelecimento de ensino de responsável pela educação de menor por motivo da situação educativa deste, pelo tempo estritamente necessário, até 4 horas por trimestre, por cada menor;
  - g) As dadas por trabalhador eleito para estrutura de representação coletiva dos trabalhadores, nos termos previstos na lei e no presente AE;
  - h) As dadas para a prática de atos necessários e inadiáveis ao exercício de atividades para associações sindicais outorgantes na qualidade de delegado sindical, nos termos previstos na lei;
  - i) As dadas por candidato a cargo público, nos termos da correspondente lei eleitoral;
  - j) As motivadas por doação gratuita de sangue, pelo tempo estritamente necessário à dádiva e à recuperação do trabalhador, até ao limite de um PNTD;
  - k) As motivadas pelo exercício de funções na qualidade de bombeiro voluntário, em conformidade com o respetivo regime jurídico;
  - l) As autorizadas ou aprovadas pela empresa; e
  - m) Todas as que por lei sejam como tal consideradas.
- 3- As faltas motivadas por nascimento de filhos têm imperativamente lugar a partir do dia do nascimento, inclusive, e não dão direito a qualquer compensação.
- 4- As faltas motivadas pelo falecimento de um familiar, podem iniciar-se, por opção do trabalhador que o comunicará na data do óbito, não sendo contabilizados os dias de descanso semanal e feriados intercorrentes, numa das seguintes datas:
  - a) Do óbito;
  - b) Da trasladação do corpo para território nacional;
  - c) Das cerimónias fúnebres.
- 5- As faltas ou ausências verificadas no início ou no reinício do período normal de trabalho diário motivadas por atrasos nas circulações ferroviárias habitualmente utilizadas

pelo trabalhador nas suas deslocações para o local de trabalho são consideradas como justificadas pela empresa.

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### Dispensas

- 1- Os trabalhadores têm direito de ser dispensados do serviço, sem direito a retribuição, durante um período normal de trabalho diário, a gozar em cada quadrimestre, a conceder por acordo entre o trabalhador e a empresa, considerando a necessidade daquele e a conveniência do serviço.
- 2- O pedido do dia de dispensa por parte do trabalhador deve ser efetuado com a antecedência mínima de cinco dias úteis.
- 3- Caso a antecedência prevista no número anterior não possa ser respeitada, por razões objetivas e fundamentadas, a comunicação à empresa deverá ser feita logo que possível.
- 4- O desconto da retribuição correspondente às dispensas de serviço previstas no número 1 será efetuado no subsídio previsto na cláusula 75.<sup>a</sup>
- 5- As dispensas gozadas no mês de dezembro serão descontadas no vencimento do mês de janeiro do ano seguinte.

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### Comunicação da ausência e prova do motivo justificativo

- 1- A ausência, quando previsível é obrigatoriamente comunicada à empresa, acompanhada da indicação do motivo justificativo, com a antecedência mínima de cinco dias.
- 2- Caso a antecedência prevista no número anterior não possa ser respeitada, nomeadamente por a ausência ser imprevisível, a comunicação feita à empresa deve ser feita logo que possível.
- 3- A justificação e a prova da ausência e, sendo caso disso, da imprevisibilidade da mesma, devem ser entregues à empresa no prazo de cinco dias a contar do início da ausência, sem necessidade de interpelação.
- 4- O incumprimento do disposto nesta cláusula determina que a ausência seja considerada como falta injustificada.

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

##### Efeitos das faltas justificadas

- 1- A falta justificada não afeta qualquer direito do trabalhador, salvo o disposto no número seguinte.
- 2- Determinam a perda das prestações retributivas que fossem devidas, as seguintes faltas justificadas:
  - a) Por motivo de doença, desde que o trabalhador beneficie de um regime de segurança social de proteção na doença;
  - b) Na qualidade de representante dos trabalhadores em associações sindicais outorgantes, como dirigente ou delegado sindical, ou na comissão de trabalhadores, para além dos respetivos créditos legais previstos no AE e dos previstos no AE na medida em que este seja mais favorável do que o regime legal;
  - c) Por motivo de acidente de trabalho desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio, indemnização ou compensação, designadamente em virtude de contrato de



seguro;

d) Por motivo de comparência em tribunais ou outros organismos oficiais por motivos alheios à empresa ou no interesse do trabalhador;

e) Autorizadas pela empresa nos termos da cláusula 46.<sup>a</sup> e as dadas ao abrigo de disposições legais especiais que prevêm perda da retribuição respetiva.

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

##### Efeitos das faltas injustificadas

1- A falta injustificada constitui violação do dever de assiduidade e determina sempre perda de retribuição correspondente ao período de ausência, o qual não será considerado para efeitos de antiguidade do trabalhador.

2- A falta injustificada a um ou a meio período de trabalho diário, imediatamente anterior ou posterior a dia ou a meio dia de descanso ou feriado, constitui infração disciplinar grave.

3- Na situação referida no número anterior, o período de ausência a considerar para efeitos da perda de retribuição prevista no número 1 abrange os dias ou meios dias de descanso ou feriados imediatamente anteriores ou posteriores ao dia da falta.

4- No caso de apresentação de trabalhador com atraso injustificado superior a 60 minutos, no início ou durante o período normal de trabalho diário, a empresa pode recusar a prestação de trabalho durante todo o período normal de trabalho diário.

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

##### Substituição da perda de retribuição por motivo de falta

1- A perda de retribuição por motivo de falta, justificada ou injustificada, pode ser substituída:

a) Por renúncia a dias de férias em igual número, desde que não afete o gozo efetivo de 20 dias úteis de férias ou a correspondente proporção no caso de férias no ano de admissão, mediante comunicação expressa nesse sentido do trabalhador à empresa;

b) Por prestação de trabalho em acréscimo ao período normal de trabalho, observado o regime previsto no presente AE e com os limites previstos na lei.

2- O disposto no número anterior não implica redução do subsídio de férias correspondente ao período de férias vencido.

#### SECÇÃO IV

##### Licença sem retribuição

#### Cláusula 51.<sup>a</sup>

##### Licença sem retribuição

1- A empresa poderá atribuir ao trabalhador, a pedido deste, licença sem retribuição.

2- O período da licença sem retribuição conta para efeitos de antiguidade.

3- O trabalhador beneficiário da licença sem retribuição mantém o direito ao posto de trabalho.

4- Durante o período da licença sem retribuição cessam os direitos e deveres das partes que pressupõem a efetiva prestação de trabalho.

#### CAPÍTULO VII

##### Retribuição

#### SECÇÃO I

##### Retribuição e cláusulas de expressão pecuniária

#### Cláusula 52.<sup>a</sup>

##### Retribuição por trabalho normal

A retribuição mínima mensal devida aos trabalhadores, pelo seu período normal de trabalho, é a que consta das grelhas indicárias que constituem os anexos I e II do presente AE e corresponde à retribuição base.

#### Cláusula 53.<sup>a</sup>

##### Definições

Para efeito deste AE considera-se:

a) Retribuição mensal (RM) - O montante correspondente ao somatório da retribuição devida ao trabalhador como contrapartida da prestação do seu período normal de trabalho, e cujo valor mínimo (retribuição base) é o fixado nos anexos I e II deste AE, de acordo com o índice em que se enquadra, das diuturnidades, do subsídio de turno, de escala ou de isenção de horário de trabalho, conforme o caso, nos termos estabelecidos no presente AE,

b) Retribuição diária (RD) - O valor determinado segundo a fórmula  $RM/30$ ;

c) Retribuição/hora (RH) - O valor determinado segundo a fórmula  $(RM * 12) : (52 * HS)$ .

#### Cláusula 54.<sup>a</sup>

##### Diuturnidades

1- Reportando-se à data de admissão na empresa, os trabalhadores vencem diuturnidades por períodos de cinco anos de serviço.

2- O valor de cada diuturnidade é de 24,00 € (vinte e quatro euros).

3- O direito de vencer novas diuturnidades cessa a partir do momento em que o trabalhador atinja o limite de 5 diuturnidades.

4- É considerado para contagem de diuturnidades o mês de admissão do trabalhador.

Cláusula 55.<sup>a</sup>

**Subsídio de refeição**

1- Os trabalhadores têm direito a um subsídio de refeição no valor de 7,74 € (sete euros e setenta e quatro cêntimos) por cada dia desde que a prestação efetiva de trabalho ultrapasse em trinta minutos a metade do período normal de trabalho diário previsto.

2- Caso os trabalhadores prestem, no mínimo, metade do período normal de trabalho diário previsto, terão direito a um subsídio de refeição correspondente a 50 % do valor referido no número anterior.

Cláusula 56.<sup>a</sup>

**Abono de transporte/disponibilidade**

1- Considerando as dificuldades de deslocação e a eventual necessidade de utilização de viatura própria, no período compreendido entre as 0h00 e as 6h30, o trabalhador tem direito a um abono diário, devido por cada dia de prestação efetiva de trabalho, no montante de 4,91 € (quatro euros e noventa e um cêntimos).

2- O pagamento do referido abono depende da disponibilidade do trabalhador para realização de serviço no período identificado no número anterior, presumindo-se essa disponibilidade salvo declaração em contrário do trabalhador, invocando e fundamentando motivo atendível.

3- Não perde o abono, o trabalhador que beneficie do regime de proteção da parentalidade, nos termos legalmente previstos, ou cuja indisponibilidade para a realização do serviço no período referido no número 1 seja resultante de acidente de trabalho.

4- O abono previsto no número 1 será pago na sua totalidade caso os trabalhadores cumpram integralmente o respetivo período normal de trabalho diário.

5- Sem prejuízo do disposto nos números 2 e 3, nas situações de regime de trabalho a tempo parcial, o abono previsto no número 1 é devido na proporção do respetivo período de trabalho diário.

6- Atento o previsto nos números anteriores, têm direito ao abono de transporte/disponibilidade os seguintes trabalhadores:

a) Desde que no cumprimento das funções próprias da respetiva categoria profissional e desde que afetos a, ou responsáveis por, depósito de tração ou revisão ou estação:

- i) Maquinista;
- ii) Maquinista técnico;
- iii) Inspetor de tração;
- iv) Inspetor chefe de tração;
- v) Vigilante de tração;
- vi) Assistente comercial;
- vii) Operador de venda e controlo;
- viii) Operador de revisão e venda;
- ix) Chefe de equipa comercial;

x) Inspetor do serviço comercial e inspetor chefe do serviço comercial.

b) Desde que no cumprimento das funções próprias da respetiva categoria profissional e no exercício regular e efetivo

de funções operacionais:

- Operador de manobras;
- i) Operador chefe de manobras;
- ii) Chefe de equipa de transportes;
- iii) Operador de transportes;
- iv) Operador de material;
- v) Chefe de equipa de material;
- vi) Inspetor de transportes;
- vii) Inspetor chefe de transportes;
- viii) Inspetor de venda e receitas;
- ix) Inspetor chefe de vendas e receitas;
- x) Técnico de transportes II e I;
- xi) Especialista ferroviário III, II e I.

c) Desde que no cumprimento das funções próprias da respetiva categoria profissional e que prestem serviço em órgãos ou serviços que prevejam laboração entre as 0h00 e as 6h30, encontrando-se afetos a essa laboração:

- i) Técnico de manutenção;
- ii) Chefe de manutenção.

d) Independentemente da categoria, os trabalhadores operacionais que prestem serviço em órgãos ou serviços que prevejam laboração entre as 0h00 e as 6h30 e que, afetos a essa laboração, tenham disponibilidade para prestar trabalho nesse período, nomeadamente técnico comercial I e II e técnico de material I e II e motorista, que não se encontrem em regime de IHT.

7- O abono previsto na presente cláusula não é cumulável com qualquer outro abono, subsídio ou prémio instituído ou a instituir, de natureza semelhante.

8- As categorias referidas na presente cláusula que, por efeitos da negociação do Regulamento de Carreiras, venham a ser mencionadas com outra designação, mantêm o direito ao abono de transporte/disponibilidade.

Cláusula 57.<sup>a</sup>

**Subsídio de turno**

1- Os trabalhadores sujeitos a horários de trabalho organizados segundo o regime de turnos rotativos previsto na cláusula 19.<sup>a</sup> têm direito a um subsídio mensal, que é pago nos moldes seguintes:

a) Para os trabalhadores em regime de turnos rotativos com rotações de três turnos:

i) 19,50 % (dezanove e meio por cento) da retribuição de base prevista na tabela salarial, se ocorrer rotatividade das horas de início e termo dos turnos e simultaneamente rotatividade dos descansos semanais;

ii) 15,00 % (quinze por cento) da retribuição de base prevista na tabela salarial, se apenas ocorrer rotatividade das horas de início e termo.

b) Para os trabalhadores em regime de turnos rotativos com rotações de dois turnos:

i) 11,00 % (onze por cento) da retribuição de base prevista na tabela salarial, se ocorrer rotatividade das horas de início e termo dos turnos e simultaneamente rotatividade dos descansos semanais;

ii) 8,50 % (oito e meio por cento) da retribuição de base prevista na tabela salarial, se apenas ocorrer rotatividade das

horas de início e termo.

2- O subsídio mensal referido no número anterior já inclui a retribuição especial por trabalho noturno.

3- Deixando de se verificar a necessidade de organização do trabalho por turnos, cessa a atribuição do respetivo subsídio, salvo o disposto na cláusula 59.<sup>a</sup>

#### Cláusula 58.<sup>a</sup>

##### Subsídio de escala

1- Os trabalhadores sujeitos a horários de trabalho o que constem de escalas de serviço previsto na correspondente cláusula deste AE, têm direito a um subsídio mensal, que corresponde a 18,50 % (dezoito e meio por cento) da retribuição de base prevista na tabela salarial, que não inclui a retribuição devida pela prestação de trabalho noturno.

2- Deixando de se verificar a necessidade de organização do trabalho por escalas, cessa a atribuição do respetivo subsídio, salvo o disposto na cláusula seguinte.

#### Cláusula 59.<sup>a</sup>

##### Regime de absorção

1- O trabalhador que complete cinco anos consecutivos de prestação de trabalho em regime de laboração por escalas de serviço ou por turnos rotativos, e que cesse a laboração nesse regime, tem direito a auferir, a título de complemento de vencimento, um abono correspondente à diferença entre a retribuição mensal que auferia e a retribuição mensal que passa a auferir, sendo tal abono absorvível por futuros acréscimos ou aumentos da retribuição mensal do trabalhador, com exceção do disposto no número 4 da cláusula 87.<sup>a</sup> do presente AE.

2- O regime previsto no número anterior não é aplicável quando a cessação da prestação de trabalho em regime de escalas de serviço ou turnos rotativos seja motivada por pedido do trabalhador.

#### Cláusula 60.<sup>a</sup>

##### Prémios de produtividade

1- À exceção dos técnicos superiores I e II e dos trabalhadores que tenham direito ao prémio de condução ou ao prémio de revisão, os trabalhadores têm direito a um prémio de produtividade diário de 4,71 € (quatro euros e setenta e um cêntimos).

2- O prémio de produtividade previsto no número 1 é abonado na sua totalidade aos trabalhadores que cumpram integralmente o respetivo período normal de trabalho diário, nomeadamente aos operadores de revisão e venda que não auferem prémio de revisão e que por se encontrarem em serviço de reserva, brigada ou formação.

3- Os trabalhadores, quando em qualquer situação de ausência justificada, nomeadamente faltas, férias e licenças sem retribuição ou dispensa, de duração igual ou inferior a metade do período normal completo de trabalho diário, apenas têm direito à atribuição de 50 % (cinquenta por cento) do valor previsto no número 1.

4- Relativamente às situações de trabalho em tempo par-

cial, o prémio de produtividade é devido proporcionalmente ao valor da retribuição em função do número de horas de trabalho prestado.

5- O presente prémio de produtividade não é cumulável com qualquer outro prémio instituído ou a instituir, de natureza semelhante.

6- Não implicam a perda nem a redução do prémio de produtividade as faltas ou ausências motivadas pelo:

a) Exercício da atividade sindical até ao limite dos créditos conferidos pelas normas legais e convencionais aplicáveis;

b) Desempenho de funções na qualidade de representante dos trabalhadores nas comissões de segurança, até ao limite dos créditos previstos na lei;

c) Incapacidade temporária por acidente de trabalho ou doença profissional.

7- Os trabalhadores têm ainda direito a um prémio de produtividade anual que será pago no mês de fevereiro de cada ano por referência à prestação de trabalho do ano anterior, nos termos seguintes:

a) Se o número de períodos completos de trabalho diário se situar entre 200 e 220, no valor de 350,00 € (trezentos e cinquenta euros);

b) Se o número de períodos completos de trabalho diário for superior a 220, no valor de 420,00 € (quatrocentos e vinte euros).

8- Caso o número de períodos completos de trabalho diário seja inferior a 200, o trabalhador não tem direito ao prémio anual referido no número anterior.

9- Os trabalhadores que auferem os prémios de produtividade previstos na presente cláusula não têm direito aos prémios de revisão ou de condução previstos nas cláusulas seguintes.

10- Para efeito de atribuição do prémio de produtividade anual os dias de ausência ao trabalho resultantes de acidente de trabalho são tidos como dias de trabalho efetivo.

#### Cláusula 61.<sup>a</sup>

##### Prémios de revisão

1- Os trabalhadores que executem funções de revisão de títulos de transporte a bordo dos comboios, têm direito a um prémio de produtividade, designado por prémio de revisão diário, por cada período completo de trabalho diário, calculado de acordo com a seguinte fórmula:

$$PR = \frac{1,5 \times mr}{1880} \times RH + PP + irev$$

PR - Prémio de revisão;

RH - Retribuição horária;

mr - Minutos de revisão;

PP - Prémio de produtividade no valor de 4,41 € (quatro euros e quarenta e um cêntimos);

irev - Valor por cada período completo de trabalho diário no montante de 0,80 euros, quando o trabalhador exerça a bordo do material circulante atividade decorrente do exercício normal da função.

2- O prémio previsto no número 1 não é devido aos trabalhadores em frequência de ação de formação que procedam à revisão acompanhados por um instrutor ou por outro trabalhador da carreira comercial.

3- A fórmula prevista no número 1 é aplicável aos trabalhadores com as categorias profissionais de operador de revisão e venda, inspetores de serviço comercial, inspetor chefe de serviço comercial, operador de venda e controle e chefe de equipa comercial, que se encontrem em serviço de acompanhamento de comboios ou no exercício de funções de orientação e verificação da revisão.

4- Não implicam a perda nem a redução do prémio de produtividade as faltas ou ausências motivadas pelo:

a) Exercício da atividade sindical até ao limite dos créditos conferidos pela lei e pelo presente AE;

b) Desempenho de funções na qualidade de representante dos trabalhadores nas comissões de segurança, até ao limite dos créditos previstos na lei e pelo presente AE; e

c) Incapacidade temporária por acidente de trabalho ou doença profissional.

4- Os trabalhadores têm ainda direito a um prémio de produtividade anual, designado por prémio de revisão anual, que será pago em fevereiro de cada ano por referência à prestação de trabalho do ano anterior, nos termos seguintes:

a) Se o número de períodos completos de trabalho diário se situar entre 200 e 220, no valor de 350,00 € (trezentos e cinquenta euros);

b) Se o número de períodos completos de trabalho diário for superior a 220, valor de 420,00 € (quatrocentos e vinte euros).

5- Caso o número de períodos completos de trabalho diário seja inferior a 200, o trabalhador não terá direito ao prémio anual referido no número anterior.

6- Os presentes prémios de revisão não são cumuláveis com quaisquer outros prémios instituídos ou a instituir, de natureza semelhante.

7- Para efeito de atribuição do prémio de revisão anual os dias de ausência ao trabalho resultantes de acidente de trabalho são tidos como dias de trabalho efetivo.

#### Cláusula 62.<sup>a</sup>

##### Prémios de condução

1- Aos trabalhadores da carreira de condução-ferrovia, será pago na sua totalidade um prémio de produtividade por cada período completo de trabalho diário, designado como prémio de condução diário, calculado de acordo com a seguinte fórmula:

$$PC = \frac{(PCF + Km + mc)}{520} \times RH$$

Em que:

PCF - Prémio categoria/função.

Assume o valor de 1,60 para os trabalhadores das categorias profissionais de maquinista e maquinista técnico e

de 2,00 para os trabalhadores das categorias de vigilante de tração, inspetor de tração e inspetor chefe de tração, quando no exercício das funções próprias das respetivas categorias.

*Km* - Quilómetros percorridos (com arredondamento diário para o quilómetro imediatamente superior)

*mc* - Minutos totais de efetiva condução

*RH* - Retribuição horária calculada nos termos convencionais em vigor

2- Para efeitos de atribuição do prémio referido no número anterior, aos trabalhadores das categorias da carreira de condução-ferrovia afetos ao serviço de manobras, considera-se que cada minuto de tempo efetivo de manobras corresponde a 0,25 km.

3- Para efeitos de aplicação da fórmula prevista no número 1, aos inspetores de tração e inspetores chefes de tração, que se encontrem em serviço de acompanhamento de comboios no exercício de funções de orientação e verificação da condução, será considerado o número de quilómetros percorridos e os períodos de tempo despendido no referido acompanhamento.

4- Para efeitos de atribuição do prémio previsto no número 1, considera-se «tempo de efetiva condução» o período de tempo decorrido entre a hora da efetiva partida até à hora da efetiva chegada.

5- Consideram-se ainda para efeitos de atribuição do prémio de condução diário:

a) O intervalo entre a chegada efetiva do comboio e a partida prevista para outro, em circulações suburbanas, quando igual ou inferior a 15 minutos;

b) Os períodos previstos como tempo de trabalho efetivo nos termos da cláusula 26.<sup>a</sup>

6- O referido no número anterior é igualmente aplicável aos trabalhadores em:

a) Exercício de atividade sindical até ao limite dos créditos previstos na lei;

b) Incapacidade temporária por acidente de trabalho ou doença profissional.

7- Os trabalhadores têm ainda um prémio de produtividade anual, designado por prémio de condução anual, que será pago no mês de fevereiro de cada ano por referência à prestação de trabalho do ano anterior, nos termos seguintes:

a) Se o número de períodos completos de trabalho diário se situar entre 200 e 220 no valor de 560,00 € (quinhentos e sessenta euros);

b) Se o número de períodos completos de trabalho diário for superior a 220, no valor de 630,00 € (seiscentos e trinta euros).

8- Caso o número de períodos completos de trabalho diário prestados seja inferior a 200, o trabalhador não terá direito a auferir o prémio referido no número anterior.

9- Os presentes prémios de condução não são cumuláveis com quaisquer outros prémios instituídos ou a instituir, de natureza semelhante.

10- Para efeito de atribuição do prémio de condução anual os dias de ausência ao trabalho resultantes de acidente de trabalho são tidos como dias de trabalho efetivo.

Cláusula 63.<sup>a</sup>

**Abono de complexidade de funções/prémio de risco**

1- Têm direito a um abono mensal de 20,00 € (vinte euros) os operadores de manobras, operador chefe de manobras, operador de material, chefe de equipa de material e chefe de equipa de transporte em todos os locais em que exista manobra.

2- Na eventualidade de algumas das categorias acima referidas serem objeto de fusão, o abono referido no número anterior será atribuído à nova categoria que vier a ser criada.

3- O abono referido no número 1 depende da prestação efetiva de trabalho e aplica-se aos trabalhadores que executem as funções na sua totalidade e cumpram, sem qualquer restrição ou necessidade de adaptação, todos os serviços da escala prevista nos gráficos de serviço das respetivas unidades de estrutura em que estão colocados, excetuando as situações dos trabalhadores que não o possam fazer por força de restrições decorrentes de acidente de trabalho.

4- No caso de baixa médica superior a 11 períodos normais de trabalho num mês de calendário, o trabalhador não terá direito ao abono referido no número 1.

Cláusula 64.<sup>a</sup>

**Abono por exercício de funções de acompanhamento de tráfego e supervisão**

1- Têm direito a um abono mensal de 25,00 € (vinte e cinco euros) os trabalhadores que laboram nos órgãos de acompanhamento de tráfego e supervisão.

2- O abono referido no número 1 depende da prestação efetiva de trabalho e aplica-se aos trabalhadores que executem as funções na sua totalidade e cumpram, sem qualquer restrição ou necessidade de adaptação, todos os serviços da escala prevista nos gráficos de serviço das respetivas unidades de estrutura em que estão colocados, excetuando as situações dos trabalhadores que não o possam fazer por força de restrições decorrentes de acidente de trabalho.

3- No caso de baixa médica superior a 11 períodos normais de trabalho num mês de calendário, o trabalhador não terá direito ao abono referido no número 1.

Cláusula 65.<sup>a</sup>

**Abono para falhas**

1- Têm direito a um abono mensal para falhas os trabalhadores cuja atividade consista na venda de títulos de transporte, recolha, contabilização e guarda de valores ou numerário, sendo por eles responsáveis.

2- Quando a função prevista no número 1 for exercida a bordo dos comboios, o abono mensal, no valor mínimo de 15,00 € (quinze euros), é calculado de acordo com o valor da receita mensal obtida pelo trabalhador:

a) 5,50 % (cinco e meio por cento) do valor da receita mensal quando a mesma seja inferior a 250,00 € (duzentos e cinquenta euros);

b) 4,50 % (quatro e meio por cento) do valor da receita mensal quando a mesma seja superior a 250,00 € (duzentos e cinquenta euros), a que acrescem 2,55 € (dois euros e cin-

quenta e cinco cêntimos).

3- Quando a venda de títulos de transporte for exercida em postos de venda fixos, o abono mensal é calculado de acordo com o valor da receita mensal obtida pelo trabalhador:

a) Receita mensal de valor igual ou inferior a 5000,00 € (cinco mil euros): 26,00 € (vinte e seis euros);

b) Receita mensal de valor superior a 5000 € (cinco mil euros) e igual ou inferior a 15 000,00 € (quinze mil euros): 31,00 € (trinta e um euros);

c) Receita mensal de valor superior a 15 000,00 € (quinze mil euros) e igual ou inferior a 30 000,00 € (trinta mil euros): 41,00 € (quarenta e um euros);

d) Receita mensal de valor superior a 30 000 € (trinta mil euros) e igual ou inferior a 50 000,00 € (cinquenta mil euros): 56 € (cinquenta e seis euros);

e) Receita mensal de valor superior a 50 000,00 € (cinquenta mil euros) e igual ou inferior a 80 000,00 € (oitenta mil euros): 76,00 € (setenta e seis euros);

f) Receita mensal de valor superior a 80 000,00 € (oitenta mil euros): 106,00 € (cento e seis euros).

4- Nos casos em que o trabalhador tenha exercido, no mesmo mês, venda de títulos de transporte a bordo de comboios e em postos de venda fixos, o apuramento do valor do abono mensal devido será realizado pela contabilização individual de cada prestação.

5- Quando o trabalhador exerça as funções previstas no número 1, fora do âmbito previsto nos números 2 e 3 tem direito a um abono mensal no valor de 20,00 € (vinte euros), não sendo cumulável com os abonos previstos nos citados números.

Cláusula 66.<sup>a</sup>

**Subsídio de Natal**

1- Os trabalhadores têm direito a um subsídio de Natal de valor igual à retribuição mensal, que deve ser pago até 10 de dezembro de cada ano.

2- O valor do subsídio de Natal é proporcional ao tempo de serviço prestado no ano civil, nas seguintes situações:

a) No ano da admissão do trabalhador;

b) No ano da cessação do contrato de trabalho;

c) Em caso de suspensão do contrato de trabalho por facto respeitante ao trabalhador.

Cláusula 67.<sup>a</sup>

**Retribuição por trabalho noturno**

O trabalho noturno será pago com acréscimo de 25 % (vinte e cinco por cento) à retribuição a que dá direito o trabalho equivalente prestado fora do período previsto na cláusula 23.<sup>a</sup>, salvo disposição em contrário no presente AE.

Cláusula 68.<sup>a</sup>

**Retribuição pela situação de prevenção**

1- O trabalhador na situação de prevenção tem direito a um abono diário de prevenção, no valor de 7.00 € (sete euros), acrescido do valor da RD nos dias de descanso semanal ou feriado.

2- Quando o trabalhador na situação de prevenção for chamado a prestar trabalho efetivo continua com direito ao abono previsto no número anterior e será remunerado e/ou compensado de acordo com as disposições aplicáveis deste AE.

Cláusula 69.<sup>a</sup>

**Retribuição do trabalho de emergência**

A retribuição do trabalho efetuado em situações de emergência é independente da retribuição mensal (RM) e corresponde à retribuição/hora (R/H), acrescida de 100 % (cem por cento) e de abono por trabalho noturno, sendo caso disso, nos dias de trabalho normal e de 200 % (duzentos por cento) nos dias de descanso semanal ou feriado, sem prejuízo do gozo efetivo do descanso semanal ou feriado.

Cláusula 70.<sup>a</sup>

**Retribuição do trabalho suplementar**

1- As horas de trabalho suplementar prestado referidas na cláusula 24.<sup>a</sup> são pagas com um acréscimo de 50 % (cinquenta por cento) sobre a respetiva retribuição horária (RH) diurna ou noturna, conforme os casos.

2- O pagamento das horas de trabalho suplementar prestado nos termos no número anterior já inclui a retribuição específica por trabalho noturno eventualmente devida pelo trabalho suplementar apurado nos termos da parte final do número 3 da referida cláusula 24.<sup>a</sup>

Cláusula 71.<sup>a</sup>

**Abono por isenção de horário de trabalho**

Os trabalhadores isentos de horário de trabalho têm direito a um abono mensal correspondente a 22 horas de trabalho suplementar, no mínimo de 20 % da retribuição constante da respetiva grelha indiciária.

Cláusula 72.<sup>a</sup>

**Retribuição do trabalho em dia de descanso e feriado**

1- No caso de prestação de trabalho em dia de descanso semanal ou feriado, em que se verifique o gozo do dia de descanso compensatório conforme previsto no número 2 da cláusula 35.<sup>a</sup>, o trabalhador tem direito ao valor da retribuição horária (RH) acrescido de 50 % (cinquenta por cento) por cada hora ou fração de trabalho prestado, no mínimo de 8 horas.

2- Caso a prestação de trabalho prevista no número anterior exceda o período normal de trabalho, esse tempo será retribuído com o valor da retribuição/hora (RH) acrescido de 75 % (setenta e cinco por cento).

3- No caso de prestação de trabalho em dia de descanso semanal ou feriado, sem que se verifique o gozo do dia de descanso compensatório conforme previsto no número 3 da cláusula 35.<sup>a</sup>, o trabalhador terá direito ao valor da retribuição/hora (RH) acrescido de 75 % (setenta e cinco por cento) que inclui e absorve o pagamento referido no número 1 nos dias de descanso ou feriado trabalhados, sendo ainda aplicável o número 2.

Cláusula 73.<sup>a</sup>

**Abono por afetação de repouso**

1- Sempre que não seja respeitado o período mínimo de repouso consagrado na cláusula 29.<sup>a</sup> do presente AE, as horas de repouso não gozadas que afetem esse mínimo são retribuídas com um acréscimo de 100 % (cem por cento) da retribuição/hora (RH).

2- O pagamento das horas de repouso não gozadas previsto no número anterior substitui todas as outras situações em que o trabalhador se encontre, com exceção do trabalho noturno.

3- Nas situações excecionais em que não seja materialmente possível conceder o período mínimo de repouso associado ao descanso semanal consagrado no presente acordo de empresa, isto é, quando não for possível assegurar o repouso mínimo de 8 horas previsto na alínea a), do número 4 da cláusula 19.<sup>a</sup> e de 12 horas para efeitos do previsto no número 2 da cláusula 33.<sup>a</sup>, a eventual afetação desse repouso é compensada com um acréscimo de 50 % (cinquenta por cento) do valor/hora da prestação de trabalho, calculado exclusivamente sobre a respetiva retribuição indiciária; se a falta de repouso a que se refere o número 2 da cláusula 33.<sup>a</sup> for inferior a 14 horas e superior a 12 horas, a compensação é feita tendo por base o valor/hora da retribuição indiciária.

Cláusula 74.<sup>a</sup>

**Retribuição e subsídio de férias**

1- A retribuição das férias e do respetivo subsídio corresponde à retribuição mensal devida ao trabalhador, nos termos do disposto na cláusula 53.<sup>a</sup>, acrescida das médias anuais do prémio de produtividade diário, prémio de revisão diário ou prémio de condução diário (cláusula 60.<sup>a</sup> e 61.<sup>a</sup> e 62.<sup>a</sup>), trabalho noturno, abono de itinerância (cláusulas 77.<sup>a</sup>), trabalho suplementar (onde se inclui o trabalho prestado em dia de descanso semanal e em dia feriado), abono de transporte/disponibilidade, abono complexidade de funções/prémio de risco e abono por exercício de funções de acompanhamento de tráfego e supervisão, por referência ao ano civil anterior àquele ao que for considerado para efeito de pagamento.

2- Só são consideradas as médias das prestações remuneratórias variáveis referidas no número anterior pagas pelo menos em 11 meses no ano civil anterior ao do pagamento do subsídio de férias, salvo em caso de acidente de trabalho, caso em que se atende à média dos meses de trabalho efetivamente prestado.

3- Para o efeito de determinação das médias nos termos do número anterior é considerada a data da efetiva prestação de trabalho e não a data do respetivo pagamento.

4- A média anual de cada abono é apurada através da soma das prestações correspondentes ao trabalho prestado em cada um dos meses (mínimo 11 (onze) e máximo 12 (doze)) dividindo o resultado por 12 (doze).

5- O subsídio de férias é pago de uma só vez no mês anterior ao início do período de férias ou, quando estas são gozadas interpoladamente, no mês anterior ao do gozo do período mínimo de férias consecutivas previsto no número 1 da cláusula 39.<sup>a</sup>

6- O pagamento do subsídio de férias não depende do gozo efetivo das mesmas, nos casos previstos na lei e no presente AE.

7- Quando o trabalhador se encontre na situação de baixa comprovada pela Segurança Social, e impedido por esse facto de gozar as férias no ano em que se vence o direito, o subsídio de férias a que tiver direito é-lhe abonado no mês de dezembro.

#### Cláusula 75.<sup>a</sup>

##### Subsídio de férias suplementar

Os trabalhadores têm direito ao pagamento anual de um subsídio de férias suplementar correspondente à retribuição diária de 3 dias, e que é processado com vencimento do mês de dezembro de cada ano.

#### Cláusula 76.<sup>a</sup>

##### Retribuição especial por acumulação de funções de motorista

Os trabalhadores que tenham carta de condução de ligeiros e que, quando as necessidades de serviço o impuserem, acumulem o exercício das funções da sua categoria profissional com o exercício de funções de motorista, terão direito a uma retribuição especial diária, por cada período de trabalho em que se verifique tal acumulação, no valor de 2,44 € (dois euros e quarenta e quatro centimos).

## SECÇÃO II

### Deslocações

#### Cláusula 77.<sup>a</sup>

##### Abono por itinerância do pessoal móvel

1- Os trabalhadores que exerçam funções de condução, comerciais e de segurança a bordo do material circulante em trânsito, têm direito a um abono de 6,86 € (seis euros e oitenta e seis centimos) por cada dia em que ocorra esse exercício.

Quando por força do exercício das suas funções em trânsito os trabalhadores referidos no número anterior gozem um único repouso fora da sede, ao abono referido no número anterior acresce uma ajuda de custo diária no valor de 25,00 € (vinte e cinco euros), quando o período de deslocação seja superior a 6 horas e inferior a 18 horas e, no valor de 27,26 € (vinte sete euros e vinte e seis centimos) quando o período de deslocação seja superior a 18 horas.

2- Quando as deslocações impliquem mais do que um repouso fora da sede, por cada dia de deslocação são devidas as seguintes ajudas de custo, determinadas por referência ao valor das previstas para a função pública:

a) Se a deslocação abranger a totalidade do período compreendido entre as 13h00 e as 14h00, 25 %/vinte e cinco por cento) da ajuda de custo diária;

b) Se a deslocação abranger a totalidade do período compreendido entre as 20h00 e as 21h00, 25 % (vinte e cinco por cento) da ajuda de custo diária;

c) A 25 % (vinte e cinco por cento) da ajuda de custo diária, se o período de deslocação for superior a seis horas e in-

ferior a doze horas e não coincidir com nenhum dos períodos previstos nas alíneas a) e b);

d) A 50 % (cinquenta por cento) da ajuda de custo diária, se o período de deslocação for igual ou superior a 12 horas e não coincidir com nenhum dos períodos previstos nas alíneas a) e b);

e) A 25 % (vinte e cinco por cento) da ajuda de custo diária, se o período de deslocação for superior a 12 horas e apenas coincidir com um dos períodos previstos nas alíneas a) e b).

f) A 25 % (vinte por cento) da ajuda de custo diária por cada repouso e até ao quarto repouso consecutivo.

3- A partir do termo do quarto repouso consecutivo, as deslocações que impliquem o repouso fora da sede por dias sucessivos, conferem o direito a uma ajuda de custo diária no montante único de 25,00 € (vinte e cinco euros), por cada período de trabalho e por cada dia de descanso semanal abrangido pela deslocação.

4- Ao valor previsto no número 2 acresce meio subsídio de refeição nas deslocações com repouso fora da sede superior a 12 horas, e um subsídio de refeição por cada situação de deslocação com repouso fora de sede superior a 18 horas.

5- Nos casos em que haja lugar ao pagamento das percentagens de ajuda de custo previstas nas alíneas do número 3 ou da ajuda de custo prevista no número 4, não será devido o subsídio de refeição.

6- Para efeitos do disposto no número 2 considera-se tempo de deslocação todo o período que vai desde a última passagem pela sede antes do repouso até ao primeiro regresso à sede após o repouso.

#### Cláusula 78.<sup>a</sup>

##### Abono por deslocação do pessoal fixo

1- Os trabalhadores não abrangidos pelo disposto no número 1 da cláusula anterior, quando prestem serviço fora do seu local de trabalho habitual, têm direito a um abono por deslocação de 6,86 € (seis euros e oitenta e seis centimos) por cada dia, se esta deslocação não implicar o gozo do repouso fora da sede.

2- Quando a deslocação implicar o gozo do repouso fora da sede, o trabalhador tem direito em cada dia abrangido pela deslocação, a uma ajuda de custo diária calculada por referência aos valores aplicáveis para a função pública.

3- As ajudas de custo referidas no número anterior são atribuídas nas percentagens e com os condicionalismos seguintes:

a) Se a deslocação abranger a totalidade do período compreendido entre as 13h00 e as 14h00, 25 % (vinte e cinco por cento) da ajuda de custo diária;

b) Se a deslocação abranger a totalidade do período compreendido entre as 20h00 e as 21h00, 25 % (vinte e cinco por cento) da ajuda de custo diária.

4- Nos casos em que não haja lugar à aplicação do disposto na alínea a) e/ou na alínea b) do número anterior, o trabalhador terá direito:

a) A 25 % (vinte e cinco por cento) da ajuda de custo diária, se o período de deslocação for superior a seis horas e in-

ferior a doze horas e não coincidir com nenhum dos períodos previstos nas alíneas do número 3;

b) A 50 % (cinquenta por cento) da ajuda de custo diária, se o período de deslocação for igual ou superior a doze horas e não coincidir com nenhum dos períodos previstos nas alíneas do número 3;

c) A 25 % (vinte e cinco por cento) da ajuda de custo diária, se o período de deslocação for superior a doze horas e apenas coincidir com um dos períodos previstos nas alíneas do número 3.

4- A partir do termo do quarto repouso consecutivo, as deslocações que impliquem o repouso fora da sede por dias sucessivos, darão direito a uma ajuda de custo diária no montante único de 25 € (vinte e cinco euros), por cada período de trabalho e por cada dia de descanso semanal abrangido pela deslocação.

5- Nos casos em que haja lugar ao pagamento das ajudas de custo previstas nos números 3 a 5, não será devido o subsídio de refeição.

6- Aos trabalhadores que exerçam funções de manobra fora do respetivo centro de trabalho aplica-se o abono previsto no número 1 por cada dia que exerçam estas funções.

#### Cláusula 79.<sup>a</sup>

##### **Trabalhadores em serviço na rede da RENFE**

1- Os trabalhadores que se desloquem na rede da RENFE em serviço nas circulações ou para acompanhamento de material circulante têm direito ao dobro do montante dos abonos previstos nas cláusulas 77.<sup>a</sup> e 78.<sup>a</sup>, desde que permaneçam naquela rede por um período igual ou superior a 45 minutos.

2- O disposto no número anterior é também aplicável aos trabalhadores que se desloquem em serviço até às estações fronteiriças da RENFE, desde que nela permaneçam também por um período de duração igual ou superior a quarenta e cinco minutos.

3- Os trabalhadores colocados nas estações fronteiriças da RENFE não têm, por este facto, direito aos restantes abonos previstos na presente secção.

#### Cláusula 80.<sup>a</sup>

##### **Atribuição de horas de viagem para prestação de trabalho fora da sede**

1- As horas de viagem são as que se encontram ligadas a um período de repouso ou descanso semanal, que terminou ou se vai iniciar, na parte não abrangida pelo período normal de trabalho.

2- São também consideradas como horas de viagem, na parte não abrangida pelo período normal de trabalho diário (PNTD):

a) Os períodos correspondentes a intervalos de descanso quando abrangidos pela viagem;

b) O tempo de espera entre a chegada do trabalhador ao local onde deve prestar trabalho, utilizando o transporte que lhe for determinado, e o início do seu período normal de trabalho;

c) O tempo de espera para o transporte de regresso para repouso ou descanso semanal, na sede ou fora desta, desde o

fim do período de trabalho até ao início da viagem.

3- Se o tempo de espera pelo transporte de regresso para descanso diário ou semanal for superior a 9 horas e o trabalhador puder repousar, esse tempo será contado como de repouso.

4- Se as horas de viagem afetarem o repouso mínimo, pelo tempo afetado o trabalhador tem direito a abono por afetação do repouso mínimo.

5- Para efeitos de atribuição de horas de viagem, quando a empresa não proporcionar ao trabalhador a utilização de qualquer meio de transporte e este tenha de se deslocar a pé, deve atribuir-se a cada quilómetro o tempo de 15 minutos, arredondando-se sempre para o quilómetro seguinte, quando houver que considerar frações de quilómetro.

6- Cada hora de viagem é remunerada com o valor da retribuição/hora (RH), sem qualquer adicional.

7- O disposto na presente cláusula não é aplicável aos trabalhadores que laboram em regime de isenção de horário de trabalho.

#### Cláusula 81.<sup>a</sup>

##### **Deslocações de técnicos superiores**

Aos técnicos superiores I e II é aplicável o regime de ajudas de custo previsto para a Função Pública.

#### Cláusula 82.<sup>a</sup>

##### **Poder disciplinar**

A empresa tem poder disciplinar sobre o trabalhador ao seu serviço, devendo o respetivo exercício reger-se nos termos da lei.

#### Cláusula 83.<sup>a</sup>

##### **Infração disciplinar**

1- Constitui infração disciplinar todo o ato ou omissão do trabalhador em violação dos deveres consignados no presente AE, em regulamento interno ou na lei.

2- 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.

3- Com a notificação da nota de culpa suspende-se o prazo referido no número anterior.

#### Cláusula 84.<sup>a</sup>

##### **Sanções disciplinares**

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

2- As sanções disciplinares são as seguintes:

a) Repreensão verbal;

b) Repreensão registada;

c) Multa até ½ dia de retribuição diária;

d) Perda de dias de férias;

e) Suspensão até 24 dias de trabalho com perda de retribuição e antiguidade;

f) Despedimento com justa causa.



Cláusula 85.<sup>a</sup>

**Procedimento disciplinar**

1- Nenhuma sanção disciplinar, com exceção da repreensão verbal, pode ser aplicada sem audiência prévia do trabalhador e sem que lhe sejam facultados os legais meios de defesa, com a instauração do competente processo disciplinar escrito.

2- No início do processo disciplinar o trabalhador pode ser preventivamente suspenso do exercício das suas funções, mantendo, no entanto, o direito à retribuição.

3- O direito de instaurar o procedimento disciplinar caduca no prazo de sessenta dias após o conhecimento da infração pelo órgão da empresa com competência disciplinar.

4- Iniciado o processo disciplinar, a empresa remete cópia da nota de culpa enviada ao trabalhador, e, com o seu consentimento, para a organização sindical em que o trabalhador está filiado.

Cláusula 86.<sup>a</sup>

**Sanções abusivas**

Considera-se abusiva a sanção disciplinar motivada pelo facto de o trabalhador:

a) Ter reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;

b) Se recusar a cumprir ordens a que não deva obediência, nos termos da lei;

c) Exercer ou candidatar-se ao exercício de funções em estrutura de representação coletiva de trabalhadores;

d) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os seus direitos ou garantias;

e) Ser despedido ou ser-lhe aplicada sanção para punir infração até um ano após a denúncia ou outra forma de exercício de direitos relativos a igualdade, não discriminação e assédio.

**CAPÍTULO IX**

**Condições particulares de trabalho**

**SECÇÃO I**

**Trabalhadores com capacidade de trabalho reduzida**

Cláusula 87.<sup>a</sup>

**Princípio geral**

1- O trabalhador inapto definitivamente para o exercício das funções inerentes à sua categoria profissional, por razões de saúde ou em caso de perda de certificação profissional por razões que não lhe sejam imputáveis, tem direito, ainda que apresente restrições físicas e/ou psíquicas, à ocupação em categoria e posto de trabalho compatível e adequado a essas restrições.

2- A empresa deve contribuir para a reabilitação do trabalhador, colaborando ativamente até que seja determinado apto para o serviço que desempenha.

3- No prazo de 30 dias a contar da data de comunicação para o efeito, o trabalhador deve exercer o direito previsto no número 1, informando a empresa da sua opção pela reclassificação ou pela caducidade do contrato de trabalho.

4- Caso o trabalhador opte pela reclassificação, em diferente categoria e posto de trabalho, nos termos do número 1 da presente cláusula, tem direito a retribuição mensal em regime de absorção nos termos previsto na cláusula 59.<sup>a</sup>

5- À terceira recusa de ocupação em categoria e posto de trabalho proposto pela empresa, nos termos do número 1 da presente cláusula, a recusa do trabalhador considera-se definitiva e ocasiona a caducidade imediata do contrato de trabalho, a qual lhe será comunicada por escrito.

**SECÇÃO X**

**Trabalhadores-estudantes**

Cláusula 88.<sup>a</sup>

**Princípio geral**

1- Considera-se trabalhador-estudante o trabalhador que frequenta qualquer nível de educação escolar, bem como curso de pós-graduação, mestrado ou doutoramento em instituição de ensino, ou ainda curso de formação profissional ou programa de ocupação temporária de jovens com duração igual ou superior a seis meses, nos termos da lei.

2- O horário de trabalho de trabalhador-estudante deve, sempre que possível, ser ajustado de modo a permitir a frequência das aulas e a deslocação para o estabelecimento de ensino.

3- O trabalhador-estudante beneficia dos direitos e garantias previstos na lei.

Cláusula 89.<sup>a</sup>

**Condições especiais quanto a faltas**

1- Os trabalhadores-estudantes podem faltar, em cada ano civil, o tempo indispensável à prestação de provas de exame do curso que frequentem.

2- Os trabalhadores-estudantes podem ainda faltar ao serviço na estrita medida das deslocações necessárias para prestar prova de avaliação, sendo retribuídas até dez faltas em cada ano letivo, independentemente do número de disciplinas.

3- Os trabalhadores-estudantes têm direito, semanalmente, de acordo com as exigências da frequência escolar, a um período de dispensa da prestação de trabalho até ao limite de seis horas, sem perda de retribuição.

**CAPÍTULO X**

**Segurança Social**

Cláusula 90.<sup>a</sup>

**Princípio geral**

A empresa e os trabalhadores ao seu serviço contribuem para a Segurança Social nos termos legais.

#### Cláusula 91.<sup>a</sup>

##### Complemento do subsídio de doença

1- A empresa assegura aos trabalhadores o pagamento de um complemento ao subsídio de doença concedido pela Segurança Social, de modo a que a soma daquele e do complemento seja idêntico à retribuição mensal líquida que seria devida se os trabalhadores estivessem ao serviço, que será pago a partir do primeiro dia de doença.

2- O complemento em causa é concedido mesmo nos casos em que os trabalhadores ainda não tenham vencido o prazo de garantia e é pago a partir do primeiro dia de doença, inclusive.

3- O trabalhador beneficia de qualquer aumento de retribuição que ocorra no decurso do período de doença, o que determinará a correção do complemento atribuído pela empresa.

4- A empresa processa o valor do subsídio de doença que recebe da Segurança Social acrescido do respetivo complemento, quando devido nos termos dos números anteriores.

#### Cláusula 92.<sup>a</sup>

##### Incapacidade temporária por acidente de trabalho ou doença profissional

1- No caso de incapacidade temporária resultante de acidente de trabalho ou doença profissional, a empresa garante ao trabalhador, enquanto durar essa incapacidade, a retribuição mensal líquida que lhe seria devida, se não tivesse sido afetado pela incapacidade.

2- O trabalhador beneficia sempre de qualquer aumento de retribuição que ocorrer durante o período de incapacidade temporária, o que determinará a correção do complemento atribuído pela empresa.

#### Cláusula 93.<sup>a</sup>

##### Incapacidade permanente por acidente de trabalho ou doença profissional

Em caso de incapacidade permanente para o trabalho habitual, proveniente de acidente de trabalho ou doença profissional ao serviço da empresa, esta diligencia para conseguir a reclassificação ou reconversão dos diminuídos físicos para função compatível com as diminuições verificadas e as aptidões do trabalhador.

#### Cláusula 94.<sup>a</sup>

##### Regime dos acidentes de percurso

A empresa assegura igualmente as prestações previstas nas cláusulas anteriores nos casos de acidente ocorrido na ida para o local de trabalho ou no regresso deste, desde que o trabalhador utilize o percurso normal e o acidente ocorra dentro dos limites de tempo habitualmente necessários para efetuar os referidos percursos tendo em conta o início e o

termo dos períodos de trabalho, salvaguardados os atrasos resultantes de facto alheio à vontade do trabalhador.

#### Cláusula 95.<sup>a</sup>

##### Pensão por morte

1- Em caso de morte por acidente de trabalho ou doença profissional, a empresa garante, a título de pensão por morte, o quantitativo igual a 80 % (oitenta por cento) da última retribuição líquida normal da vítima, que será paga mensalmente aos familiares desta que, nos termos e condições da Lei n.º 98/2009, de 4 de setembro, tenham direito a receber pensões por morte.

2- Quando e enquanto houver mais do que um familiar com direito à pensão por morte, o quantitativo referido no número anterior será sujeito a rateio entre os familiares, de acordo com o esquema de proporções adotado na Lei n.º 98/2009, de 4 de setembro.

3- Quando houver um só familiar com direito à pensão por morte, o quantitativo referido no número 1 será reduzido, sendo apenas garantido:

a) 60 % (sessenta por cento) da última retribuição líquida normal da vítima, caso esse familiar seja dos considerados nas alíneas a), b), c) ou d) do número 1 da Base XIX da Lei n.º 2127, de 3 de agosto de 1965;

b) 40 % (quarenta por cento) da última retribuição líquida normal da vítima, caso esse familiar seja dos considerados na alínea e) do número 1 da Base XIX da Lei n.º 2127, de 3 de agosto de 1965.

4- Deve entender-se por retribuição líquida normal da vítima, para os efeitos previstos nos números anteriores, a retribuição fixa do dia do acidente, incluindo as diferenças por eventual exercício de funções de categoria superior e deduzidos os descontos legais obrigatórios de carácter geral, acrescida da média da retribuição por trabalho suplementar auferido pela vítima no ano anterior ao acidente, nos casos em que o trabalho suplementar, assumindo carácter de regularidade, for de considerar parte integrante da retribuição, para efeitos de acidente de trabalho.

## CAPÍTULO XI

### Segurança e saúde no trabalho

#### Cláusula 96.<sup>a</sup>

##### Princípio geral

1- A empresa proporciona as condições necessárias para garantir a segurança, saúde e comodidade dos trabalhadores, nos termos da lei.

2- Os trabalhadores são obrigados a cumprir as prescrições de segurança e saúde no trabalho estabelecidas nas disposições legais aplicáveis e as instruções determinadas pela empresa com essa mesma finalidade.

## CAPÍTULO XII

### Exercício da atividade sindical

#### Cláusula 97.<sup>a</sup>

##### Princípio geral

Ao exercício da atividade sindical na empresa são aplicáveis as disposições legais em vigor, com exceção do previsto nas cláusulas seguintes.

#### Cláusula 98.<sup>a</sup>

##### Crédito de horas e faltas de membro da direção

1- Sem prejuízo do disposto na cláusula anterior, o número de membros de direção das associações sindicais outorgantes com direito a crédito de horas correspondente a quatro dias de trabalho por mês e a faltas justificadas nos termos da lei, é estabelecido do seguinte modo:

- a) De 50 a 99 associados: 2 membros;
- b) De 100 a 199 associados: 3 membros;
- c) De 200 a 499 associados: 4 membros;
- d) A partir de 500 associados: 6 membros.

2- Os dirigentes sindicais indicados no número 1 não perdem o direito à remuneração mensal e têm direito a quatro dias de subsídio de refeição, abono de transporte/disponibilidade e de prémio de produtividade, de revisão ou de condução, consoante o caso, por cada mês.

3- As associações sindicais outorgantes beneficiam de dirigentes a tempo inteiro, a designar entre os membros de direção previstos no número anterior, a atribuir em função do número de associados de que disponham nos seguintes termos:

- a) De 201 a 500 associados: 1 membro a tempo inteiro;
- b) De 501 a 700 associados: 2 membros a tempo inteiro;
- c) A partir de 701 associados: 3 membros a tempo inteiro.

4- Os dirigentes sindicais a tempo inteiro não perdem o direito à remuneração mensal e têm direito a quatro dias de subsídio de refeição, de abono de transporte/disponibilidade e de prémio de produtividade, de revisão ou de condução, consoante o caso, por cada mês.

5- Sem prejuízo do disposto número 1, é permitido o rateamento do crédito de horas determinado de acordo com o disposto na lei por mais do que um membro de direção, desde que na totalidade não sejam excedidos os limites ali previstos.

6- O crédito mensal referido no número 1 é insuscetível de acumulação ou compensação com os créditos dos outros meses.

#### Cláusula 99.<sup>a</sup>

##### Delegados sindicais e crédito de horas

1- O número de delegados sindicais é calculado de acordo com a fórmula prevista na lei, aplicada ao número de trabalhadores sindicalizados registado na empresa e é distribuído proporcionalmente pelas várias associações sindicais outorgantes, em função da sua representatividade (número de associados registado na empresa).

2- Cada delegado sindical tem direito, para o exercício das

suas funções, a um crédito de 5 horas por mês, ou 8 horas por mês se fizer parte da comissão intersindical.

3- Os créditos referidos no número 2 não determinam perda de retribuição diária, nem do respetivo subsídio de refeição e prémios de produtividade, revisão ou condução.

## CAPÍTULO XIII

### Disposições finais e transitórias

#### Cláusula 100.<sup>a</sup>

##### Antiguidade

A antiguidade dos trabalhadores é a seguinte:

- a) Antiguidade na empresa - Tempo de serviço efetivo na empresa;
- b) Antiguidade na categoria - Tempo de serviço efetivo na categoria;
- c) Com mais idade.

#### Cláusula 101.<sup>a</sup>

##### Destacamentos

O destacamento de trabalhadores é definido nos termos estipulados em regulamento interno.

#### Cláusula 102.<sup>a</sup>

##### Concessões de viagem

A atribuição aos trabalhadores de concessões de viagem na rede da empresa é definida nos termos do anexo III do presente AE.

#### Cláusula 103.<sup>a</sup>

##### Dupla tripulação de comboios

Durante a vigência do presente AE, a empresa compromete-se a manter a dupla tripulação nos comboios de transporte de passageiros, sendo a mesma constituída por um maquinista e um agente de acompanhamento com as qualificações profissionais necessárias para as funções.

#### Cláusula 104.<sup>a</sup>

##### Certificação profissional - Agente de acompanhamento

1- Nas categorias profissionais do setor ferroviário para as quais seja legalmente exigida especial qualificação para o exercício das respetivas funções, no âmbito do enquadramento legal vigente, a empresa compromete-se a manter ao serviço apenas os trabalhadores que disponham da respetiva certificação.

2- A empresa compromete-se a promover e suportar todos os custos relacionados com a obtenção e as renovações periódicas do certificado profissional em causa.

#### Cláusula 105.<sup>a</sup>

##### Seguro de saúde

Os trabalhadores têm direito a um seguro de saúde nos termos definidos em regulamento interno.

Cláusula 106.<sup>a</sup>

**Subsídio de pré-escolar**

Os trabalhadores têm direito a um subsídio de pré-escolar nos termos definidos em regulamento interno.

Cláusula 107.<sup>a</sup>

**Comissão paritária do acordo de empresa**

1- As partes outorgantes deste AE obrigam-se a constituir uma comissão paritária com o número máximo de cinco elementos com competência para interpretar as disposições deste AE, bem como para integrar as lacunas que a sua aplicação suscite ou revele, nos termos da lei.

2- A comissão paritária só pode deliberar desde que estejam presentes dois representantes de cada parte.

3- Constituída a comissão paritária, deve ser elaborado, no prazo de 60 dias, o respetivo regulamento de funcionamento.

Cláusula 108.<sup>a</sup>

**Caráter globalmente mais favorável do presente AE**

As partes reconhecem que a regulamentação constante do presente AE é globalmente mais favorável para os trabalhadores do que a anteriormente aplicável.

Cláusula 109.<sup>a</sup>

**Elaboração da regulamentação complementar pela empresa**

Toda a regulamentação complementar criada pela empresa, tais como normas, normativos, orientações, regulamentos, manuais, instruções, deve respeitar integralmente a lei e o disposto no presente AE.

Cláusula 110.<sup>a</sup>

**Regime supletivo**

Em tudo o que não estiver previsto no presente AE aplica-se o Código do Trabalho e a demais legislação aplicável.

Cláusula 111.<sup>a</sup>

**Disposições transitórias**

1- Os trabalhadores oriundos da extinta EMEF que à data da celebração do presente AE:

a) Aufiram anuidades manterão as mesmas até ao vencimento da primeira diuturnidade prevista no presente AE;

b) Já aufiram a 6 diuturnidade manterão a mesma;

c) Aufiram diuturnidades até 5, passarão a auferi-las pelos valores previstos no presente AE.

2- Os trabalhadores oriundos da extinta EMEF que, à data

da fusão na CP, auferiam subsídio de transporte e nos termos do presente AE não auferam abono de transporte/disponibilidade, poderão optar por voltar a auferir aquele subsídio de transporte, perdendo as concessões de transporte gratuito na rede ferroviária na CP e internacionais.

3- Os trabalhadores que optem pelo subsídio de transporte nos termos do número anterior e, posteriormente, venham a prescindir do mesmo para auferirem das concessões de transporte gratuito na rede ferroviária na CP e internacionais, não poderão voltar a optar pelo referido subsídio de transporte.

A CP compromete-se a iniciar novas negociações para revisão do regulamento de carreiras anexo ao presente AE até ao final de 2023.

ANEXO I

Tabela indiciária			Valores monetários		
358			2 022,85		
331	340	349	1 871,43	1 921,90	1 972,37
304	313	322	1 720,01	1 770,48	1 820,95
280	288	296	1 585,41	1 630,28	1 675,14
259	266	273	1 467,64	1 506,90	1 546,16
238	245	252	1 349,87	1 389,13	1 428,39
217	224	231	1 233,39	1 271,36	1 310,62
196	203	210	1 118,43	1 156,45	1 194,93
176	182	189	1 011,06	1 043,58	1 081,53
161	166	171	929,73	956,85	983,95
148	152	156	859,26	880,95	902,62
137	140	144	809,13	815,90	837,57
128	131	134	760,94	777,20	793,47
119	122	125	712,49	728,41	744,68
		117			711,35

**Estrutura salarial**  
**Carreira comercial**

Categorias profissionais	Índices salariais									
Assistente comercial	128	131	134	137	140	144	148	152	---	---
Operador de revisão e venda	137	140	144	148	152	156	161	166	171	---
Operador de venda e controlo	137	140	144	148	152	156	161	166	171	---
Chefe de equipa comercial	176	182	189	196	203	210	---	---	---	---
Inspetor do serviço comercial	217	224	231	238	245	252	---	---	---	---
Inspetor chefe do serviço comercial	259	266	273	280	288	296	---	---	---	---
Técnico comercial II	217	224	231	238	245	252	---	---	---	---
Técnico comercial I	259	266	273	280	288	296	---	---	---	---

**Carreira de transportes**

Categorias profissionais	Índices salariais									
Operador de manobras	125	128	131	134	137	140	---	---	---	---
Operador chefe de manobras	144	148	---	---	---	---	---	---	---	---
Operador de transportes	134	137	140	144	148	152	156	161	166	171
Chefe de equipa de transportes	176	182	189	196	203	210	---	---	---	---
Inspetor de transportes	217	224	231	238	245	252	---	---	---	---
Inspetor chefe de transportes	259	266	273	280	288	296	---	---	---	---
Técnico de transportes II	217	224	231	238	245	252	---	---	---	---
Técnico de transportes I	259	266	273	280	288	296	---	---	---	---

**Carreira de condução-ferrovia**

Categorias profissionais	Índices salariais									
Maquinista	166	171	---	---	---	---	---	---	---	---
Maquinista técnico	176	182	189	196	203	210	---	---	---	---
Inspetor de tração	217	224	231	238	245	252	---	---	---	---
Inspetor chefe de tração	259	266	273	280	288	296	---	---	---	---

**Carreira de material**

Categorias profissionais	Índices salariais										
Operador de material	134	137	140	144	148	152	156	161	166	171	---
Chefe de equipa material	176	182	189	196	203	210	---	---	---	---	---

Supervisor de material	217	224	231	238	245	252	---	---	---	---	---
Técnico de material II	217	224	231	238	245	252	---	---	---	---	---
Técnico de material I	259	266	273	280	288	296	---	---	---	---	---

### Carreira de instalações

Categorias profissionais	Índices salariais										
Operador de manutenção de instalações fixas	134	137	140	144	148	152	156	161	166	171	---
Supervisor de obras e conservação	176	182	189	196	203	210	217	---	---	---	---

### Carreira de armazéns

Categorias profissionais	Índices salariais										
Operador ajudante de armazém	125	128	131	134	137	140	144	148	---	---	---
Operador de armazém	152	156	161	166	171	---	---	---	---	---	---
Supervisor de armazém	176	182	189	196	203	210	217	224	231	---	---

### Carreira administrativa

Categorias profissionais	Índices salariais										
Assistente administrativo III	134	137	140	144	148	152	156	161	166	171	---
Assistente administrativo II	176	182	189	196	203	210	---	---	---	---	---
Assistente administrativo I	217	224	231	238	245	252	---	---	---	---	---

### Carreira de operação de sistemas

Categorias profissionais	Índices salariais										
Assistente de informática	166	171	176	182	189	196	203	210	---	---	---
Operador de sistemas	217	224	231	238	245	252	259	266	---	---	---
Supervisor de sistemas	273	280	288	296	---	---	---	---	---	---	---

### Carreira de exploração de ordenadores

Categorias profissionais	Índices salariais										
Coordenador de informática	266	273	280	---	---	---	---	---	---	---	---
Preparador de informática	245	252	259	---	---	---	---	---	---	---	---
Operador de informática	171	176	182	189	196	203	210	217	224	231	238

**Carreira de desenho**

Categorias profissionais	Índices salariais										
Desenhador coordenador	217	224	231	238	246	252	---	---	---	---	---
Desenhador projetista	176	182	189	196	203	210	---	---	---	---	---
Desenhador	134	137	140	144	148	152	156	161	166	171	---

**Carreira de supervisão de receitas**

Categorias profissionais	Índices salariais										
Inspetor de vendas e receitas	217	224	231	238	245	252	---	---	---	---	---
Inspetor chefe de vendas e receitas	259	266	273	280	288	296	---	---	---	---	---

**Carreira de contínuos**

Categorias profissionais	Índices salariais										
Chefe de contínuos	117	119	122	125	128	---	---	---	---	---	---
Contínuo	117	119	---	---	---	---	---	---	---	---	---

**Carreiras de serviços gerais**

Categorias profissionais	Índices salariais										
Ajudante de operário	117	119	122	125	128	---	---	---	---	---	---
Telefonista	117	119	122	---	---	---	---	---	---	---	---
Auxiliar de apoio à gestão	117	119	---	---	---	---	---	---	---	---	---
Auxiliar de apoio à produção	117	119	---	---	---	---	---	---	---	---	---

**Carreira de manutenção**

Categorias profissionais	Índices salariais										
Técnico de manutenção	148	152	156	161	166	171	176	182	189	196	---
Chefe de manutenção	203	210	217	224	231	238	245	252	---	---	---

**Categorias não integradas em carreiras**

Categorias profissionais	Índices salariais										
Técnico de segurança e proteção civil	245	252	259	266	273	280	288	296	---	---	---
Inspetor de segurança no trabalho	203	210	217	224	231	238	245	252	---	---	---

Analista de laboratório	161	166	171	176	182	189	196	203	---	---	---
Motorista	125	128	131	134	137	140	144	148	152	156	161
Operador de máquinas de reprografia	117	119	122	125	128	---	---	---	---	---	---
Auxiliar administrativo	117	119	122	---	---	---	---	---	---	---	---
Operário de material/operário eletricista de material	134	137	140	144	148	152	156	161	166	---	---

**Carreira de especialistas ferroviários**

Categorias profissionais	Índices de retribuição											
	313	322	331	340	349	358	---	---	---	---	---	---
Especialista ferroviário I	313	322	331	340	349	358	---	---	---	---	---	---
Especialista ferroviário II	224	231	238	245	252	259	266	273	280	288	296	304
Especialista ferroviário III	166	171	176	182	189	196	203	210	217	---	---	---

ANEXO II

**Grelha indiciária dos técnicos superiores**

**Tabelas de transição**

**Técnico superior I**

Índice	Observações	Valores
109		1 502,13
118		1 624,91
128		1 761,33
138	Extinguir	1 897,76
139		1 911,40
148	Extinguir	2 034,17
149		2 047,81
159	Extinguir	2 184,24
160		2 197,88
171	Extinguir	2 347,95
172		2 361,59
183	Extinguir	2 511,65
184	Extinguir	2 525,29



185		2 538,93
195	Extinguir	2 675,36
196		2 689,00
205	Extinguir	2 811,78
207		2 839,06
218		2 989,12
219	Extinguir	3 002,77
229	Extinguir	3 139,19
231		3 166,48
242	Extinguir	3 316,54
243		3 330,18
257		3 521,17
273		3 739,45
290		3 971,37
306		4 189,63

### Técnico superior II

Índice	Observações	Valores
92		1 270,22
100		1 379,35
109		1 502,13
118		1 624,91
119	Extinguir	1 638,55
128		1 761,33
129	Extinguir	1 774,97
138	Extinguir	1 897,76
139		1 911,40
148	Extinguir	2 034,17
150		2 061,46

159	Extinguir	2 184,24
160		2 197,88
161	Extinguir	2 211,52
171	Extinguir	2 347,95
172		2 361,59
173	Extinguir	2 375,22
183	Extinguir	2 511,65
184		2 525,29
194	Extinguir	2 661,71
195	Extinguir	2 675,36
196		2 689,00
206	Extinguir	2 825,41
207		2 839,06
218		2 989,12
230		3 152,83
243		3 330,18
256		3 507,53

**Tabelas finais**

**Técnico superior I**

Zona	Índice	Valor
I	306	4 189,63
II	290	3 971,37
III	273	3 739,45
	257	3 521,17
	243	3 330,18
	231	3 166,48
	218	2 989,12
	207	2 839,06

III	196	2 689,00
	185	2 538,93
	172	2 361,59
	160	2 197,88
	149	2 047,81
	139	1 911,40
	128	1 761,33
	118	1 624,91
	109	1 502,13

**Técnico superior II**

Zona	Índice	Valor
I	256	3 507,53
II	243	3 330,18
	230	3 152,83
	218	2 989,12
	207	2 839,06
	196	2 689,00
	184	2 525,29
	172	2 361,59
	160	2 197,88
III	150	2 061,46
	139	1 911,40
	128	1 761,33
	118	1 624,91
	109	1 502,13
	100	1 379,35
	92	1 270,22

Data de celebração: O presente acordo de empresa foi celebrado em 13 de maio de 2022.

O presente acordo de empresa é celebrado pelas seguintes entidades, representadas pelos signatários abaixo indicados e na qualidade aí referida:

Pela CP - Comboios de Portugal, EPE:

*Pedro Miguel Sousa Pereira Guedes Moreira*, na qualidade de vice-presidente do conselho de administração.

*Maria Isabel de Magalhães Ribeiro*, na qualidade de vogal do conselho de administração.

Respetivamente vice-presidente e vogal do conselho de administração executivo da CP - Comboios de Portugal, EPE, nomeados, respetivamente, por Resolução do Conselho de Ministros n.º 118/2019, de 24/07, com poderes para negociar convenções coletivas de trabalho em representação do conselho de administração, e para vincular a empresa, nos termos conjugados da alínea o) do número 2 do artigo 9.º e alínea a) do número 1 do artigo 13.º dos estatutos da CP - Comboios de Portugal, EPE, aprovados pelo Decreto-Lei n.º 137.<sup>a</sup>-A/2009, de 12 de junho, alterados pelo Decreto-Lei n.º 59/2012, de 14/03 e pelo Decreto-Lei n.º 124-A/2018, de 31 de dezembro.

Pelo SNAQ - Sindicato Nacional de Quadros Técnicos:

*António Branco Angelino*, na qualidade de presidente da direção do SNAQ - Sindicato Nacional de Quadros Técnicos.

*Luís Miguel Domingos Pereira Vale*, na qualidade de vogal da direção do SNAQ - Sindicato Nacional de Quadros Técnicos.

Pela Associação Sindical das Chefias Intermédias de Exploração Ferroviária - ASCEF:

*Júlio Jorge Monteiro Vieira Marques*, na qualidade de presidente da Associação Sindical das Chefias Intermédias de Exploração Ferroviária - ASCEF.

*Joaquim Ramos Querido*, na qualidade de tesoureiro da Associação Sindical das Chefias Intermédias de Exploração Ferroviária - ASCEF.

Pelo SINFB - Sindicato Independente Nacional dos Ferroviários:

*António José Pereira*, presidente do SINFB - Sindicato Independente Nacional dos Ferroviários, na qualidade de mandatário.

*António Adão Barbosa Nogueira*, presidente da assembleia do SINFB - Sindicato Independente Nacional dos Ferroviários, na qualidade de mandatário.

Pelo SINFA - Sindicato Independente dos Trabalhadores Ferroviários, das Infraestruturas e Afins:

*Ricardo Jorge Ribeiro de Vasconcelos Botelho*, na qualidade de dirigente do SINFA - Sindicato Independente dos Trabalhadores Ferroviários, das Infraestruturas e Afins.

*João Pedro Antunes de Ascensão Teixeira*, na qualidade de dirigente do SINFA - Sindicato Independente dos Trabalhadores Ferroviários, das Infraestruturas e Afins.

Pelo SINAFE - Sindicato Nacional dos Ferroviários do Movimento e Afins:

*Jorge Manuel Oliveira Coelho*, na qualidade de secretário geral do SINAFE - Sindicato Nacional dos Ferroviários do Movimento e Afins.

*Hugo Alexandre Carvalho Cravo*, na qualidade de secretário nacional do SINAFE - Sindicato Nacional dos Ferroviários do Movimento e Afins.

Pelo SINDEFER - Sindicato Nacional Democrático da Ferrovia:

*José Joaquim Carvalho Delgado*, na qualidade de secretário geral do SINDEFER - Sindicato Nacional Democrático da Ferrovia:

*Victor Augusto Aparício Camilo*, na qualidade de secretário nacional do SINDEFER - Sindicato Nacional Democrático da Ferrovia.

Pela FE - Federação dos Engenheiros em representação do SNEET - Sindicato Nacional dos Engenheiros, Engenheiros Técnicos e Arquitetos e do SERS - Sindicato dos Engenheiros:

*Pedro Oliveira Gamboa*, na qualidade de mandatário da FE - Federação dos Engenheiros.

Pelo STMEFE - Sindicato dos Trabalhadores do Metro e Ferroviários:

*José Carlos Leal Pereira*, na qualidade de dirigente do STMEFE - Sindicato dos Trabalhadores do Metro e Ferroviários.

*Rúben Fernando Freitas da Silva*, na qualidade de dirigente do STMEFE - Sindicato dos Trabalhadores do Metro e Ferroviários.

Pelo SIFA - Sindicato Independente dos Ferroviários e Afins:

*Carlos Alberto Lopes Gil Chorão*.

Pelo FENTCOP - Sindicato Nacional dos Transportes Comunicações e Obras Públicas:

*Luís Miguel de Sousa Carvalho*, na qualidade de vice-secretário do FENTCOP - Sindicato Nacional dos Transportes Comunicações e Obras Públicas, na qualidade de mandatário.

Pelo SIOFA - Sindicato Independente dos Operacionais Ferroviários e Afins:

*José de Nascimento Lameirinhas Paulo*, na qualidade de vice-presidente do SIOFA - Sindicato Independente dos Operacionais Ferroviários e Afins.

*António Manuel Leitão Mendes*, na qualidade de vogal do SIOFA - Sindicato Independente dos Operacionais Ferroviários e Afins.

## ANEXO III

### Regulamento de concessões

#### 1- Introdução

O presente regulamento tem por objectivo fixar as regras de atribuição de concessões de viagem aos trabalhadores da CP - Comboios de Portugal, EPE, reformados, pensionistas e familiares.

As concessões de viagem previstas neste regulamento dizem respeito às circulações de serviço público realizado pela CP e concessões internacionais nos termos do anexo único.

#### 2- Beneficiários

##### 2.1- Trabalhadores

Todos os trabalhadores nos termos do presente regulamento, sem prejuízo do regime especial dos trabalhadores contratados a termo, bem como dos trabalhadores que tenham celebrado ou venham a celebrar com a Empresa acordos de pré-reforma.

##### 2.2- Reformados e pré-reformados

Os trabalhadores que tenham cessado o vínculo laboral com a CP por terem passado à situação de reforma por velhice ou invalidez.

Os trabalhadores em situação de pré-reforma usufruem de concessões de viagem em função dos anos de serviço, aplicando-se-lhes de pleno o regime dos reformados a partir da data de passagem à situação de reforma.

##### 2.3- Pensionistas de acidente de trabalho ou doença profissional

Os trabalhadores que tenham cessado o vínculo laboral por motivo de acidente de trabalho ou de doença profissional.

##### 2.4- Familiares

2.4.1- Dos trabalhadores: Cônjuge/união de facto e filhos, e equiparados (enteados - filhos do cônjuge a viver em economia comum; adoptados, sobrinhos e netos, desde que a cargo do trabalhador por efeito de decisão judicial transitada em julgado) até aos 25 anos inclusive e filhos ou equiparados, com comprovada incapacidade total para o trabalho, enquanto solteiros, independentemente da idade.

2.4.2- Dos reformados, pré-reformados e pensionistas de acidente de trabalho ou doença profissional: Cônjuge/união de facto, filhos e equiparados até aos 25 anos inclusive; filhos ou equiparados, com comprovada incapacidade total para o trabalho, enquanto solteiros, independentemente da idade.

2.4.3- Dos trabalhadores com 15 ou mais anos de serviço, falecidos ao serviço da empresa: Cônjuge/união de facto e filhos ou equiparados, até aos 25 anos inclusive; filhos ou equiparados com comprovada incapacidade total para o trabalho enquanto solteiros, independentemente da idade.

2.4.4- Para efeitos do disposto nos pontos 2.4.1, 2.4.2 e 2.4.3 considera-se beneficiário o cônjuge sobrevivente que mantiver o estado civil de viúvo, devendo o unido de facto, ter tratamento em tudo idêntico.

#### 3- Tipologia das concessões

##### 3.1- Classes de viagem das concessões

3.1.1- 2.ª classe - Benefício atribuído a todos os trabalhadores, independentemente da categoria, que integrem índices inferiores ao 135, da tabela indiciária do Regulamento de

Carreiras (RC/99) publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 42, 1.ª série, de 15 de novembro de 1999.

3.1.2- 1.ª classe - Benefício atribuído a todos os trabalhadores, independentemente da categoria, que integrem índices iguais ou superiores ao 135, da tabela indiciária do RC/99, ou integrem o Regulamento de Carreiras dos Quadros Técnicos, ou que integrem índices da carreira de condução-ferrovia/tracção da tabela indiciária do Regulamento de Carreiras 2003/AE SMAQ, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 35, 1.ª série, de 22 de setembro de 2003 ou que encontrando-se em índices inferiores ao 135 da tabela indiciária do RC/99, estejam ao serviço da empresa há mais de 20 anos.

3.1.3- Os familiares têm direito a viajar em classe idêntica àquela que for atribuída ao trabalhador/reformado/pré-reformado/pensionista.

##### 3.2- Tipo de benefícios atribuídos

###### 3.2.1- Passe de rede geral.

###### 3.2.1.1- Trabalhadores com contrato sem termo.

3.2.1.2- Reformados, pré-reformados e pensionistas de acidente de trabalho ou doença profissional referidos em 2.2 e 2.3 com 25 ou mais anos de serviço na empresa.

3.2.1.3- Filhos e equiparados até aos 25 anos (inclusive) dos beneficiários referidos no ponto 2.

3.2.2- Limite de 4000 km/ano civil gratuitos e 75 % de desconto nas restantes viagens.

3.2.2.1- Reformados, pré-reformados e pensionistas referidos em 2.2 e 2.3, com menos de 25 anos ao serviço da empresa.

3.2.2.2 - Cônjuge/união de facto dos trabalhadores com contrato sem termo.

3.2.2.3- Cônjuge/união de facto de reformados, pré-reformados ou pensionistas com 25 ou mais anos de serviço.

3.2.3- Limite de 2000 km/ano civil gratuitos e 75 % de desconto nas restantes viagens.

3.2.3.1- Cônjuge/união de facto de reformados, pré-reformados e pensionistas referidos em 2.2 e 2.3, com 15 ou mais e menos de 25 anos ao serviço da empresa.

3.2.3.2- Cônjuges de trabalhadores falecidos ao serviço da empresa, com 15 anos ou mais de serviço.

3.2.4- Passe de residência - Atribuído a trabalhadores com contrato a termo.

3.2.5- Assinatura mensal - Os familiares dos trabalhadores com direito a 75 % de desconto e que utilizem com regularidade o transporte ferroviário poderão optar pelo carregamento de assinatura (válida por 30 dias), em cartão CP.

##### 4- Condições de atribuição das concessões de viagem

4.1- Aos beneficiários referidos no ponto 2. é atribuído um cartão CP através do qual se identifica o tipo de beneficiário e a classe de viagem.

4.2- Quando o cartão de identificação atingir a data limite da validade ou em caso de anomalia comprovada, o mesmo será substituído, sem custos para o beneficiário. Nos restantes casos a substituição terá o custo de 7 €, valor este que será suportado pelo beneficiário e está sujeito a actualização.

4.3- Sem prejuízo do disposto no ponto 3.1 os beneficiários têm direito a viajar em 1.ª classe, com excepção do serviço Alfa Pendular em que o direito se circunscreve à classe

turística, podendo contudo, viajar na classe conforto mediante o pagamento da diferença de preço (de bilhete inteiro para bilhete inteiro).

4.4- Nos comboios com obrigatoriedade de reserva de lugar, a mesma deve respeitar a antecedência máxima de 24 horas a contar da hora de partida na estação de origem do comboio. Nos dias de maior procura, a reserva de lugar no serviço Alfa Pendular deve respeitar a antecedência máxima de 12 horas a contar da hora de partida, na estação de origem do comboio.

4.5- Para efeito de aplicação da alínea anterior considera-se haver maior procura, daquele serviço, às sextas-feiras, domingos, dias úteis vésperas de feriado e feriados a partir das 12h00 e ainda às segundas-feiras e dias úteis seguintes a feriado até às 12h00.

4.6- A empresa compromete-se a manter e desenvolver esforços visando o desenvolvimento do sistema de reserva informática e de venda, incluindo entre outros objectivos ganhos de flexibilidade e agilidade, que viabilizem a gestão de «última hora» dos lugares disponíveis por comboio e classe, potenciando o aumento da ocupação dos comboios, os rendimentos do tráfego e a flexibilização das regras de utilização das concessões ferroviárias pelos beneficiários, através da mudança de classe, sem custos para o beneficiário.

4.7- Para efeitos da reserva informática referida no ponto anterior a CP compromete-se a criar as condições necessárias a possibilitar que a reserva de lugar na antecedência máxima de 12 e 24 horas, respectivamente, se processe por via electrónica/informática, em alternativa à marcação presencial em bilheteira física.

#### 5- Identificação dos beneficiários

Os beneficiários das concessões deverão identificar-se exibindo o cartão emitido pela CP e, se for caso disso, outro cartão de identificação com fotografia actualizada, sempre que tal lhes seja solicitado pelos trabalhadores em serviço de revisão e de inspecção.

#### 6- Intransmissibilidade das concessões

As concessões são pessoais e intransmissíveis, pelo que a utilização indevida ou fraudulenta dos respectivos cartões e títulos está sujeita às sanções estipuladas no ponto 10.

#### 7- Extravio

O extravio do cartão emitido pela empresa no âmbito do presente regulamento deve ser comunicado aos serviços de recursos humanos da empresa.

#### 8- Regime especial

##### 8.1- Licença sem retribuição

Sempre que um trabalhador se encontre na situação de licença sem retribuição, por um período superior a trinta dias deve devolver aos serviços de recursos humanos da CP o seu cartão de concessão e o dos seus familiares.

##### 8.2- Responsabilidade social

8.2.1- Em cada ano civil a CP concederá aos pais dos trabalhadores activos e aos pais dos trabalhadores, com 15 ou mais anos de serviço, falecidos em acidente de trabalho ao serviço da empresa, 2 viagens anuais gratuitas de ida e volta, cuja atribuição é feita através de declaração ou voucher, me-

diante a requisição em modelo próprio em moldes a definir pela empresa.

8.2.2- Em situações devidamente comprovadas, a CP concede em cada ano lectivo, aos pais dos trabalhadores activos, que acompanhem os netos com idade até aos 12 anos inclusive, no percurso residência/escola, um título de transporte urbano ou regional/inter-regional gratuito, válido de setembro a junho. A atribuição faz-se mediante a requisição em modelo próprio em moldes a definir pela empresa.

##### 8.3- Cessação do contrato de trabalho por mútuo acordo

Aos trabalhadores que revoguem por mútuo acordo, os contratos que os vinculam à CP, são atribuídos os benefícios nos termos da legislação e regulamentação em vigor aplicáveis aos trabalhadores cujo contrato caduca por efeito de passagem à reforma.

##### 8.4- Transporte fluvial Barreiro/Terreiro do Paço.

Em viagens de e para o local de trabalho é atribuída aos trabalhadores uma assinatura para o percurso fluvial. A referida assinatura tem periodicidade variável, de acordo com as necessidades, sendo requisitada pela CP à Soflusa/Transtjejo, sem encargos para os trabalhadores.

#### 9- Alteração dos cartões por cessação do contrato de trabalho

Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador e os respectivos familiares devem proceder obrigatoriamente à devolução dos respectivos cartões aos serviços de recursos humanos da empresa, sem prejuízo da emissão de novos cartões de concessão, sempre que a tal houver lugar nos termos do presente regulamento.

#### 10- Penalidades

10.1- A violação das disposições do presente regulamento é sancionada, consoante a sua gravidade e imputabilidade, com a suspensão temporária ou perda definitiva do direito às concessões.

10.2- A suspensão prevista no número anterior pode ser fixada entre 30 dias e 18 meses.

10.3- A suspensão temporária ou perda definitiva do direito às concessões afecta somente o título em causa, ou todos os que a ele estiverem associados quando o infractor for o beneficiário directo da concessão (trabalhador, reformado ou pensionista).

10.4- Para efeitos da aplicação do disposto nos pontos anteriores são considerados sancionáveis nomeadamente os seguintes casos:

10.4.1- Recusa da apresentação do cartão emitido pela empresa e/ou documento de identificação, sempre que solicitado, em violação do disposto no ponto 5 do presente regulamento.

10.4.2- Transmissão indevida do cartão emitido pela empresa, em violação do disposto no ponto 6 do presente regulamento.

10.4.3- Falsas declarações com vista à atribuição dos benefícios previstos no presente regulamento fora das situações neste consignado.

10.5- Sem prejuízo das sanções previstas nos números anteriores, a empresa pode ainda agir disciplinar, penal e civilmente contra os infractores, nos casos em que tal se justifique.

## ANEXO ÚNICO

**Concessões de viagens internacionais**

As matérias constantes desta rúbrica não são passíveis de negociação por se regerem pelas condições instituídas pelo agrupamento FIP.

1- As concessões de viagem internacionais dependem dos termos e condições acordadas pelas redes aderentes ao agrupamento FIP.

2- Beneficiários

2.1- Trabalhadores

2.1.1- Uma viagem anual de acordo com as condições das redes aderentes.

2.1.2- Carta Internacional de Redução (CIR), com direito a 50 % da redução, sem limite de viagens.

2.2- Familiares dos trabalhadores (cônjuge e filhos até 25 anos inclusive).

2.2.1- Carta Internacional de Redução (CIR), com direito a 50 % da redução, sem limite de viagens.

2.3- Reformados

2.3.1- Uma viagem anual de acordo com as condições das redes aderentes nos 45 meses subsequentes à reforma.

2.3.2- Carta Internacional de Redução (CIR), com direito a 50 % da redução, sem limite de viagens.

2.4- Familiares dos reformados (cônjuge).

2.4.1- Carta Internacional de Redução (CIR), com direito a 50 % da redução, sem limite de viagens.

3- Redes ferroviárias aderentes ao agrupamento FIP, (grupo para as facilidades de circulação internacional do pessoal dos caminhos de ferro), à data do presente regulamento:

Alemanha - DB AG	Herzegovina - ZRS
Áustria - OBB	Holanda - NS
Bélgica - CNCB	Hungria - MÁV-GySEV
Bósnia - ZFBH	Irlanda do Norte - NIR
Bulgária - BDZ	Itália - FS
Croácia - HZ	Luxemburgo - CFL
Dinamarca - DSB	Macedónia - MZ-T
Eslováquia - ZSR	Montenegro - ZPCG
Eslovénia - SZ	Noruega - NSB
Espanha - RENFE	Polónia - PKP
Finlândia - VR	República Checa - CD
França - SNCF	República da Irlanda - CIE
Grã-Bretanha - ATOC	Roménia - CFR
Grã-Bretanha - EIL	Sérvia - ZS
Grécia - OSE	Suiça - SBB-CFF/BLS/SP

4- Empresas de navegação aderentes ao agrupamento FIP

Alemanha/Suiça/Áustria - VSU
Grã-Bretanha - CLL
Grécia - ATTICA
Holanda - STL
República da Irlanda/Norte - SLL

## ANEXO IV

**Regulamento de carreiras**

## CAPÍTULO I

**Disposições gerais****I - Âmbito de aplicação**

O presente Regulamento de Carreiras aplica-se a todas as carreiras e categorias profissionais consagradas no acordo de empresa e define as regras que lhes são aplicáveis, nomeadamente respetivos conceitos, conteúdos funcionais regras relativas a promoções, mudanças de carreira e mudanças de categoria profissionais.

**II - Conceitos fundamentais****1- Carreira profissional**

A carreira profissional define o percurso potencial de cada trabalhador no âmbito da empresa e integra uma ou mais categorias profissionais hierarquizadas, a que corresponde um determinado conteúdo funcional, de acordo com as regras específicas definidas no presente regulamento.

**2- Categoria profissional**

A categoria profissional é a posição que o trabalhador ocupa, com carácter de permanência e predominância, no âmbito de uma determinada carreira, por referência à tabela salarial, correspondendo a um conjunto de funções específicas determinadas em função da qualificação, conhecimentos e competências específicos do trabalhador, nos termos definidos no presente regulamento, sem prejuízo do exercício de funções complementares e acessórias nos termos da lei.

**3- Funções**

As funções caracterizam-se por um conjunto de atividades e de responsabilidades, exercidas com carácter de permanência e predominância, no âmbito de determinada categoria profissional, nos termos definidos no presente regulamento.

**4- Especialidade**

A especialidade consiste no domínio técnico ou área específica inerente à atividade da empresa, com referência a uma determinada categoria profissional.

**5- Índice salarial**

O índice salarial corresponde ao posicionamento salarial do trabalhador na sua categoria profissional.

**6- Promoção**

A promoção corresponde à alteração da categoria profissional do trabalhador para outra de maior complexidade e/ou responsabilidade, pertencente ou não à mesma carreira, com progressão salarial para o índice aplicável imediatamente superior.

Implica o desempenho de funções globalmente diferentes e o exercício de atividades e competências e/ou nível de responsabilidade mais elevados.

**7- Progressão salarial**

A progressão salarial é o acréscimo salarial que decorre de promoção ou do reposicionamento salarial do trabalhador dentro da mesma categoria profissional, de acordo com as regras de progressão na carreira em que está inserido, nos termos definidos no presente regulamento.

**8- Mudança de carreira**

A mudança de carreira é a passagem do trabalhador de uma carreira profissional para outra, efetivada por mudança de categoria, com ou sem promoção. Implica o desempenho de funções e atividades globalmente diferentes, nos termos das regras relativas à nova carreira profissional definidas no presente regulamento.

**9- Mudança de categoria**

A mudança de categoria é a passagem do trabalhador de uma categoria profissional para outra categoria, pertencente ou não à mesma carreira profissional, implicando o desempenho de novas funções e atividades globalmente diferentes, inerentes à nova categoria profissional, nos termos definidos no presente regulamento.

**10- Grau de retribuição**

O grau de retribuição é cada um dos patamares definidos para a progressão salarial dentro de cada categoria profissional. Cada grau de retribuição corresponde a um índice salarial específico.

**11- Mudança de grau**

A mudança de grau é o acesso a um índice salarial mais elevado da mesma categoria profissional.

**III - Avaliação de desempenho**

A sistema de avaliação de desempenho encontra-se consagrado no anexo I ao presente Regulamento de Carreiras.

**IV - Normas genéricas para mudança de grau de retribuição**

1- a mudança de grau de retribuição apenas pode verificar-se nos casos expressamente previstos no presente regulamento.

2- Cada categoria integra um conjunto de graus de retribuição salarial definidos no presente regulamento

3- O tempo mínimo de permanência em cada grau não pode ser inferior a 1 ano.

4- Para efeitos de data de mudança de grau, os tempos de permanência em cada índice serão determinados em função das regras de integração previstas no anexo I ao presente Regulamento de Carreiras.

**V - Norma genérica para provimento de vagas**

1- O provimento de vagas existentes de determinada categoria profissional faz-se mediante recrutamento interno ou recrutamento externo.

2- No caso de recrutamento interno, o provimento de vagas previsto no número anterior, poderá ser feito por concurso ou por nomeação.

**VI - Estrutura e acessos**

1- A estrutura das carreiras e categorias, encontra-se representada no quadro do ponto 2 de cada uma das carreiras.

2- Os acessos por promoção dentro das carreiras fazem-se por concurso, exceto o acesso às categorias de inspetor chefe do serviço comercial, técnico comercial I, inspetor chefe de transportes, técnico de transportes I, inspetor chefe de tração, técnico de material I, supervisor de obras e conservação, supervisor de armazém, supervisor de sistemas, coordenador de informática, desenhador coordenador, inspetor chefe de vendas e receitas e especialista ferroviário I, que se faz por nomeação.

3- Excetuam-se do estipulado no ponto anterior, o acesso de especialista ferroviário III a especialista ferroviário II, que se faz mediante a realização de uma prova de aptidão profissional, a realizar nos 60 dias subsequentes à obtenção de avaliação positiva, nos termos previstos no ponto 4 do presente capítulo, no último grau da categoria de especialista ferroviário III, bem como o acesso a maquinista técnico que se verifica na data de acesso ao 3.º grau da grelha salarial da categoria de maquinista/mquinista técnico.

**VII - Disposições finais**

1- Os candidatos à admissão na empresa ficarão, sempre que tal solução for possível ou adequada, na situação de formandos, ao abrigo de contratos de formação celebrados nos termos legais aplicáveis.

2- As disposições do presente regulamento, relativas ao provimento de vagas, não se aplicam nos casos de reclassificação ou de reconversão.

3- Os tempos de permanência em cada grau da grelha indicária, decorrentes da aplicação do presente Regulamento de Carreiras, estão indissociavelmente ligados ao Sistema de Avaliação de Desempenho, anexo ao presente Regulamento de Carreiras, não podendo em qualquer caso vir a ser desligados deste.

4- A criação ou supressão de categorias profissionais terá de ser obrigatoriamente precedida de informação às organizações representativas dos trabalhadores titulares dessas categorias.

**CAPÍTULO II**

**Carreiras e categorias profissionais**

**Conteúdos funcionais**

Carreira	Categoria
Comercial	Assistente comercial Operador de venda e controlo Operador de revisão e venda Chefe de equipa comercial Inspetor do serviço comercial Inspetor chefe do serviço comercial Técnico comercial II Técnico comercial I



Transportes	Operador de manobras Operador chefe de manobras Operador de transportes Chefe de equipa de transportes Inspetor de transportes Inspetor chefe de transportes Técnico de transportes II Técnico de transportes I
Condução-Ferrovias	Maquinista Maquinista técnico Inspetor de tração Inspetor chefe de tração
Material	Operador de material Chefe de equipa de material Supervisor de material Técnico de material II Técnico de material I
Instalações	Operador de manutenção de instalações fixas Supervisor de obras e conservação
Armazéns	Operador ajudante de armazém Operador de armazém Supervisor de armazém
Administrativa	Assistente administrativo II Assistente administrativo I Assistente administrativo I
Operação de sistemas	Assistente de informática Operador de sistemas Supervisor de sistemas
Exploração de ordenadores	Operador de informática Preparador de informática Coordenador de informática
Desenho	Desenhador Desenhador projetista Desenhador coordenador
Supervisão de receitas	Inspetor de vendas e receitas Inspetor chefe de vendas e receitas
Contínuos	Contínuo Chefe de contínuos
Serviços gerais	Ajudante de operário Telefonista Auxiliar de apoio à gestão Auxiliar de apoio à produção
Manutenção	Técnico de manutenção Chefe de manutenção
Categorias não integradas	Técnico de segurança e proteção civil Inspetor de segurança no trabalho Analista Motorista Operador de máquinas de reprografia Auxiliar administrativo Operário de material/operário eletricitista de material
Especialista ferroviário	Ferrováriário ferroviário III Especialista ferroviário II Especialista ferroviário I

## Carreira comercial

### Categories

Assistente comercial  
Operador de venda e controlo  
Operador de revisão e venda  
Chefe de equipa comercial  
Inspetor do serviço comercial  
Inspetor chefe do serviço comercial  
Técnico comercial II  
Técnico comercial I

#### 1- Funções

*Assistente comercial* - Executar a venda, contabilização e encaminhamento da receita da venda de títulos de transporte, em bilheteiras ou outros postos de venda fixos.

Prestar informações aos passageiros e/ou público em geral, diretamente ou através de sistemas próprios, designadamente sonoros ou de teleinformação.

Verificar e zelar pelas boas condições de utilização, limpeza e conservação dos equipamentos, instalações e serviços da empresa, efetuando as operações necessárias à manutenção dos «standards» definidos para a qualidade dos serviços.

Pode colaborar, integrado em equipas próprias e sob orientação superior, em atividades de fiscalização de títulos de transporte.

*Operador de venda e controlo* - Executar a venda, contabilização e encaminhamento da receita da venda de títulos de transporte, em bilheteiras ou outros postos de venda fixos.

Prestar informações aos passageiros e/ou público em geral, diretamente ou através de sistemas próprios, designadamente sonoros ou de teleinformação.

Verificar e zelar pelas boas condições de utilização, limpeza e conservação dos equipamentos, instalações e serviços da Empresa, efetuando as operações necessárias à manutenção dos «standards» definidos para a qualidade dos serviços.

Pode colaborar, integrado em equipas próprias e sob orientação superior, em atividades de fiscalização de títulos de transporte.

Verificar e assegurar, 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.

Prestar apoio aos passageiros e assegurar a verificação do estado de limpeza, conservação, funcionamento e abastecimento das instalações, equipamentos e material circulante em matérias da sua competência.

Assegurar a verificação e vigilância do material circulante, assinalando e transmitindo as anomalias detetadas.

Pode, quando necessário, orientar o serviço de manobras, nomeadamente a formação, deformação, estacionamento, e resguardo do material circulante.

Desempenha, sempre que necessário, funções de apoio ao maquinista, incluindo o apoio à realização de ensaios de freios, de acordo com os normativos em vigor.

Pode, pontualmente, em situações de desguarnecimento, e salvaguardadas as condições de higiene, salubridade, asseio e segurança, colaborar na execução de atividades de manobras de comboios regionais, nomeadamente de resguardo, estacionamento, manobra de agulhas e corte ou engate de material (incluindo o estabelecimento de todas as ligações necessárias à continuidade elétrica e/ou pneumática da composição).

Assegurar o preenchimento e entrega dos modelos e documentos próprios da exploração ou administrativos da sua função.

Assegurar as funções de «chefe de comboio», de acordo com as disposições regulamentares definidas pelas entidades competentes.

Colaborar na formação de trabalhadores em matérias da sua competência profissional.

*Operador de revisão e venda* - Proceder à revisão e fiscalização de títulos de transporte nos acessos às plataformas de embarque/desembarque, ou nos comboios em trânsito.

Prestar informações aos passageiros e/ou público em geral, diretamente ou através de sistemas próprios, designadamente sonoros ou de teleinformação.

Verificar e assegurar, 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.

Prestar apoio aos passageiros e assegurar a verificação do estado de limpeza, conservação, funcionamento e abastecimento das instalações, equipamentos e material circulante em matérias da sua competência.

Assegurar a verificação e vigilância do material circulante, assinalando e transmitindo as anomalias detetadas.

Pode, quando necessário, orientar o serviço de manobras, nomeadamente a formação, deformação, estacionamento, e resguardo do material circulante.

Desempenha, sempre que necessário, funções de apoio ao maquinista, incluindo o apoio à realização de ensaios de freios, de acordo com os normativos em vigor.

Pode, pontualmente, em situações de desguarnecimento, e salvaguardadas as condições de higiene, salubridade, asseio e segurança, colaborar na execução de atividades de manobras de comboios regionais, nomeadamente de resguardo, estacionamento, manobra de agulhas e corte ou engate de material (incluindo o estabelecimento de todas as ligações necessárias à continuidade elétrica e/ou pneumática da composição).

Pode executar a venda, contabilização e encaminhamento da receita da venda de títulos de transporte, em postos de venda fixos ou nos comboios em trânsito.

Assegurar o preenchimento e entrega dos modelos e documentos próprios da exploração ou administrativos da sua função.

Assegurar as funções de «chefe de comboio», de acordo com as disposições regulamentares definidas pelas entidades competentes.

Colaborar na formação de trabalhadores em matérias da sua competência profissional.

*Chefe de equipa comercial* - Coordenar e assegurar as atividades de gestão operacional dos meios e pessoal afeto às atividades de informação e venda dos serviços da empresa, nomeadamente:

Coordenar e supervisionar das atividades dos trabalhadores a seu cargo.

Executar e/ou a supervisionar a contabilidade e o controlo das receitas.

Atender clientes no que diz respeito a reclamações e informações complementares.

Colaborar na organização e o acompanhamento de serviços especiais ou transbordos.

Assegurar a gestão das instalações e dos equipamentos afetos à sua área de intervenção.

Exercer as tarefas inerentes ao operador de venda e controlo, quando necessário.

Colaborar na formação de trabalhadores em matérias da sua competência profissional.

*Inspetor do serviço comercial* - Organizar, coordenar e supervisionar as atividades de gestão, informação e venda, revisão, fiscalização ou outras de natureza comercial, realizadas numa área de serviços ou conjunto de estabelecimentos da empresa que lhe estão atribuídos, nomeadamente:

Executar e/ou colaborar na execução da gestão operacional dos meios de produção e pessoal afetos aos respetivos serviços.

Orientar e supervisionar a execução dos serviços de revisão, venda e apoio aos clientes, controlar a arrecadação e encaminhamento da receita e a boa utilização dos bens e equipamentos e serviços da empresa.

Verificar a qualidade dos serviços comerciais da empresa, nomeadamente os serviços de revisão, venda e de informação e apoio aos clientes.

Realizar e/ou participar na realização de inquéritos sobre os acidentes, incidentes ou outros, em matérias da sua competência profissional.

Colaborar na realização de estudos de natureza comercial, no âmbito das suas competências e atribuições.

Exercer, quando necessário, as tarefas inerentes ao chefe de equipa comercial.

Colaborar na formação de trabalhadores em matérias da sua competência profissional.

*Inspetor chefe do serviço comercial* - Assegurar a chefia de órgãos de gestão operacional do pessoal comercial e/ou a gestão integrada dos meios e das operações comerciais numa área de serviços ou conjunto de estabelecimentos da empresa que lhe estão atribuídos, nomeadamente:

Coordenar as atividades de gestão, informação, venda, ou outras de natureza comercial, e assegurar a resolução dos problemas verificados na sua realização que ultrapassem a competência de trabalhadores de categoria menos elevada;

Acompanhar a realização dos serviços de transporte e colaborar na resolução dos problemas relacionados com os aspetos comerciais dos incidentes no tráfego.

Acompanhar e controlar o cumprimento dos padrões de qualidade definidos para os serviços, com o objetivo de produzir informação para os órgãos competentes de gestão de vendas ou marketing e elaborar propostas de melhoria dos

processos e qualidade dos serviços.

Supervisionar a qualidade e fiabilidade dos registos da informação, orientar o tratamento e a análise de dados e a produção de indicadores, e elaborar relatórios de atividade e outros elementos de apoio à gestão.

Chefiar os inspetor do serviço comercial e coordenar a gestão operacional do pessoal e dos meios da produção afetos ao respetivo serviço.

Exercer, quando necessário, as tarefas inerentes ao inspetor do serviço comercial.

Colaborar na formação de trabalhadores em matérias da sua competência profissional.

*Técnico comercial II* - Executar e coordenar atividades de prospeção de mercado, serviços especiais de venda ou pós-venda e o controlo da qualidade dos serviços comerciais da empresa, nomeadamente:

Verificar a atividade e a instrução técnica do pessoal em exercício de atividades comerciais ou de agentes e subconcessionários.

Prospetar oportunidades comerciais e assegurar a informação sobre as características, a qualidade e os preços dos serviços prestados ou a prestar, ou outras, no âmbito da assistência a clientes.

Assegurar a assistência pós-venda, nomeadamente a informação aos clientes sobre os condicionamentos na execu-

ção dos serviços.

Acompanhar e controlar a execução dos planos de venda e de publicidade ou a gestão de contratos de prestação de serviços por terceiros.

Organizar e acompanhar os serviços especiais ou transbordos.

Executar ou colaborar em estudos pesquisa de mercado, de oferta e procura, ou da qualidade do serviço prestado e satisfação dos clientes.

Colaborar na elaboração de normas e outros documentos regulamentares no âmbito da sua atividade e competência.

Realizar e/ou participar na realização de inquéritos sobre acidentes, incidentes ou outros, em matérias da sua competência profissional.

Assegurar a representação da empresa junto dos clientes, instituições ou eventos.

Colaborar na formação de trabalhadores em matérias da sua competência profissional.

*Técnico comercial I* - Orientar e coordenar trabalhadores com a categoria de técnico comercial II e/ou exercer, quando necessário, as funções correspondentes a esta categoria, nomeadamente as de maior exigência e responsabilidade.

2- Quadro representativo da estrutura indiciária da carreira comercial

Categorias profissionais	Índices salariais										Total
	128	131	134	137	140	144	148	152	---	---	
Assistente comercial	128	131	134	137	140	144	148	152	---	---	
Tempo mínimo de permanência (anos)	2	2	3	4	4	4	4	---	---	---	23
Operador de revisão e venda	137	140	144	148	152	156	161	166	171	---	
Tempo mínimo de permanência (anos)	2	2	3	3	4	4	4	4	---	---	26
Operador de venda e controlo	137	140	144	148	152	156	161	166	171	---	
Tempo mínimo de permanência (anos)	2	2	3	3	4	4	4	4	---	---	26
Chefe de equipa comercial	176	182	189	196	203	210	---	---	---	---	
Tempo mínimo de permanência (anos)	2	3	4	4	4	---	---	---	---	---	17
Inspetor do serviço comercial	217	224	231	238	245	252	---	---	---	---	
Tempo mínimo de permanência (anos)	2	3	4	4	4	---	---	---	---	---	17
Inspetor chefe do serviço comercial	259	266	273	280	288	296	---	---	---	---	
Tempo mínimo de permanência (anos)	2	3	4	4	4	---	---	---	---	---	17
Técnico comercial II	217	224	231	238	245	252	---	---	---	---	
Tempo mínimo de permanência (anos)	2	3	4	4	4	---	---	---	---	---	17
Técnico comercial I	259	266	273	280	288	296	---	---	---	---	
Tempo mínimo de permanência (anos)	2	3	4	4	4	---	---	---	---	---	17

## Carreira de transportes

### Categorias

Operador de manobras  
Operador chefe de manobras  
Operador de transportes  
Chefe de equipa de transportes  
Inspetor de transportes  
Inspetor chefe de transportes  
Técnico de transportes II  
Técnico de transportes I

#### 1- Funções

*Operador de manobras* - Assegurar a execução do serviço de manobras, nomeadamente as operações de engatagem e desengatagem, incluindo o estabelecimento de todas as ligações necessárias à continuidade elétrica e/ou pneumática da composição, manobra de agulhas e sinais de figura de comando local.

Presta apoio aos maquinistas na realização das manobras de movimentação, estacionamento ou resguardo do material circulante.

Assegurar e apoiar, quando necessário, o ensaio de freios das composições e a verificação do estado de segurança, limpeza e de deterioração do material circulante.

Efetuar os abastecimentos necessários ao material circulante, nomeadamente o combustível, a areia e outros, bem como a colocação de sinalética.

Assegurar as operações de manutenção dos equipamentos das estações e dos terminais, para que esteja devidamente habilitado.

Executar tarefas indiferenciadas de apoio aos serviços, tais como, vigilância de estações, terminais, parques e material circulante.

Recolher, registar e transmitir elementos para o controlo do material circulante.

Prestar serviço em comboios que circulem em regimes especiais de circulação (CTC, RES, bastão piloto), executando nas estações e ramais particulares todas as tarefas de apoio ao serviço, nomeadamente as engatagens e desengatagens de material.

*Operador chefe de manobras* - Orientar e dirigir a atividade de operadores de manobras, em tarefas de formação, deformação de comboios e de movimentação de material circulante;

Realizar itinerários em postos de manobra local.

Colaborar em atividades referentes à gestão do material.

Pode prestar serviço em postos de sinalização eletromecânica.

Colaborar na formação de trabalhadores em matérias da sua competência profissional.

Executar, quando necessário, as tarefas inerentes aos operadores de manobras.

*Operador de transportes* - Orientar o serviço de manobras, formação e deformação de comboios, bem como as operações de estacionamento e de resguardo de material.

Verificar o estado do material em função dos requisitos exigidos pela qualidade do serviço, registando e informando

as anomalias detetadas.

Executar as tarefas inerentes às atividades de contabilidade das estações ou outras dependências bem como tarefas de apoio administrativo ou comercial, ligadas à venda dos serviços e produtos da empresa.

Prestar informação e apoio aos clientes.

Pode assegurar as funções de «chefe de comboio», quando necessário.

Colaborar em atividades referentes à gestão do material.

Colaborar na formação de trabalhadores em matérias da sua competência profissional.

Pode, quando necessário, executar tarefas de operador chefe de manobras ou de operador de manobras.

*Chefe de equipa de transportes* - Orientar e dirigir os serviços em estações, dependências de estação, parques de material, garantindo as atividades de gestão administrativa, comercial e operacional, do pessoal, das instalações, ou da movimentação de material circulante, nomeadamente:

Organizar e distribuir o trabalho do pessoal de uma equipa de que é responsável, orientando, coordenando e verificando a qualidade e a oportunidade da sua execução.

Analisar e resolver problemas técnicos que ultrapassem a competência de trabalhadores de categoria menos elevada, esclarecendo-os e instruindo-os.

Assegurar a gestão das instalações, máquinas, ferramentas e materiais afetas aos serviços, zelando pela sua funcionalidade e controlando a respetiva manutenção.

Colaborar ou assegurar a gestão de contractos de manutenção e limpeza do material circulante, equipamentos ou instalações, e/ou fiscalizar a realização de obras ou a prestação de serviços por terceiros.

Prestar serviço em órgãos técnicos ou de gestão, no âmbito das suas competências e conhecimentos.

Colaborar na formação de trabalhadores em matérias da sua competência profissional.

Executar, quando necessário, as tarefas atribuídas ao operador de transportes.

*Inspetor de transportes* - Organizar e coordenar os serviços de estações, dependências de estação, parques de material, terminais e outros centros de trabalho, garantindo a supervisão das atividades administrativas, comerciais e operacionais do pessoal afeto, assim como a programação e controlo de gestão das instalações, ou da movimentação de material circulante, que lhe sejam atribuídos, nomeadamente:

Preparar e organizar o trabalho e gerir a utilização dos recursos humanos e materiais, avaliando as respetivas necessidades.

Orientar, coordenar e/ou inspecionar as atividades do pessoal e os serviços na sua área de competência e responsabilidade e garantir a sua articulação com outros órgãos da unidade e da empresa.

Acompanhar a realização dos serviços de transporte em partes da rede ferroviária pré-determinadas e colaborar na resolução dos problemas relacionados com os aspetos comerciais dos incidentes no tráfego, em articulação com os responsáveis pela atividade comercial.

Analisar e resolver problemas técnicos que ultrapassem a competência de trabalhadores de categoria menos elevada,

esclarecendo-os e instruindo-os, podendo colaborar na realização de estudos técnicos para que seja solicitado.

Controlar ou assegurar a gestão de contractos de manutenção e limpeza do material circulante, equipamentos ou instalações, e/ou fiscalizar a realização de obras ou a prestação de serviços por terceiros.

Prestar serviço em órgãos técnicos, no âmbito das suas competências e conhecimentos.

Realizar e/ou participar na realização de inquéritos sobre acidentes, incidentes ou outros, em matérias da sua competência profissional.

Colaborar na formação de trabalhadores em matérias da sua competência profissional.

Pode, quando necessário executar as tarefas atribuídas ao chefe de equipa de transportes.

*Inspetor chefe de transportes* - Assegurar a chefia e a responsabilidade pela gestão integrada dos meios e das operações de transporte, em órgãos centrais ou locais de gestão de operações e/ou chefiar e coordenar órgãos de gestão operacional do pessoal, nomeadamente:

Orientar a supervisão dos serviços de transporte programados e, em interligação com os órgãos responsáveis necessários, assegurar a resolução dos problemas verificados na sua realização, que ultrapassem a competência de trabalhadores de categoria menos elevada.

Acompanhar a realização dos serviços de transporte em toda a rede ferroviária nacional e colaborar na resolução dos problemas relacionados com os aspetos comerciais dos incidentes no tráfego, em articulação com os responsáveis pela atividade comercial.

Acompanhar e controlar o cumprimento das normas de segurança e os padrões de qualidade definidas para os serviços, com o objetivo de produzir informação para os órgãos competentes de gestão da qualidade ou da segurança da exploração e elaborar propostas de melhoria dos processos e qualidade dos serviços.

Supervisionar a qualidade e fiabilidade dos registos da informação, orientar o tratamento e a análise de dados e a produção de indicadores, e elaborar relatórios de atividade e outros elementos de apoio à gestão.

Chefiar os inspetores de transportes e coordenar a gestão operacional do pessoal e dos meios da produção afetos ao respetivo serviço.

Realizar e/ou participar na realização de inquéritos sobre acidentes, incidentes ou outros, em matérias da sua competência profissional.

Executar, quando necessário, as tarefas atribuídas ao inspetor de transportes.

Colaborar na formação de trabalhadores em matérias da sua competência profissional.

*Técnico de transportes II* - Assegurar o acompanhamento e a gestão integrada dos meios e das operações de transporte em órgãos de gestão operacional e/ou colaborar em atividades de estudo técnico, assessoria ou programação e controlo de serviços e atividades de transporte, em órgãos centrais de gestão ou de estudos técnicos, nomeadamente:

Acompanhar e controlar, em permanência, a execução dos serviços de transporte programados e, em interligação com os órgãos responsáveis necessários, assegurar a resolução dos problemas verificados na sua realização.

Assegurar tarefas de gestão dos meios da produção, nomeadamente do material circulante e pessoal.

Proceder à análise e estudo de serviços ou programas de transporte, nas vertentes técnicas e operacional, de segurança ou comercial.

Assegurar a informação sobre as características, a qualidade e os preços dos serviços prestados ou a prestar, e a assistência pós-venda, nomeadamente a informação aos clientes sobre os condicionamentos na execução dos serviços, ou outras no âmbito do apoio a clientes.

Assegurar o registo da informação, o tratamento e a análise de dados e a produção de indicadores, relatórios e outros elementos de apoio à gestão.

Assegurar a gestão dos contractos e o acompanhamento, inspeção e fiscalização dos serviços externos prestados na área produção de transportes.

Realizar e/ou participar na realização de inquéritos sobre acidentes, incidentes ou outros, em matérias da sua competência profissional.

Colaborar na elaboração de normas e outros documentos regulamentares no âmbito da sua atividade e competência.

Colaborar na formação de trabalhadores em matérias da sua competência profissional.

*Técnico de transportes I* - Orientar e coordenar trabalhadores com a categoria de técnico de transportes II e/ou exercer, quando necessário, as funções correspondentes a esta categoria, nomeadamente as de maior exigência e responsabilidade.

2- Quadro representativo da estrutura indiciária da carreira de transportes

Categorias profissionais	Índices salariais											Total
Operador de manobras	125	128	131	134	137	140	---	---	---	---	---	
Tempo mínimo de permanência (anos)	2	2	3	4	4	---	---	---	---	---	---	15
Operador chefe de manobras	144	148	---	---	---	---	---	---	---	---	---	
Tempo mínimo de permanência (anos)	4	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	4
Operador de transportes	134	137	140	144	148	152	156	161	166	171	---	
Tempo mínimo de permanência (anos)	2	2	2	3	3	4	4	4	4	---	---	28
Chefe de equipa de transportes	176	182	189	196	203	210	---	---	---	---	---	
Tempo mínimo de permanência (anos)	2	3	4	4	4	---	---	---	---	---	---	17
Inspetor de transportes	217	224	231	238	245	252	---	---	---	---	---	
Tempo mínimo de permanência (anos)	2	3	4	4	4	---	---	---	---	---	---	17
Inspetor chefe de transportes	259	266	273	280	288	296	---	---	---	---	---	
Tempo mínimo de permanência (anos)	2	3	4	4	4	---	---	---	---	---	---	17
Técnico de transportes II	217	224	231	238	245	252	---	---	---	---	---	
Tempo mínimo de permanência (anos)	2	3	4	4	4	---	---	---	---	---	---	17
Técnico de transportes I	259	266	273	280	288	296	---	---	---	---	---	
Tempo mínimo de permanência (anos)	2	3	4	4	4	---	---	---	---	---	---	17

### Carreira de condução-ferrovia

#### Categorias

Maquinista

Maquinista técnico

Inspetor de tração

Inspetor chefe de tração

#### 1- Funções

*Maquinista* - É o trabalhador, certificado, que nos termos das disposições legais, é capaz e autorizado a conduzir, de forma autónoma, responsável e segura, comboios, incluindo locomotivas, locomotivas de manobra, comboios de trabalhos, veículos ferroviários de manutenção ou comboios destinados ao transporte ferroviário de clientes ou de mercadorias, tendo a idade mínima de 18 anos.

No âmbito desta categoria, estão abrangidas, nomeadamente, as seguintes funções a exercer de acordo com os manuais técnicos e regulamentos em vigor:

a) Assegurar a preparação técnica e condução de unidades motoras, para as quais esteja devidamente habilitado nos termos operacionais e regulamentares em vigor, bem como a realização de marchas e manobras de comboios;

b) Preparar, ensaiar e colocar ao serviço os sistemas e equipamentos das unidades motoras necessários à condução, à proteção e segurança do comboio ou ao conforto e segu-

rança dos clientes;

c) Conduzir unidades motoras, respeitando as prescrições das marchas e as normas técnicas de exploração e segurança em vigor;

d) Receber e transmitir a informação e documentação necessárias à operação, à segurança da circulação e à marcha e composição do comboio, através dos meios e equipamentos de comunicação definidos para o efeito;

e) Identificar e transmitir, no desenvolvimento da sua atividade, quaisquer ocorrências ou anomalias que possam colocar em risco a segurança;

f) Proceder ao resguardo, estacionamento, movimentação, formação/deformação de comboios, entrada e saída de parques e ramais particulares e aos ensaios necessários à verificação das condições de segurança e preparação das composições para a marcha, nas situações e condições previstas em normativo próprio;

g) Proceder à verificação dos níveis e ao abastecimento de combustíveis, lubrificantes ou outros materiais necessários ao funcionamento e segurança dos equipamentos dos veículos ferroviários que conduz, quando as condições de trabalho, tecnológicas, de segurança e salubridade o permitirem;

h) Desempenhar em acumulação as funções regulamentares definidas para os regimes de exploração simplificados;

i) Exercer quando necessário, funções de agente de acompanhamento nas cabinas de condução, no que respeita à se-

gurança e marcha do comboio de acordo com as disposições regulamentares;

j) Assegurar as operações de verificação e desempanagem dos veículos ferroviários;

k) Conduzir comboios destinados ao transporte ferroviário de clientes ou de mercadorias na Rede Ferroviária Nacional, e tendo a idade mínima de 20 anos, no Sistema Ferroviário Europeu excecionalmente quando não possa ser conduzido por maquinista técnico.

*Maquinista técnico* - É o trabalhador certificado, nos termos das disposições legais, capaz e autorizado a conduzir, de forma autónoma, responsável e segura, comboios, incluindo locomotivas, locomotivas de manobra, comboios de trabalhos, veículos ferroviários de manutenção ou comboios destinados ao transporte ferroviário de clientes ou de mercadorias, tendo a idade mínima de 20 anos.

No âmbito desta categoria, estão abrangidas, nomeadamente, as seguintes funções a exercer de acordo com os manuais técnicos e regulamentos em vigor:

a) Exercício da totalidade das funções atribuídas ao maquinista;

b) Assegurar atividades de apoio à gestão ou às operações em órgãos de gestão, depósitos ou postos de tração ou parques de material circulante, e colabora em atividades de formação em matérias da sua competência profissional;

c) Acompanhar e instruir o pessoal de condução, em fase de aprendizagem para integração no serviço ou em período experimental, tirocínio de linha e itinerários de acordo com os princípios definidos;

d) Conduzir comboios destinados ao transporte ferroviário de clientes ou de mercadorias no Sistema Ferroviário Europeu.

*Inspetor de tração* - No âmbito desta categoria, estão abrangidas, nomeadamente, as seguintes funções a exercer de acordo com os manuais técnicos e regulamentos em vigor:

a) Assegurar a orientação e supervisão da atividade operacional do pessoal de condução, instruindo-o sempre que necessário, acompanhar a realização dos serviços e o funcionamento das unidades motoras;

b) Chefiar ou colaborar na gestão de órgãos do pessoal de condução;

c) Orientar e supervisionar a atividade de condução, em trânsito, verificando e instruindo sobre os procedimentos de operação, de acordo com os manuais técnicos e os regulamentos em vigor;

d) Verificar e informar sobre a qualidade técnica da condução e a observância das disposições regulamentares a segurança das circulações, por parte do pessoal de condução;

e) Verificar e informar sobre o comportamento do material

circulante e a interligação funcional das atividades de gestão da rotação e manutenção do material circulante, bem como sobre a observância das disposições regulamentares referentes à segurança da circulação;

f) Realizar e/ou participar na realização de inquéritos sobre acidentes, incidentes ou outros, em matérias da sua competência profissional;

g) Assegurar atividades técnicas ou de gestão de operações, no âmbito da sua competência profissional, em órgãos de gestão de material, de pessoal de condução e de comando de operações;

h) Colaborar na gestão de contratos de manutenção do material circulante e procede, quando necessário, à sua receção;

i) Colaborar na formação de trabalhadores em matérias da sua competência profissional;

j) Efetuar as operações de preparação e condução das unidades motoras e comboios de acordo com a legislação e regulamentação de segurança em vigor, nas seguintes situações:

(i) Formação;

(ii) Necessidade de serviço imprevista e excecional, designadamente em caso de acidente ou comboio socorro;

(iii) Marchas técnicas de ensaio e prova;

(iv) De agente de acompanhamento nas cabinas de condução;

(v) Para efeitos de manutenção da sua operacionalidade funcional e/ou certificação.

*Inspetor chefe de tração* - No âmbito da presente categoria estão abrangidas as seguintes funções:

a) Assegurar a chefia e a gestão integrada dos meios em órgãos centrais ou locais de gestão operacional do material circulante e do pessoal de condução;

b) Realizar e/ou participar na realização de inquéritos sobre acidentes, incidentes ou outros, em matérias da sua competência profissional;

c) Colaborar em atividades de estudo técnico, de assessoria ou programação e controlo de serviços, atividades ou programas de transporte, em órgãos técnicos ou de gestão;

d) Proceder à realização de relatórios e produção de indicadores de gestão, no âmbito da sua atividade;

e) Colaborar na formação de trabalhadores em matérias da sua competência profissional;

f) Exercer, quando necessário, as funções atribuídas aos Inspetores de tração, incluindo todas as tarefas referentes à manutenção da sua operacionalidade funcional e/ou à certificação, de acordo com o que for definido no sistema de gestão de competências de segurança.

2- Quadro representativo da estrutura indiciária da carreira de transportes

Categorias profissionais	Índices salariais								Total
Maquinista	166	171	---	---	---	---	---	---	---
Tempo mínimo de permanência (anos)	1	2	---	---	---	---	---	---	3
Maquinista técnico	176	182	189	196	203	210	---	---	---
Tempo mínimo de permanência (anos)	2	3	4	4	4	---	---	---	17
Inspetor de tração	217	224	231	238	245	252	---	---	---
Tempo mínimo de permanência (anos)	2	3	4	4	4	---	---	---	17
Inspetor chefe de tração	259	266	273	280	288	296	---	---	---
Tempo mínimo de permanência (anos)	2	3	4	4	4	---	---	---	17

## Carreira de material

### Categorias

Operador de material  
 Chefe de equipa de material  
 Supervisor de material  
 Técnico de material II  
 Técnico de material I

#### 1- Funções

*Operador de material* - Executar todas as operações de revisão do material circulante, previstas em regulamentação própria.

Proceder às operações de engatagem e desengatagem de material, incluindo o estabelecimento de todas as ligações necessárias à continuidade elétrica e/ou pneumática da composição, e apoiar a movimentação e estacionamento ou resguardo do material.

Efetuar itinerários em linhas afetas ao respetivo serviço e colaborar nas operações de formação e deformação de comboios.

Efetuar os abastecimentos necessários do material circulante, nomeadamente o combustível, a areia e outros, e incluindo a colocação de sinalética e a substituição de fitas, ou outros equipamentos de registo ou informação, quando for caso disso.

Efetuar pequenas reparações, lubrificações, limpezas e substituições de componentes de órgãos de material e outros equipamentos ou proceder ao seu encaminhamento para as oficinas, quando for caso disso.

Assegurar a receção do material à saída dos estabelecimentos dos prestadores de serviços de manutenção ou limpeza, no âmbito das suas responsabilidades e competências, e/ou a verificação da conformidade do material com as exigências de qualidade do serviço ao cliente.

Proceder à verificação das condições de funcionamento e segurança do material circulante e realizar operações de preparação das composições para o início das marchas, ensaiando e regulando os órgãos mecânicos e elétricos, nomeadamente os equipamentos de tração, frenagem e segurança e os sistemas de iluminação, climatização, interfonia e climatiza-

ção, de acordo com os seus conhecimentos e competências.

Pode conduzir unidades motoras em atividades de manobras, formação e deformação de comboios e movimentação de material rebocado, em parque fechado, de acordo com os seus conhecimentos e competências, e nas condições definidas em regulamentação própria.

Colaborar na formação de trabalhadores em matérias da sua competência profissional.

*Chefe de equipa de material* - Organizar e distribuir o trabalho de uma equipa ou brigada de que é responsável, orientando, coordenando e verificando a qualidade e a oportunidade da sua execução.

Proceder à gestão das máquinas, ferramentas e materiais afetas aos serviços e controlar a existência de peças de parque e sobressalentes estratégicos.

Analisar e resolver problemas técnicos que ultrapassem a competência de trabalhadores de categoria menos elevada, esclarecendo-os e instruindo-os.

Colaborar na avaliação de necessidades de mão-de-obra e sugerir, em geral, medidas relacionadas com o pessoal e seu aproveitamento.

Proceder à fiscalização, acompanhamento e receção das intervenções no material realizadas por entidades externas de acordo com o seu nível de responsabilidade e competência.

Colaborar e/ou executar a gestão de contractos de manutenção e limpeza do material.

Prestar serviço em órgãos técnicos, no âmbito das suas competências e conhecimentos.

Colaborar na formação de trabalhadores em matérias da sua competência profissional.

Executar as tarefas atribuídas ao operador de material, quando necessário.

*Supervisor de material* - Orientar, coordenar e verificar as atividades realizadas pelas equipas ou brigadas de material, na sua área de competência e responsabilidade.

Preparar e organizar o trabalho e a utilização dos recursos humanos e materiais, avaliando as respetivas necessidades.

Analisar e resolver problemas técnicos que ultrapassem a competência de trabalhadores de categoria menos elevada, esclarecendo-os e instruindo-os, podendo colaborar na realização de estudos técnicos para que seja solicitado.



Proceder à gestão das máquinas, ferramentas e materiais afetados aos serviços e controlar a existência de peças de parque e sobressalentes estratégicos.

Proceder à fiscalização, acompanhamento e receção das intervenções no material realizadas por entidades externas de acordo com o seu nível de responsabilidade e competência.

Realizar e/ou participar na realização de inquéritos sobre acidentes, incidentes ou outros, em matérias da sua competência profissional.

Assegurar o registo da informação e controlo de avarias e assegurar a produção de indicadores, relatórios e outros elementos de apoio à gestão.

Colaborar e/ou executar a gestão de contratos de manutenção e limpeza do material.

Prestar serviço em órgãos técnicos, no âmbito das suas competências e conhecimentos.

Executar, quando necessário, as tarefas atribuídas ao chefe de equipa de material.

Colaborar na formação de trabalhadores em matérias da sua competência profissional.

*Técnico de material II* - Proceder à análise e estudo das avarias do material.

Assegurar o registo da informação e controlo de avarias

e assegurar a produção de indicadores, relatórios e outros elementos de apoio à gestão.

Proceder à inspeção e fiscalização da qualidade dos serviços externos prestados na área do material.

Colaborar nas atividades de receção do material, de acordo com os seus conhecimentos e competências.

Realizar e/ou participar na realização de inquéritos técnicos sobre os acidentes ou incidentes que envolvam o material circulante.

Colaborar na gestão do contrato de manutenção do convél.

Realizar estudos de transformação do material existente ou de apoiar à aquisição de material novo.

Colaborar na elaboração de normas e outros documentos regulamentares no âmbito da sua atividade e competência.

Colaborar na formação de trabalhadores em matérias da sua competência profissional.

*Técnico de material I* - Orientar e coordenar trabalhadores com a categoria de técnico de material II e/ou exercer, quando necessário, as funções correspondentes a esta categoria, nomeadamente as de maior exigência e responsabilidade.

2- Quadro representativo da estrutura indiciária da carreira de material

Categorias profissionais	Índices salariais											Total
	134	137	140	144	148	152	156	161	166	171	---	
Operador de material	134	137	140	144	148	152	156	161	166	171	---	---
Tempo mínimo de permanência (anos)	1	2	2	3	3	4	4	4	4	---	---	27
Chefe de equipa material	176	182	189	196	203	210	---	---	---	---	---	---
Tempo mínimo de permanência (anos)	2	3	4	4	4	---	---	---	---	---	---	21
Supervisor de material	217	224	231	238	245	252	---	---	---	---	---	---
Tempo mínimo de permanência (anos)	2	3	4	4	4	---	---	---	---	---	---	17
Técnico de material II	217	224	231	238	245	252	---	---	---	---	---	---
Tempo mínimo de permanência (anos)	2	3	4	4	4	---	---	---	---	---	---	17
Técnico de material I	259	266	273	280	288	296	---	---	---	---	---	---
Tempo mínimo de permanência (anos)	2	3	4	4	4	---	---	---	---	---	---	17

### Carreira de instalações

#### Categorias

Operador de manutenção de instalações fixas  
Supervisor de obras e conservação

#### 1- Funções

*Operador de manutenção de instalações fixas* - Executar, acompanhar ou fiscalizar trabalhos de reparação, beneficiação ou conservação de instalações ou equipamentos, em áreas e matérias da sua competência técnica e funcional.

Assegurar a interligação operacional entre os órgãos da CP e as empresas prestação de serviços de manutenção, e acompanhar e controlar a execução dos contractos de prestação de serviços de manutenção de instalações ou equipamentos, nas matérias da sua competência técnica e funcional.

Colaborar nos trabalhos de programação, controlo da manutenção e efectuar escriturações ou outras tarefas de carácter administrativo ou de aprovisionamento relacionadas com aquelas atividades.

Colaborar na execução e apoiar tecnicamente a elaboração de desenhos, estudos, projectos, cadernos de encargos e outra documentação necessária aos processos de aquisição, contratação de empreitadas ou prestação de serviços de beneficiação ou conservação de instalações ou equipamentos.

Elaborar relatórios técnicos e participar em peritagens e inquéritos em matérias da sua competência técnica e funcional.

Colaborar em atividades de formação, em matérias da

sua competência profissional.

*Supervisor de obras e conservação* - Acompanhar e fiscalizar trabalhos de reparação, beneficiação ou conservação de instalações ou equipamentos, e apoiar técnica e administrativamente a receção de materiais, obras e equipamentos, em áreas e matérias da sua competência técnica e funcional.

Assegurar a interligação operacional entre os órgãos da CP e as empresas prestação de serviços de manutenção, e acompanhar e controlar a execução dos contractos de prestação de serviços de manutenção de instalações ou equipamentos, nas matérias da sua competência técnica e funcional.

Colaborar nos trabalhos de programação, controlo da manutenção e efectuar escriturações ou outras tarefas de carácter administrativo ou de aprovisionamento relacionadas com aquelas atividades.

Colaborar na execução e apoiar tecnicamente a elaboração de desenhos, estudos, projetos, cadernos de encargos e outra documentação necessária aos processos de aquisição, contratação de empreitadas ou prestação de serviços de beneficiação ou conservação de instalações ou equipamentos.

Elaborar relatórios técnicos e participar em peritagens e inquéritos em matérias da sua competência técnica e funcional.

Exercer, quando necessário, as funções de operador de manutenção de instalações fixas.

Colaborar em atividades de formação, em matérias da sua competência profissional.

2- Quadro representativo da estrutura indiciária da carreira de instalações

Categorias profissionais	Índices salariais											Total
Operador de manutenção de instalações fixas	134	137	140	144	148	152	156	161	166	171	---	---
Tempo mínimo de permanência (anos)	1	2	2	3	3	4	4	4	4	---	---	27
Supervisor de obras e conservação	176	182	189	196	203	210	217	---	---	---	---	---
Tempo mínimo de permanência (anos)	2	3	4	4	4	4	---	---	---	---	---	21

### Carreira de armazéns

#### Categorias

Operador ajudante de armazém  
Operador de armazém  
Supervisor de armazém

#### 1- Funções

*Operador ajudante de armazém* - Proceder à arrumação, conservação e fornecimento dos materiais, ferramentas e equipamentos aprovisionados nos armazéns, executando a respetiva medição, contagem e pesagem, usando eventualmente equipamento próprio para o efeito.

Executar e manter atualizados os registos informáticos

relativos à movimentação dos materiais armazenados e proceder à escrituração dos registos e documentos próprios da função de aprovisionamento.

Conferir, referenciar, embalar e endereçar os materiais, ferramentas e equipamentos de acordo com as respetivas requisições.

Colaborar na carga, descarga, recolha e distribuição dos materiais de armazém, operando com os equipamentos, máquinas e veículos próprios para o efeito.

Assegurar operações simples de manutenção e limpeza dos armazéns.

Colaborar nas operações de inventariação e auditoria externa ou interna.

*Operador de armazém* - Proceder à receção dos mate-

riais à entrada do armazém, examinar a concordância entre as mercadorias recebidas e as notas de encomenda, recibos ou outros documentos e informar os serviços competentes das faltas e anomalias encontradas.

Controlar o bom estado dos materiais aprovionados e assegurar que os mesmos são fornecidos nas melhores condições aos utilizadores, de acordo com as designações e dados técnicos expressos nos documentos de requisição.

Executar e manter atualizados os registos informáticos relativos à movimentação dos materiais armazenados e proceder à escrituração dos registos e documentos próprios da função de aprovisionamento.

Proceder, sob controlo superior, às inventariações dos materiais de aprovisionamento em armazém, de acordo com as normas estabelecidas, colaborando, sempre que necessário, nas auditorias internas ou externas.

Orientar, controlar e colaborar nos trabalhos de cargas e descargas, recolha e distribuição dos materiais de armazém, operando com os equipamentos, máquinas e veículos próprios para o efeito.

Substituir o supervisor de armazém na chefia de um armazém ou sectores de armazéns em situações ocasionais, a designar.

Exercer as funções de operador ajudante, quando necessário.

*Supervisor de armazém* - Organizar, coordenar e supervisionar a atividade dos trabalhadores de armazéns que lhe estão afetos, de forma a garantir a correta receção, arrumação, conservação e fornecimento dos materiais aprovionados e a adequada utilização das ferramentas, equipamentos e instalações entregues à sua responsabilidade.

Assegurar a execução e o controlo da correção da atualização dos registos informáticos relativos à movimentação dos materiais armazenados e dos documentos próprios da função de aprovisionamento.

Organizar e controlar as tarefas de inventariação dos materiais sob a sua responsabilidade, de acordo com as normas estabelecidas.

Propor a caducidade das etiquetas de materiais sem movimentação há vários anos, colaborando, com o seu pessoal, no abate e movimentação de materiais obsoletos.

Colaborar com diversos órgãos, com objetivo da correta identificação e boa qualidade dos materiais aprovionados ou da execução mais eficaz da sua movimentação.

Executar, quando necessário, as tarefas de operador de armazém.

Colaborar na formação de trabalhadores em matérias da sua competência profissional.

2- Quadro representativo da estrutura indiciária da carreira de armazéns

Categorias profissionais	Índices salariais											Total
	125	128	131	134	137	140	144	148	---	---	---	
Operador ajudante de armazém	125	128	131	134	137	140	144	148	---	---	---	---
Tempo mínimo de permanência (anos)	2	2	2	2	2	3	4	---	---	---	---	17
Operador de armazém	152	156	161	166	171	---	---	---	---	---	---	---
Tempo mínimo de permanência (anos)	3	4	4	4	---	---	---	---	---	---	---	15
Supervisor de armazém	176	182	189	196	203	210	217	224	231	---	---	---
Tempo mínimo de permanência (anos)	2	2	2	3	4	4	4	4	---	---	---	25

### Carreira administrativa

#### Categorias

Assistente administrativo III

Assistente administrativo II

Assistente administrativo I

#### 1- Funções

*Assistente administrativo III* - Executar tarefas de natureza administrativa mais ou menos diversificadas em função do seu ramo de atividade, nomeadamente:

Receber, classificar, reproduzir, arquivar e expedir correspondência ou outra documentação interna ou externa e, em geral, enviar e receber informação através dos equipa-

mentos de transmissão apropriados para o efeito, e atender e prestar informações a terceiros na sua área de competência.

Recolher e preparar e dados e documentos para informação ou respostas a destinatários internos e externos, utilizando os meios e equipamento informáticos, ou outros, próprios para o efeito.

Recolher, tratar, escriturar ou registar e encaminhar de dados, modelos e outros documentos relativos às operações de gestão de pessoal, de stock, de vendas, contabilísticas ou de gestão de operações de transporte, ou outras, compatíveis com a sua habilitação profissional.

Executar tarefas administrativas relacionadas com questões jurídicas (tais como: buscas de textos legislativos e de jurisprudência; organização e arquivo de processos, encami-

nhamento para os tribunais de recursos, contestações e outros documentos).

Preparar ou elaborar notas de compra ou venda, faturas, recibos, livranças, letras, requisições e outros documentos administrativo-financeiros e conferir e controlar documentação de prestação de contas e dos correspondentes valores, realizando pagamentos, cobranças e outras tarefas complementares.

Assegurar atividades administrativas necessárias à aquisição, aprovisionamento e distribuição de materiais e equipamentos.

Exercer funções de apoio administrativo e/ou de secretário a trabalhadores de categoria mais elevada.

*Assistente administrativo II* - Assegurar o apoio qualificado a profissionais de nível superior, executando ou colaborando na execução de trabalhos, estudos ou produção de indicadores de apoio à gestão, que requerem elevados conhecimentos e experiência profissional na sua área de atividade, recebendo orientação e controlo quanto à aplicação dos métodos e resultados.

Organizar, orientar e supervisionar a atividade de um escritório ou núcleo de trabalhadores da área administrativa, avaliando a qualidade e a oportunidade da execução do respetivo trabalho, ou a análise e resolução dos problemas administrativos que ultrapassem a competência dos subordinados.

Conferir e controlar a documentação da sua área ou núcleo de atividade e assegurar a articulação com outros órgãos da empresa.

Executar atividades de consulta e prospeção no mercado ou os contactos necessários à aquisição, aprovisionamento e distribuição de materiais e equipamentos;

Executar cobranças e pagamentos previamente autorizados, procedendo às conferências, registos e demais operações necessárias, bem como a preparação do numerário e os valores destinados a depósitos bancários.

Acompanhar e controlar contas da empresa com terceiros, bem como assegurar a gestão de contractos e emissão da respetiva documentação contabilística.

Preparar e tratar a informação relativa aos trabalhos específicos de fim de períodos contabilísticos, nomeadamente os da especialização de custos e proveitos.

Assegurar a responsabilidade pela caixa principal da empresa, competindo-lhe, neste caso, a elaboração do respetivo balancete.

Executar, quando necessário, as tarefas de assistente administrativo III.

Colaborar na formação de trabalhadores em matérias da sua competência profissional.

*Assistente administrativo I* - Orientar e coordenar trabalhadores com a categoria de assistente administrativo - II e/ou exercer, quando necessário, as funções correspondentes a esta categoria, nomeadamente as de maior exigência e responsabilidade.

2- Quadro representativo da estrutura indiciária da carreira administrativa

Categorias profissionais	Índices salariais										Total
Assistente administrativo III	134	137	140	144	148	152	156	161	166	171	---
Tempo mínimo de permanência (anos)	1	2	2	3	3	4	4	4	4	---	27
Assistente administrativo II	176	182	189	196	203	210	---	---	---	---	---
Tempo mínimo de permanência (anos)	2	3	4	4	4	---	---	---	---	---	17
Assistente administrativo I	217	224	231	238	245	252	---	---	---	---	---
Tempo mínimo de permanência (anos)	2	3	4	4	4	---	---	---	---	---	17

## Carreira de operação de sistemas

### Categorias

Assistente de informática  
Operador de sistemas  
Supervisor de sistemas

#### 1- Funções

*Assistente de informática* - Elaborar manuais de utilização de produtos informáticos e colaborar na formação prática dos utilizadores.

Identificar, resolver ou encaminhar para resolução es-

pecializada os problemas dos utilizadores, procedendo ao acompanhamento da sua implementação e controlo posterior.

Efetuar a receção de material e proceder à gestão do parque de equipamentos (HW) e de programas aplicativos (SW).

Executar «backup» de informação pré-determinada e proceder à sua reinstalação e divulgação quando necessário.

Proceder à gestão do stock de consumíveis e assegurar a sua distribuição pelos utilizadores, quando necessário.

Colaborar na instalação e/ou substituição de programas aplicativos (SW).

Colaborar no estudo de informatização de documentos e

processos administrativos.

Colaborar na instalação de alterações de programas aplicativos (SW).

Assegurar a manutenção dos registos das alterações ao parque de equipamentos (HW) e programas aplicativos (SW).

Prestar apoio aos trabalhos desenvolvidos por profissionais de categorias mais qualificadas, no âmbito da sua competência e conhecimentos.

*Operador de sistemas* - Proceder ao diagnóstico e resolução dos problemas mais complexos dos utilizadores e acompanhar a sua implementação.

Proceder à configuração e desenvolvimento de aplicações informáticas às necessidades dos serviços.

Executar as operações necessárias à reinicialização e desbloqueamento de sistemas informáticos.

Executar todas as operações de instalação, substituição e/ou alteração de programas aplicativos (software).

Prestar apoio especializado aos utilizadores de programas aplicativos (software).

Colaborar na instalação e substituição de equipamentos (hardware) e na administração de redes informáticas.

Executar, quando necessário, todas as tarefas de assistente de informática.

Assegurar a formação prática dos utilizadores.

*Supervisor de sistemas* - Executar as tarefas de administração de redes informáticas.

Analisar e resolver os problemas dos utilizadores que ultrapassem as competências e conhecimentos dos profissionais da carreira de categoria menos elevada.

Proceder à análise de sistemas e/ou suportes de informação manuais, promovendo a sua informatização.

Ajustar e adequar as soluções aplicativos às necessidades dos serviços.

Prestar apoio na resolução de problemas de funcionamento dos equipamentos (hardware).

Instalar, alterar e/ou substituir programas aplicativos (software) e equipamentos (hardware).

Colaborar na formação prática dos trabalhadores da carreira de operação de sistemas.

Executar, quando necessário, todas as tarefas do operador de sistemas.

Proceder ao planeamento e desenho de configurações.

2- Quadro representativo da estrutura indiciária da carreira de operação de sistemas

Categorias profissionais	Índices salariais										Total
	166	171	176	182	189	196	203	210	---	---	
Assistente de informática	166	171	176	182	189	196	203	210	---	---	---
Tempo mínimo de permanência (anos)	1	2	2	3	4	4	4	---	---	---	20
Operador de sistemas	217	224	231	238	245	252	259	266	---	---	---
Tempo mínimo de permanência (anos)	2	3	3	4	4	4	4	---	---	----	24
Supervisor de sistemas	273	280	288	296	---	---	---	---	---	---	---
Tempo mínimo de permanência (anos)	4	4	4	---	---	---	---	---	---	---	12

## Carreira de exploração de ordenadores

### Categorias

Operador de informática

Preparador de informática

Coordenador de informática

#### 1- Funções

*Operador de informática* - Acionar os equipamentos periféricos e os inerentes suportes de informação.

Vigiar o bom funcionamento do equipamento periférico e diagnosticar as causas de interrupção de funcionamento do sistema, promovendo o seu reatamento.

Interpretar as mensagens da consola, fornecendo às unidades centrais de processamento e controladores de comunicação as instruções e comandos necessários ao seu funcio-

namento «batch» e interativo, de acordo com os manuais de exploração ou normas internas.

Assegurar o cumprimento da sequência de trabalhos no computador, segundo prioridades previamente estabelecidas, otimizando o aproveitamento do equipamento.

Controlar os processamentos efetuados pelos utilizadores de terminais, de acordo com normas previamente estabelecidas.

Pode proceder ao levantamento pontual da situação física dos equipamentos.

Pode executar trabalhos de operação e exploração de outros equipamentos informáticos fora da sala de operações.

Pode apoiar, se necessário, a identificação e arquivo de suportes magnéticos.

*Preparador de informática* - Elaborar a preparação do trabalho a desenvolver pelos operadores de informática.

Executar, por terminal, as alterações ao «job stream» para trabalhos em rotina.

Alterar os parâmetros simbólicos, variáveis por execução.

Aplicar procedimentos para aluguer de espaço em disco pelos utilizadores e métodos para resolver situações de saturação.

Analisar o relatório de execução das rotinas, verificando se os trabalhos foram realizados corretamente.

Analisar os mapas de erros e providenciar o prosseguimento normal dos trabalhos.

Assegurar a segurança dos suportes de informação em arquivo, cumprindo as normas constantes dos respetivos «dossiers».

Responsabilizar-se pela disponibilidade dos suportes de informação necessários à execução do trabalho.

Assegurar a manutenção, identificação e classificação dos ficheiros.

Arquivar os suportes utilizados.

Gerir o «stock» de bandas e discos magnéticos.

Assinalar os suportes cujo desgaste tenha provocado avarias durante o processamento, suprimindo-os do arquivo.

Operar com equipamento especializado para deteção de erros nas bandas magnéticas, procedendo à sua recuperação (quando possível) e limpeza.

Pode exercer, a título excecional, funções atribuídas ao operador de informática.

Pode colaborar na formação de operadores de informática.

*Coordenador de informática* - Orientar e verificar a atividade de equipas de operadores, garantindo sua interligação.

Elaborar o planeamento diário de utilização do equipamento de acordo com as prioridades de execução das várias tarefas.

Elaborar relatórios de atividade do sistema e de avarias detetadas no equipamento central, nos terminais, no sistema de condicionamento de ar e de regulação de energia elétrica.

Zelar pela segurança do sistema e das aplicações.

Manter atualizados os «dossiers» de exploração com as normas de processamento para os restantes operadores.

Promover a atualização da salvaguarda geral do sistema, das bibliotecas de programas «source» e «load» em disco e respetivas salvaguardas.

Colaborar com outros sectores de produção, verificando a receção oportuna dos suportes magnéticos necessários à execução dos trabalhos, providenciando a correção dos mapas de erros e controlando a qualidade das saídas.

Pode preparar e executar a formação de candidatos às categorias de operador de informática e preparador de informática.

2- Quadro representativo da estrutura indiciária da carreira de exploração de ordenadores

Categorias profissionais	Índices salariais											Total
	266	273	280	---	---	---	---	---	---	---	---	
Coordenador de informática	266	273	280	---	---	---	---	---	---	---	---	---
Tempo mínimo de permanência (anos)	2	4	---	---	---	---	---	---	---	---	---	6
Preparador de informática	245	252	259	---	---	---	---	---	---	---	---	---
Tempo mínimo de permanência (anos)	2	4	---	---	---	---	---	---	---	---	---	6
Operador de informática	171	176	182	189	196	203	210	217	224	231	238	---
Tempo mínimo de permanência (anos)	1	2	2	2	2	3	4	4	4	4	---	28

**Carreira de desenho**

## Categorias

Desenhador  
Desenhador projetista  
Desenhador coordenador

## 1- Funções

*Desenhador* - Estudar, conceber, executar ou modificar e reproduzir desenhos destinados à fabricação, montagem ou manutenção de equipamentos, máquinas, sistemas e circuitos, ou à construção e reparação de edifícios e outras instalações, ou outros projetos, a partir de esboços e especificações fornecidos por técnicos de qualificação superior ou de elementos por si recolhidos, e operando com os equipamentos próprios para o efeito.

Conceber e executar esquemas, maquetes, cartas, diagramas ou outras representações gráficas, tendo em vista os objetivos finais que lhe tiverem sido fixados.

Executar cálculos específicos, a partir de elementos ou desenhos, no sentido de definir escalas, tolerâncias, traçados, dimensões, quantidades ou outros necessários à realização dos desenhos e projetos.

*Desenhador projetista* - Executar trabalhos perfeitamente identificados, de mais exigente especialização e responsabilidade.

Conceber ou estudar o desenvolvimento, a partir de um programa dado, de anteprojetos ou projetos de um conjunto ou de partes, executando o seu estudo, esboço ou desenho,

efetuando cálculos não específicos de profissionais de engenharia e determinando com precisão quantidades e custos de materiais e de mão-de-obra necessários à elaboração de orçamentos ou de cadernos de encargos para determinada obra.

Pode orientar e dirigir, em tarefas bem determinadas, um ou mais desenhadores.

Pode exercer, quando necessário, funções atribuídas ao desenhador, em especial as mais exigentes ou nos casos de maior complexidade.

Pode colaborar na formação de profissionais da carreira de desenho de categoria menos elevada.

*Desenhador coordenador* - Assegurar a gestão técnico-administrativa de uma sala de desenho, nomeadamente:

Programar, organizar, orientar e distribuir o trabalho, verificando a qualidade e a oportunidade da execução.

Analisar e resolver problemas técnicos que ultrapassem a competência de trabalhadores de categoria menos elevada, instruindo-os e esclarecendo-os.

Providenciar a aquisição de materiais, artigos de consumo e equipamentos, controlando a sua utilização e manutenção.

Organizar os arquivos da sala de desenho.

Pode exercer, quando necessário, funções atribuídas ao desenhador projetista, em especial as mais exigentes ou nos casos de maior complexidade.

Pode colaborar na formação de trabalhadores da carreira de desenho.

2- Quadro representativo da estrutura indiciária da carreira de desenho

Categorias profissionais	Índices salariais											Total
	217	224	231	238	246	252	---	---	---	---	---	
Desenhador coordenador	217	224	231	238	246	252	---	---	---	---	---	---
Tempo mínimo de permanência (anos)	2	3	4	4	4	---	---	---	---	---	---	17
Desenhador projetista	176	182	189	196	203	210	---	---	---	---	---	---
Tempo mínimo de permanência (anos)	2	3	4	4	4	---	---	---	---	---	---	17
Desenhador	134	137	140	144	148	152	156	161	166	171	---	---
Tempo mínimo de permanência (anos)	1	2	2	3	3	4	4	4	4	---	---	27

**Carreira de supervisão de receitas**

## Categorias

Inspetor de vendas e receitas  
 Inspetor chefe de vendas e receitas

## 1- Funções

Inspetor de vendas e receitas

Verificar, controlar, regularizar as vendas e a entrega nos cofres da CP de toda a receita proveniente das estações, agências de viagem, comissionistas, centrais de camionagem ou outros pontos de geração de receitas.

Zelar pela aplicação das normas legais (nomeadamente, fiscais contabilísticas e tarifárias) e demais regulamentação interna ou externa, que esteja no âmbito das suas atribuições.

Realizar auditorias às vendas e inspeções aos postos de venda em estações, agências de viagem, comissionistas e outros, contemplando o processo de venda e as instalações, tendo em conta critérios de qualidade de serviço e elaborando os respetivos relatórios.

Assegurar que os diversos postos de venda executem oportunamente as funções de apuramento das vendas, de forma a possibilitar a consolidação das vendas por centro de lucro e/ou por título de transporte.

Supervisionar a gestão dos títulos de transporte das estações e restantes postos de venda.

Assegurar a implementação em todos os postos de venda, das condições tarifárias, dos títulos existentes ou a alterar, bem como de novos títulos a criar.

Realizar, em coordenação com outras funções, ações que visem reduzir a taxa de fraude.

Inspecionar localmente as atividades ligadas à geração, contabilização e envio das receitas e assegurar a obtenção de indicadores de gestão na área da sua atividade.

Pode colaborar na formação de pessoal diretamente ligado à geração e contabilização das receitas, bem como de candidatos a inspetores de receitas.

*Inspetor chefe de vendas e receitas* - Chefiar, coordenar e verificar as atividades de supervisão, controlo e arrecadação das receitas;

Coordenar as atividades permitam a oportuna apresentação e consolidação das vendas por centro de lucro e título de transporte.

Coordenar as ações de implementação em todos os postos de venda das condições tarifárias dos títulos existentes, a alterar, ou a criar, recorrendo sempre que necessário à aplicação de novas tecnologias.

Estabelecer contactos com outros órgãos da empresa a nível local, bem como com entidades exteriores à CP.

Promover a harmonização de procedimentos e colaborar na execução de estudos para que seja solicitado.

Colaborar na formação de pessoal diretamente ligado à geração e contabilização de receitas, bem como de candidatos a inspetor de receitas.

Exercer, quando necessário, tarefas de inspetor de receitas.

2- Quadro representativo da estrutura indiciária da carreira de supervisão de receitas

Categorias profissionais	Índices de retribuição								Total
	217	224	231	238	245	252	---	---	
Inspetor de vendas e receitas	217	224	231	238	245	252	---	---	---
Tempo mínimo de permanência (anos)	2	3	4	4	4	---	---	---	17
Inspetor chefe de vendas e receitas	259	266	273	280	288	296	---	---	---
Tempo mínimo de permanência (anos)	2	3	4	4	4	---	---	---	17



**Carreira de contínuos**

## Categorias

Contínuo

Chefe de contínuos

## 1- Funções

*Contínuo* - Informar, encaminhar e anunciar visitantes; Receber, estampilhar e entregar correspondência, volumes e outros documentos, podendo colaborar na sua triagem. Colaborar nos trabalhos de reprodução e proceder ao arquivo de documentos.

Operar com máquinas de reprodução de documentos,

desde que habilitado.

Executar o serviço de porteiro ou guarda das instalações dos núcleos administrativos e dependências anexas.

Executar a preparação de salas para reuniões e as correspondentes arrumações, podendo, neste caso, fazer ligeiras limpezas, bem como, excecionalmente, mudanças de móveis na sua área de atividade.

*Chefe de contínuos* - Distribuir e orientar o serviço de um conjunto de contínuos.

Exercer, quando necessário, funções atribuídas ao contínuo.

2- Quadro representativo da estrutura indiciária da carreira de contínuos

Categorias profissionais	Índices salariais											Total
	122	125	128	---	---	---	---	---	---	---	---	
Chefe de contínuos	122	125	128	---	---	---	---	---	---	---	---	---
Tempo mínimo de permanência (anos)	4	4	---	---	---	---	---	---	---	---	---	8
Contínuo	117	119	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---
Tempo mínimo de permanência (anos)	4	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	4

**Categorias de serviços gerais**

## Categorias

Ajudante de operário

Telefonista

Auxiliar de apoio à gestão

Auxiliar de apoio à produção

## 1- Funções

*Ajudante de operário* - Apoiar trabalhadores de categoria mais elevada na execução de tarefas bem determinadas em áreas de atividade oficial, brigadas, serviços ou locais de trabalho especialmente designados.

Pode efetuar limpeza de peças e operações de lubrificação.

Pode executar tarefas de auxiliar de serviços gerais.

*Telefonista* - Transmitir aos telefones internos as chamadas recebidas e estabelecer ligações para o exterior.

Estabelecer, quando necessário, ligações entre telefones internos.

Proceder aos registos e escriturações inerentes à sua atividade.

Pode prestar informações pedidas telefonicamente por terceiros ou encaminhá-las para os serviços competentes.

*Auxiliar de apoio à gestão* - Executar tarefas auxiliares de apoio às atividades em órgãos de gestão, nomeadamente:

Transporte, entrega, reprodução, triagem, arrumação, expedição e arquivo de documentos.

Transmitir informação ou receber e entregar correspondência e outros documentos, em locais diversos, e executar recados que lhe sejam solicitados.

Executar arrumações, limpezas, carga, descarga e transporte de volumes, quando necessário.

Executar as tarefas de apoio nos Infantários, nomeadamente a vigilância e acompanhamento de crianças.

Executar outras tarefas não diferenciadas que lhe forem atribuídas.

*Auxiliar de apoio à produção* - Executar tarefas auxiliares de apoio às atividades em órgãos da produção, nomeadamente:

Executar tarefas de vigilância de equipamentos, instalações, parques de material circulante ou de outros espaços da empresa e encaminhar ou informar os utilizadores quando necessário.

Transmitir informação ou receber e entregar correspondência e outros documentos, em locais diversos, e executar recados que lhe sejam solicitados.

Executa arrumações, limpeza, carga, descarga e transporte de volumes ou, quando necessário e desde que devidamente habilitado, tarefas de limpeza e conservação de instalações e equipamentos.

Executar outras tarefas não diferenciadas que lhe forem atribuídas.

2- Quadro representativo da estrutura indiciária da das categorias de serviços gerais

Categorias profissionais	Índices salariais											Total
	117	119	122	125	128	---	---	---	---	---	---	
Ajudante de operário	117	119	122	125	128	---	---	---	---	---	---	---
Tempo mínimo de permanência (anos)	2	3	4	4	---	---	---	---	---	---	---	13
Telefonista	117	119	122	---	---	---	---	---	---	---	---	---
Tempo mínimo de permanência (anos)	4	4	---	---	---	---	---	---	---	---	---	8
Auxiliar de apoio à gestão	117	119	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---
Tempo mínimo de permanência (anos)	4	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	4
Auxiliar de apoio à produção	117	119	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---
Tempo mínimo de permanência (anos)	4	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	4

### Carreira de manutenção

#### Categorias

Técnico de manutenção

Chefe de manutenção

#### 1- Funções

Técnico de manutenção

É o trabalhador devidamente habilitado com o conhecimento das técnicas próprias da sua profissão que, com base em desenhos, peças-modelo, esquemas ou outras especificações.

No âmbito da presente categoria estão abrangidas as seguintes funções:

Instalar, ensaiar, conservar e reparar diversos tipos de instalações e circuitos elétricos e seus componentes e conservar, reparar, ajustar, instalar, ensaiar aparelhos elétricos, eletrónicos, eletromecânicos, máquinas elétricas rotativas, máquinas, motores e outros conjuntos mecânicos.

Regular, afinar, operar, manobrar ferramentas, máquinas-ferramentas e, em geral, todos os equipamentos industriais.

Transformar ou preparar matérias-primas para fins determinados, incluindo afinação, montagem, reparação e conservação de instalações ou equipamentos mecânicos, elétricos ou eletrónicos.

Proceder ou colaborar na limpeza de peças e máquinas-ferramentas e em operações de lubrificação.

Quando habilitado:

- i) Executar ensaios não destrutivos;
- ii) Executar trabalhos no âmbito da calibração de dispositivos de monitorização e medição;
- iii) Conduzir, manobrar ou operar máquinas ou aparelhos fixos ou móveis destinados a transferir, empilhar, elevar ou colocar materiais e equipamentos;
- iv) Fabricar, montar, transformar, reparar e assentar estruturas, pavimentos, revestimentos e componentes de máquinas, de móveis, de veículos e outras obras com produtos adequados para o efeito (madeira, cortiça, PVC, cerâmicos,

vinílicos, entre outros);

v) Preparar, afinar e aplicar betumes, tintas ou outros produtos por processos manuais ou mecânicos, sobre superfícies de diversas obras e de diversos materiais.

Levantar, distribuir e repor em armazém, materiais e ferramentas.

Efetuar compras de serviços, materiais e ferramentas.

Efetuar tarefas de carácter administrativo relacionadas com aquelas atividades.

Colaborar na fiscalização de obras realizadas por entidades estranhas à empresa.

Colaborar e ou participar na execução das medidas indispensáveis à garantia das condições de higiene e segurança no seu local de trabalho.

Colaborar na formação de estagiários ou de aprendizes e/ou em outras atividades de formação em áreas da sua competência e conhecimentos.

#### 1.1- Especializações de técnico de manutenção

Aos trabalhadores com a categoria de técnico de manutenção pode ser atribuída, sem prejuízo da definição genérica de funções constantes do ponto 1.1 uma das seguintes especializações profissionais:

##### a) Mecânico

É o trabalhador que traça, desempenha, enforma e executa peças, examina o estado dos diversos órgãos, deteta avarias, repara, regula, afina, ensaia, monta e conserva vários tipos de máquinas, motores e outros conjuntos mecânicos do material motor e rebocado, bem como de máquinas-ferramentas e outros aparelhos ou equipamentos industriais. Opera com engenhos de furar, calandras, guilhotinas e quinadeiras. Procede ao corte de metais. Pode executar soldaduras.

##### b) Eletromecânico

É o trabalhador que, desenvolvendo predominantemente a sua atividade na área da manutenção de material circulante ferroviário, instala, ensaia, conserva e repara diversos tipos de instalações e circuitos elétricos e seus componentes e conserva, repara, ajusta, instala, ensaia aparelhos elétricos, eletrónicos, eletromecânicos, máquinas elétricas rotativas,

máquinas, motores e outros conjuntos mecânicos.

c) Eletricista

É o trabalhador que instala, ensaia, conserva e repara diversos tipos de instalações e circuitos elétricos, eletrónicos e seus componentes e conserva, repara, ajusta, instala e ensaia aparelhos elétricos, e máquinas elétricas rotativas, podendo, eventualmente, executar peças.

*Chefe de manutenção* - É o trabalhador que, sendo possuidor de comprovados conhecimentos técnicos na manutenção exerce, nomeadamente, as seguintes funções:

De estudo, apoio, assessoria e execução, que não se limitam à interpretação e aplicação de normas ou modelos preestabelecidos, em áreas de atividade compatíveis com as suas competências profissionais e de especialização.

Assunção da responsabilidade pela execução de trabalhos, nos quais intervenham trabalhadores com diferentes classes ou categorias profissionais, organizando, orientando,

coordenando, verificando a atividade e a qualidade de equipas de trabalho.

Execução, quando necessário, de tarefas para as quais está habilitado no âmbito da sua profissão nas áreas da fabricação, construção, montagem, conservação, beneficiação ou reparação de material circulante, de instalações e de equipamentos.

Gerir o pessoal, as máquinas, ferramentas e materiais necessários à manutenção e fabrico de material circulante.

Colaboração e ou participação na execução das medidas indispensáveis à garantia das condições de higiene e segurança no seu local de trabalho e assegura o seu cumprimento por parte dos trabalhadores sob sua supervisão hierárquica.

Colaboração em atividades de formação em áreas da sua competência e conhecimentos.

2- Quadro representativo da estrutura indiciária das categorias profissionais de técnico de manutenção e chefe de manutenção

Categorias profissionais	Índices salariais										Total
Técnico de manutenção	148	152	156	161	166	171	176	182	189	196	---
Tempo mínimo de permanência (anos)	2	2	2	3	3	3	4	4	4	---	27
Chefe de manutenção	203	210	217	224	231	238	245	252	---	---	---
Tempo mínimo de permanência (anos)	2	2	2	3	4	4	4	---	---	---	21

### Categorias não integradas em carreiras

#### Categorias

Técnico de segurança e proteção civil

Inspetor de segurança no trabalho

Analista de laboratório

Motorista

Operador de máquinas de reprografia

Auxiliar administrativo

Operário de material/operário eletricista de material

#### 1- Funções

*Técnico de segurança e proteção civil* - Coordenar e gerir os processos de proteção e segurança de pessoas e bens, assegurando a coordenação de meios à gestão das ocorrências, garantindo a chefia e responsabilidade pela gestão das adequadas necessidades de proteção e segurança dos clientes e colaboradores em toda a de responsabilidade e influência da CP, nomeadamente devem:

Garantir a gestão de ocorrências e a resposta a situações de emergência.

Orientar a supervisão das entidades externas no domínio da segurança, com as forças e serviços de segurança e proteção civil.

Gerir e acompanhar todas as atividades de segurança e proteção.

Garantir a coordenação e fiscalização da instalação de sistemas de proteção e segurança.

Acompanhar a realização dos serviços de proteção e segurança e colaborar na resolução dos incidentes de segurança em articulação com os demais intervenientes internos e externos.

Acompanhar e controlar o cumprimento das normas de proteção e segurança, garantindo os padrões de qualidade definidos para os respetivos serviços.

Elaborar propostas de melhoria dos processos de proteção e segurança por forma a aumentar a qualidade dos serviços prestados.

Supervisionar a qualidade e fiabilidade dos registos produzidos, orientar o tratamento e análise dos dados e a produção de indicadores e elaborar relatórios de atividade e outros elementos de apoio à direção.

Colaborar na formação promoção de ações de prevenção e formação sobre matérias consideradas relevantes para os trabalhadores em matéria de segurança e proteção.

Colaborar e fiscalizar a instalação de sistemas de proteção e segurança.

Garantir a gestão técnica dos equipamentos instalados de proteção e segurança.

Colaborar e supervisionar os serviços de segurança e vigilância.

Colaborar na identificação e analisar dos fatores de risco

no âmbito da proteção civil e propor estratégias de intervenção e melhoria.

Colaborar no planeamento e executar ações de sensibilização internas e externas.

Inventariar, no âmbito da proteção civil, as carências de meios, bem como as deficiências técnicas, propondo as correções adequadas.

Supervisionar no terreno os trabalhos de revisão/manutenção dos equipamentos de combate a incêndio.

Executar, quando necessário a recolha de dados a fornecer às autoridades.

Colaborar no apoio a acidentes ferroviários, acionando as Forças de Segurança.

Colaborar na gestão das atividades de «atendimento e segurança passiva».

Colaborar no planeamento e na execução de ações de formação, teste e treino, em fomento da operacionalidade dos meios e procedimentos corretos.

Colaborar na instalação de equipamentos e funcionalidades de proteção civil.

Colaborar na elaboração de planos de emergência.

Análise diária das ocorrências inscritas em SIGO (CP) e RDC (IP) no âmbito da proteção civil e segurança para efeitos de monitorização, elaboração de indicadores e correção/eliminação.

*Inspetor de segurança no trabalho* - É o trabalhador que no âmbito da aplicação de disposições legais, convencionais e regulamentares relativas à higiene, segurança, condições de trabalho e proteção da saúde nos locais de trabalho:

Efetua ações de inspeção e auditoria.

Apoia e presta assessoria às estruturas de higiene, segurança e condições de trabalho instituídas na empresa e desenvolve ações de informação e formação no âmbito da prevenção de riscos ocupacionais a todo o pessoal da empresa.

Pode promover contactos com organismos e instituições vocacionadas para a higiene, segurança e saúde ocupacionais.

Colabora nos processos tendentes à afetação de equipamentos de segurança.

Colabora e/ou participa na elaboração e divulgação da regulamentação relativa à prevenção de riscos e condições de trabalho.

Efetua o acompanhamento presencial de ações dos prestadores externos de segurança do trabalho, de higiene do trabalho, de segurança alimentar, e de formação sobre estas matérias.

Pode proceder à validação a posteriori, de algumas ações dos prestadores externos de segurança do trabalho, de higiene do trabalho, de segurança alimentar, e de formação sobre estas matérias.

Pode executar o acompanhamento de controlos de álcool e drogas.

Pode executar de controlos de álcool e drogas para os quais esteja devidamente habilitado e equipado.

Apoio à implementação de medidas de controlo de determinados riscos específicos para a segurança, higiene e saúde (ex: vacinação; desinfeção; organização para a emergência; plano para pandemia).

*Analista de laboratório* - Escolher e preparar o equipamento adequado aos ensaios, análises e experiências.

Receber ou fazer colheitas de amostras de materiais ou produtos, no laboratório ou no local da colheita e proceder à sua preparação para análises, ensaios e experiências.

Efetuar análises, ensaios e experiências para determinar a composição e as propriedades de matérias-primas e de produtos acabados, e as condições de utilização ou aplicação.

Pode colaborar em atividades de formação em áreas da sua competência e conhecimentos.

*Motorista* - Conduzir automóveis ligeiros ou pesados de passageiros ou mercadorias, procurando garantir a normalidade e segurança da marcha, de acordo com a sua habilitação profissional específica.

Colaborar na carga, descarga e entrega de mercadorias, bagagens ou outros volumes e orientar a sua arrumação no veículo.

Efetuar verificações de níveis e, em trânsito, pequenas reparações para que esteja habilitado e substituição de rodas por avaria.

Zelar e providenciar pelo bom estado de funcionamento, conservação e limpeza da viatura.

Pode executar, em complemento da sua atividade, tarefas indiferenciadas de apoio às atividades do órgão a que pertence.

*Operador de máquinas de reprografia* - Executar trabalhos de reprodução de documentos segundo diversos processos técnicos (incluindo «offset») e realizar, por meios manuais ou mecânicos, alceamentos, encadernações, cortes e acabamentos.

Proceder à limpeza, manutenção e pequenas reparações dos equipamentos integrados em núcleos de reprografia.

*Auxiliar administrativo* - Seleciona, regista agrupa e prepara documentos ou outros elementos para estudo e tratamento ou expedição.

Pode operar com máquinas de escrever ou de reprodução de documentos, desde que devidamente habilitado.

Pode executar tarefas relacionadas com o arquivo de documentação.

Pode executar, em geral, atividades de apoio ao trabalhador administrativo nos núcleos administrativos em que presta serviço.

*Operário de material/operário eletricitista de material* - É o trabalhador devidamente habilitado com o conhecimento das técnicas próprias da sua especialidade e possuidor do título profissional legalmente exigível que, com base em desenhos, peças-modelo, esquemas ou outras especificações,

Regula, afina, opera, manobra ferramentas, máquinas-ferramentas e, em geral, todos os equipamentos industriais.

Transforma ou prepara matérias-primas para fins determinados, incluindo afinação, montagem, reparação e conservação de instalações ou equipamentos mecânicos, elétricos ou eletrónicos.

Procede ou colabora na limpeza de peças e máquinas-ferramentas e em operações de lubrificação.

Levanta, distribui e repõe, em armazém, materiais e ferramentas.

Pode efetuar escrituras ou outras tarefas de carácter

administrativo ou de aprovisionamento relacionadas com aquelas atividades;

Pode colaborar na fiscalização de obras realizadas por entidades estranhas à empresa.

Pode efetuar compras de materiais ou ferramentas indis-

pensáveis.

Pode prestar serviço em órgãos técnicos.

Pode colaborar na formação de estagiários.

2- Quadro representativo da estrutura indiciária das categorias não integradas em carreiras

Categorias profissionais	Índices salariais											Total
Técnico de segurança e proteção civil	245	252	259	266	273	280	288	296	---	---	---	---
Tempo mínimo de permanência (anos)	2	2	2	3	4	4	4	---	---	---	---	21
Inspetor de segurança no trabalho	203	210	217	224	231	238	245	252	---	---	---	---
Tempo mínimo de permanência (anos)	2	2	2	3	4	4	4	---	---	---	---	21
Analista de laboratório	161	166	171	176	182	189	196	203	---	---	---	---
Tempo mínimo de permanência (anos)	2	2	2	3	4	4	4	---	---	---	---	21
Motorista	125	128	131	134	137	140	144	148	152	156	161	---
Tempo mínimo de permanência (anos)	2	2	2	2	2	3	4	4	4	4	---	29
Operador de máquinas de reprografia	117	119	122	125	128	---	---	---	---	---	---	---
Tempo mínimo de permanência (anos)	2	3	4	4	---	---	---	---	---	---	---	13
Auxiliar administrativo	117	119	122	---	---	---	---	---	---	---	---	---
Tempo mínimo de permanência (anos)	4	4	---	---	---	---	---	---	---	---	---	8
Operário de material/operário eletricista de material	134	137	140	144	148	152	156	161	166	---	---	---
Tempo mínimo de permanência (anos)	2	2	2	3	4	4	4	4	---	---	---	25

**Carreiras de especialista ferroviário**

## Categorias

Especialista ferroviário III  
Especialista ferroviário II  
Especialista ferroviário I

## 1- Funções

As definições de funções constantes dos pontos seguintes têm carácter genérico, devendo ser concretizadas e particularizadas para cada um dos casos concretos, com reflexo nas condições específicas de ingresso, nos conteúdos das ações de formação e na avaliação de desempenho profissional ao longo da carreira.

*Especialista ferroviário III* - É o trabalhador que, sendo possuidor de comprovados conhecimentos teóricos e práticos em áreas de especialidade reconhecida, desempenha funções de estudo ou apoio técnico, de assessoria ou de enquadramento (a que, neste caso, não corresponda outra categoria profissional prevista no presente regulamento), que não se limitam à interpretação e aplicação de normas ou modelos

pré-estabelecidos, em áreas de atividade perfeitamente definidas e compatíveis com o nível elevado das suas competências profissionais e especialização. Pode colaborar e executar ações de formação em matérias da sua especialidade profissional.

*Especialista ferroviário II* - É o trabalhador que, tendo obtido comprovadamente acrescidos conhecimentos teóricos e práticos na sua área de competência e especialização, pode exercer funções da mesma natureza das atividades atribuídas ao especialista ferroviário, mas de maior exigência e de maior responsabilidade. Pode colaborar, executar atividades de formação em matérias da sua especialidade profissional.

*Especialista ferroviário I* - É o trabalhador cujos conhecimentos teóricos e práticos na sua área de competência e especialização atingiram um nível que se considera relevante (relativamente ao seu grau de escolaridade), por isso, correspondente à extensão máxima da carreira profissional. Pode colaborar, executar atividades de formação em matérias da sua especialidade profissional.

2- Quadro representativo da estrutura indiciária da carreira de especialista ferroviário

Categorias profissionais	Índices de retribuição												Total
	313	322	331	340	349	358	---	---	---	---	---	---	
Especialista ferroviário I	313	322	331	340	349	358	---	---	---	---	---	---	---
Tempo mínimo de permanência (anos)	2	3	4	4	4	---	---	---	---	---	---	---	17
Especialista ferroviário II	224	231	238	245	252	259	266	273	280	288	296	304	---
Tempo mínimo de permanência (anos)	2	2	2	2	2	3	3	4	4	4	4	---	32
Especialista ferroviário III	166	171	176	182	189	196	203	210	217	---	---	---	---
Tempo mínimo de permanência (anos)	1	1	1	2	2	2	2	2	---	---	---	---	13

A obtenção de avaliação positiva a partir do grau 7 da categoria de especialista ferroviário III, permite a candidatura a prova de aptidão profissional específica de acesso a especialista ferroviário II.

## ANEXO I AO REGULAMENTO DE CARREIRAS

### Regras de integração

**I - Reenquadramento salarial e profissional dos trabalhadores anteriormente abrangidos pelo acordo de empresa celebrado entre a EMEF - Empresa de Manutenção de Equipamento Ferroviário, SA e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Sector Ferroviário e outros, publicado no Boletim do Trabalho e Emprego, n.º 1, de 8 de janeiro de 2020 (acordo de empresa da EMEF)**

O reenquadramento salarial dos trabalhadores na grelha indiciária no presente Regulamento de Carreiras profissionais processa-se do seguinte modo:

1- Para os trabalhadores integrados no anterior acordo de empresa da EMEF, quando no presente Regulamento de Carreiras existam índices correspondentes àqueles em que se encontravam, o reenquadramento será efetuado nesses mesmos índices;

2- Os trabalhadores integrados no anterior acordo de empresa da EMEF, quando integrados na grelha salarial correspondente à sua carreira profissional serão abrangidos pelas regras de progressão previstas no presente Regulamento de Carreiras;

3- Os trabalhadores integrados na carreira de produção com as categorias de operários, mecânicos e eletricitistas são integrados na categoria de técnico de manutenção.

4- Os trabalhadores integrados na carreira de produção com a categoria de técnico oficial são integrados na categoria de chefe de manutenção.

5- Para os trabalhadores integrados na carreira da produção (operários, mecânicos, eletricitistas e técnicos oficiais) no anterior acordo de empresa da EMEF, o reenquadramento nos índices salariais no presente Regulamento de Carreiras é feito de acordo com os números 6 a 21 seguintes.

6- Os trabalhadores que se encontrem no índice salarial 127 são reenquadrados na grelha salarial do presente Regulamento de Carreiras, de acordo com as regras seguintes:

a) Com data de admissão do ano de 2019:

i) Em 1 de janeiro de 2022, são integrados no índice salarial 148, recomeçando a contagem do tempo de permanência no índice respetivo;

ii) Em 1 de janeiro de 2024, são integrados no índice salarial 152, desde que tenham avaliação de desempenho positiva.

b) Com data de admissão do ano de 2020:

i) Em 1 de janeiro de 2022, são integrados no índice salarial 144;

ii) Em 1 de março de 2022, são integrados no índice salarial 148, desde que tenham avaliação de desempenho positiva, recomeçando a contagem do tempo de permanência no índice;

iii) Em 1 de março de 2024, são integrados no índice salarial 152, desde que tenham avaliação de desempenho positiva.

c) Com data de admissão no 1.º semestre do ano de 2021:

i) Em 1 de janeiro de 2022, são integrados no índice salarial 144;

ii) Em 1 de junho de 2022, são integrados no índice salarial 148, desde que tenham avaliação de desempenho positiva,

recomeçando a contagem do tempo de permanência no índice;

iii) Em 1 de junho de 2024, são integrados no índice salarial 152, desde que tenham avaliação de desempenho positiva.

d) Com data de admissão no 2.º semestre do ano de 2021:

i) Em 1 de janeiro de 2022, são integrados no índice salarial 144;

ii) Em 1 de dezembro de 2022, são integrados no índice salarial 148, desde que tenham avaliação de desempenho positiva, recomeçando a contagem do tempo de permanência no índice;

iii) Em 1 de dezembro de 2024, são integrados no índice salarial 152, desde que tenham avaliação de desempenho positiva.

7- Os trabalhadores que, no ano de 2022, sejam admitidos na empresa, são colocados no índice 144, passando ao índice 148 em 1 de janeiro de 2023, data a partir da qual é eliminado, definitivamente, o índice 144.

8- Os trabalhadores que se encontrem no índice salarial 135 são integrados na grelha salarial do presente Regulamento de Carreiras, de acordo com as seguintes regras:

a) Com data de promoção do ano de 2019:

i) Em 1 de janeiro de 2022, são integrados no índice salarial 152, recomeçando a contagem do tempo de permanência no índice respetivo;

ii) Em 1 de janeiro de 2024, são integrados no índice salarial 156, desde que tenham avaliação de desempenho positiva.

b) Com data de promoção do ano de 2020 ou posterior:

Em 1 de janeiro de 2022, são integrados no índice salarial 148, levando consigo o tempo de permanência no índice em que se encontravam, e passam para o índice 152 à medida que cumprirem 2 (dois) anos de permanência e obtenham avaliação de desempenho positiva;

9- Os trabalhadores que se encontrem no índice salarial 141 são integrados no grau de retribuição 156 do presente Regulamento de Carreiras, mantendo a respetiva antiguidade;

10- Os trabalhadores que se encontrem no índice salarial 147 serão integrados no índice salarial 161 da CP, mantendo a respetiva antiguidade;

11- Os trabalhadores que se encontrem no índice salarial 152 são integrados na nova grelha salarial de acordo com as seguintes regras:

a) Com 4 (quatro) anos de permanência no índice salarial 152:

Em 1 de janeiro de 2022, são integrados no índice salarial 171, recomeçando a contagem do tempo de permanência no índice.

b) Com menos do que 4 (quatro) anos de permanência no índice salarial 152:

Em 1 de janeiro de 2022, são integrados no índice salarial 166, levando consigo o tempo de permanência no índice em que se encontravam.

12- Os trabalhadores que se encontrem no índice de retribuição 160 serão integrados no grau de retribuição 176 do presente Regulamento de Carreiras, mantendo a respetiva

antiguidade;

13- Os trabalhadores que se encontrem no índice salarial 163 serão integrados no grau de retribuição 182 do presente Regulamento de Carreiras, recomeçando a contagem do tempo de permanência no índice;

14- Os trabalhadores que se encontrem no índice salarial 167 são integrados na grelha salarial do presente Regulamento de Carreiras, de acordo com as seguintes regras:

a) Com 4 (quatro) anos ou mais de permanência no índice salarial 167:

Em 1 de janeiro de 2022, são integrados no índice de retribuição 189, levando consigo o tempo de permanência no índice em que se encontrava.

a) Com menos do que 4 (quatro) anos de permanência no índice salarial 167:

Em 1 de janeiro de 2022, são integrados no índice de retribuição 182, levando consigo o tempo de permanência no índice em que se encontravam, e passam para o índice 189 à medida que cumprirem o tempo de permanência previsto e obtenham avaliação de desempenho positiva.

15- Os trabalhadores situados no índice de retribuição 170 integram a grelha salarial do presente Regulamento de Carreiras, de acordo com as seguintes regras:

a) Com data de promoção do ano de 2019.

i) Em 1 de janeiro de 2022, são integrados no índice salarial 196;

ii) Em 1 de janeiro de 2024, são integrados no índice salarial 203, desde que tenham avaliação de desempenho positiva.

b) Com data de promoção do ano de 2020:

i) Em 1 de janeiro de 2022 são integrados no índice salarial 189;

ii) Em 1 de junho de 2022, são integrados no índice salarial 196;

iii) Em 1 de junho de 2024, são integrados no índice salarial 203, desde que tenham avaliação de desempenho positiva.

c) Com data de promoção do ano de 2021:

i) Em 1 de janeiro de 2022 são integrados no índice salarial 189;

ii) Em 1 de dezembro de 2022, são integrados no índice salarial 196;

iii) Em 1 de dezembro de 2024, são integrados no índice salarial 203, desde que tenham avaliação de desempenho positiva.

16- Os trabalhadores situados no índice salarial 180 integram a grelha salarial do presente Regulamento de Carreiras, de acordo com as seguintes regras:

a) Com data de promoção do ano de 2019:

i) Em 1 de janeiro de 2022, são integrados no índice salarial 203;

ii) Em 1 de janeiro de 2024, passam para o índice salarial 210, desde que tenham avaliação de desempenho positiva.

b) Com data de promoção do ano de 2020:

i) Em 1 de janeiro de 2022 são integrados no índice salarial 196;

ii) Em 1 de julho de 2022, são integrados no índice salarial 203;

iii) Em 1 de julho de 2024, são integrados no índice salarial

210, desde que tenham avaliação de desempenho positiva.

c) Com data de promoção do ano de 2021:

i) Em 1 de janeiro de 2022 são integrados no índice salarial 196;

ii) Em 1 de dezembro de 2022, são integrados no índice salarial 203;

iii) Em 1 de dezembro de 2024, são integrados no índice salarial 210, desde que tenham avaliação de desempenho positiva.

17- Os trabalhadores situados no índice salarial 190 à data de produção de entrada em vigor do presente regulamento, integram o índice 210 do presente Regulamento de Carreiras, mantendo a respetiva antiguidade;

18- Os trabalhadores situados no índice salarial 200, à data de produção de entrada em vigor do presente regulamento, integram o índice 217 do presente Regulamento de Carreiras, mantendo a respetiva antiguidade;

19- Os trabalhadores situados no índice salarial 210, à data de entrada em vigor do presente regulamento, integram o índice 224 do presente Regulamento de Carreiras, mantendo a respetiva antiguidade;

20- Os trabalhadores situados no índice salarial 220, à data de entrada em vigor do presente regulamento, integram o índice salarial 238 do presente Regulamento de Carreiras, mantendo a respetiva antiguidade;

21- Os trabalhadores que se encontram no índice salarial 230 são reenquadrados no índice salarial 245 do presente Regulamento de Carreiras, mantendo a respetiva antiguidade.

22- A integração nos graus de retribuição do presente Regulamento de Carreiras, para os trabalhadores da carreira administrativa, far-se-á da seguinte forma:

a) Os escriturários que se encontrem no índice salarial 147 serão integrados no índice salarial 161 da categoria de assistente administrativo III, mantendo a respetiva antiguidade;

b) Os escriturários que se encontrem no índice de retribuição 160 serão integrados no grau de retribuição 176 de assistente administrativo II, mantendo a respetiva antiguidade;

c) Os escriturários que se encontrem no índice salarial 163 serão integrados no grau de retribuição 182 do assistente administrativo II, recomeçando a contagem do tempo de permanência no índice;

d) Os escriturários que se encontrem no índice salarial 167 são integrados na grelha salarial do assistente administrativo II, de acordo com as seguintes regras:

i) Com 4 (quatro) anos ou mais de permanência no índice salarial 167:

Em 1 de janeiro de 2022, são integrados no índice salarial 189;

ii) Com menos do que 4 (quatro) anos de permanência no índice salarial 167:

Em 1 de janeiro de 2022, são integrados no índice salarial 182, levando consigo o tempo de permanência no índice em que se encontravam, e passam para o índice 189 à medida que cumprirem o tempo de permanência previsto e obtenham avaliação de desempenho positiva;

e) Os técnicos administrativos que se encontram no índice salarial 230 são reenquadrados no índice de retribuição 245 da categoria de assistente administrativo I, mantendo a res-



petiva antiguidade.

23- A integração nos graus de retribuição do presente Regulamento de Carreiras, para os trabalhadores da carreira de apoio à produção, far-se-á da seguinte forma:

a) Os trabalhadores com a categoria de desenhador projetista, situados no índice salarial 200, à data de produção de entrada em vigor do presente regulamento, integram o índice 203 do presente Regulamento de Carreiras, da categoria de desenhador projetista, ficando com a retribuição que detinham, caso esta seja superior à do referido índice salarial 203, a qual se mantém sem alteração até que ocorram condições de atribuição de retribuição superior correspondente a um presente índice;

b) Os trabalhadores com a categoria de desenhador, situados no índice salarial 167, à data de entrada em vigor do presente regulamento, integram o índice salarial 166 do presente Regulamento de Carreiras da categoria de desenhador, ficando com a retribuição que detêm, a qual se mantém sem alteração até que ocorram condições de atribuição de retribuição superior correspondente a um presente índice.

24- A integração nos graus de retribuição do presente Regulamento de Carreiras para os trabalhadores da categoria de técnico de segurança e higiene no trabalho, far-se-á para a categoria de inspetor de segurança no trabalho da seguinte forma:

a) Os trabalhadores situados no índice salarial 170 integram o índice 196 do presente Regulamento de Carreiras, mantendo a respetiva antiguidade;

b) Os trabalhadores situados no índice salarial 230 integram o índice 245 do presente Regulamento de Carreiras.

25- A integração nos índices do presente Regulamento de Carreiras, para os trabalhadores da categoria de telefonista, na data de entrada em vigor presente regulamento, far-se-á da seguinte forma:

Os trabalhadores situados no índice salarial 120, à data de produção de efeitos do presente regulamento, integram o índice salarial 119 do presente Regulamento de Carreiras, da categoria de telefonista, ficando com a retribuição que detêm, a qual se mantém sem alteração até que ocorram condições de atribuição de retribuição superior.

26- A integração nos graus de retribuição da CP, para os trabalhadores da categoria de contínuo, na data de produção de efeitos do presente regulamento, far-se-á da seguinte forma:

Os trabalhadores situados no índice 100, à data de produção de efeitos do presente regulamento, integram o índice 109 do presente Regulamento de Carreiras, da categoria de contínuo, mantendo a respetiva antiguidade.

27- A integração nos índices salariais do presente Regulamento de Carreiras, para os trabalhadores da categoria de motorista, na data de entrada em vigor do presente regulamento, far-se-á da seguinte forma:

Os trabalhadores situados no índice salarial 147, à data de entrada em vigor do presente regulamento, integram o índice 156 do presente Regulamento de Carreiras, da categoria de motorista, ficando com a retribuição que detêm, a qual se mantém sem alteração até que ocorram condições

de atribuição de retribuição superior, correspondente a um presente índice.

#### **II - Reenquadramento salarial dos técnicos licenciados e técnico superior de nível I da extinta EMEF e dos técnicos bacharéis e de técnico superior nível II da extinta EMEF**

1- Para os trabalhadores provenientes da extinta EMEF com a categoria de técnicos licenciados, técnico superior de nível I da extinta EMEF e dos técnicos bacharéis, e de técnico superior nível II o reenquadramento na grelha indicária do presente Regulamento de Carreiras processa-se do seguinte modo:

a) Os técnicos superiores de nível I provenientes da extinta EMEF são integrados na grelha salarial anexa ao presente Regulamento de Carreiras aplicável para os técnicos superiores I;

b) Os técnicos superiores de nível II provenientes da extinta EMEF são integrados na grelha salarial anexa ao presente Regulamento de Carreiras aplicável para os técnicos superiores II.

2- Excetua-se os casos em que a diferença entre a retribuição base mensal equivalente e o valor do índice da tabela salarial CP de valor imediatamente inferior não exceda 10,00 €, situação em que a integração se fará nesse índice.

3- Os técnicos superiores da extinta EMEF em que, da integração, resulte um acréscimo de vencimento igual ou superior a 119,00 €, recomeçam a contagem no índice em que forem colocados, ficando, por isso, com o número de créditos correspondentes ao mínimo desse índice.

4- Os técnicos superiores da extinta EMEF em que, da integração, resulte um acréscimo de vencimento inferior a 119,00 €, levam consigo os pontos que tiverem acima do valor mínimo correspondente ao índice onde estiverem colocados.

#### **III - Reenquadramento salarial dos trabalhadores provenientes do anterior acordo de empresa celebrado entre a CP e o SFRCL, e outros, com exceção da carreira de condução e dos quadros técnicos bacharéis e licenciados**

1- A partir da data de entrada em vigor do presente Regulamento de Carreiras a progressão pelos vários graus de retribuição é feita tendo em conta o tempo de permanência e a obtenção de avaliação de desempenho positiva.

2- A fim de se garantir o posicionamento relativo dos vários trabalhadores, em função do número de pontos acumulados que possuem previamente à entrada em vigor do presente Regulamento de Carreiras serão convertidos em tempo de permanência da seguinte forma: 1 (um) ano de tempo de permanência por cada 4 (quatro) pontos.

3- Quando da integração no grau de retribuição, após a conversão dos pontos em anos de permanência, se exceda o tempo de permanência no índice, é feita a integração no índice imediatamente superior, recomeçando a contagem do tempo de permanência nesse índice de retribuição.

4- Quando da integração no grau de retribuição, após a conversão dos pontos em anos de permanência, não se exceda o tempo de permanência no índice, o trabalhador leva consigo o tempo de permanência no índice em que se encontrar.

**IV - Reenquadramento salarial dos trabalhadores da carreira de condução abrangidos pelo anterior acordo de empresa celebrado entre a CP e o SFRCL, e outros**

O reenquadramento salarial dos trabalhadores na grelha indiciária do presente Regulamento de Carreiras processa-se do seguinte modo:

a) Quando da integração no grau de retribuição, se exceda o tempo de permanência no índice, este é integrado no índice imediatamente superior, recomeçando a contagem do tempo de permanência nesse índice de retribuição;

b) Quando da integração no grau de retribuição, não se exceda o tempo de permanência no índice, o trabalhador leva consigo o tempo de permanência no índice em que se encontrar.

**V - Reenquadramento salarial dos trabalhadores quadros técnicos bacharéis e licenciados**

As regras de reenquadramento salarial dos trabalhadores na grelha indiciária do presente Regulamento de Carreiras encontram-se previstas no anexo referente à carreira de técnicos superiores.

**VI - Reenquadramento salarial dos trabalhadores na sequência da subida do índice salarial de base e acréscimo de um índice salarial no topo de cada categoria**

1- As regras previstas nos números seguintes não se aplicam às categorias de técnicos superiores I e II (onde se incluem os anteriormente designados como técnicos licenciados e bacharéis) e especialistas ferroviários II e I.

2- Para a alteração do índice da base da categoria profissional, não aplicável aos trabalhadores oriundos da extinta EMEF:

a) Os trabalhadores que se encontrem posicionados no índice de base atual e que não acedam, entretanto, ao índice seguinte (futuro índice de base), pela evolução normal na carreira, até 30 de novembro de 2022, acedem ao presente índice da base em 1 de dezembro de 2022, recomeçando a contagem do tempo de permanência no índice em que forem colocados;

b) Os trabalhadores que, no ano de 2022, sejam admitidos na empresa, são colocados no índice de base atual, passando ao presente índice de base, em 1 de janeiro de 2023, data a partir da qual é eliminado, definitivamente, o atual índice de base.

3- Para acesso ao novo índice de topo:

a) Para os trabalhadores que têm pontos em virtude do anterior sistema de avaliação de desempenho, aplica-se a regra da conversão dos 4 pontos em um ano de permanência;

b) Para os trabalhadores que não têm pontos em virtude do anterior sistema de avaliação de desempenho, aplicam-se as seguintes regras:

i) Os trabalhadores que se encontrem no atual índice de topo e que tenham data de última promoção do ano de 2012 ou anterior, acedem ao presente índice de topo em 1 de janeiro de 2022.

ii) Os trabalhadores que se encontrem no atual índice de topo e que tenham data de última promoção do ano de 2013 ao ano de 2019, acedem ao presente índice de topo em 1 de janeiro de 2023.

iii) Os trabalhadores que estejam posicionados no atual índice de topo e que tenham data de última promoção do ano de 2020 ou posterior, acedem ao presente índice de topo após o cumprimento do tempo de permanência mínimo de 4 anos.

**VII - Regras de integração para os trabalhadores colocados em índices salariais extintos para a eliminação de sobreposições**

1- Os trabalhadores que se encontrem posicionados no índice imediatamente inferior à nova base da sua categoria profissional, acedem ao presente índice correspondente à base da categoria no dia 1 de janeiro de 2023, recomeçando a contagem do tempo de permanência.

2- Os trabalhadores que se encontrem posicionados em índices abaixo do índice imediatamente inferior à nova base da sua categoria profissional, acedem ao presente índice correspondente à base da categoria no dia 1 de junho de 2023, recomeçando a contagem do tempo de permanência.

3- Os trabalhadores que se encontrem posicionados no índice imediatamente inferior à nova base da sua categoria profissional, e que, pela evolução normal na sua carreira, tenham condições para aceder ao presente índice correspondente à base da categoria em data anterior a 1 de janeiro de 2023, acedem a esse índice na data devida.

4- Os trabalhadores que se encontrem posicionados em índices abaixo do índice imediatamente inferior à nova base da sua categoria profissional, se mudarem de índice em data anterior à referida na alínea b), são posicionados no índice imediatamente superior (conforme a grelha salarial anterior) e só acedem ao presente índice correspondente à base da categoria no dia 1 de junho de 2023, recomeçando a contagem do tempo de permanência.

**VIII - Supressão de índices na base da carreira comercial**

1- Assistente comerciais

a) Para os trabalhadores admitidos antes do ano de 2022 e que se encontram no índice salarial 122:

i) Passam para o índice salarial 125, em 1 de dezembro de 2022, salvo se a este acederem em tempo anterior, fruto da progressão normal na carreira;

ii) Passam do índice salarial 125 para o índice salarial 128, em 1 de junho de 2023, recomeçando a contagem do tempo de permanência no índice respetivo.

b) Para os trabalhadores admitidos em 2022 e que se encontram no índice salarial 122:

i) Passam para o índice salarial 125, em 1 de janeiro de 2023, sendo, nesta data, eliminado definitivamente o índice 122;

ii) Passam do índice salarial 125 para o índice salarial 128, em 1 de dezembro de 2023, sendo, nesta data, eliminado definitivamente o índice 125 e recomeçando a contagem do tempo de permanência no índice respetivo.

c) Para os trabalhadores se encontram no índice salarial 125:

Passam para o índice salarial 128, após a entrada em vigor do presente Regulamento de Carreiras, recomeçando a contagem do tempo de permanência no índice respetivo.

2- Operadores de venda e controlo e operadores de revisão e venda:

a) Para os trabalhadores admitidos antes do ano de 2022 e que se encontram no índice salarial 131:

i) Passam para o índice salarial 134, em 1 de dezembro de 2022, salvo se a este acederem em tempo anterior, fruto da progressão normal na carreira;

ii) Passam do índice salarial 134 para o índice salarial 137, em 1 de junho de 2023, recomeçando a contagem do tempo de permanência no índice respetivo.

b) Para os trabalhadores admitidos em 2022 e que se encontram no índice salarial 131:

i) Passam para o índice salarial 134, em 1 de janeiro de 2023, sendo, nesta data, eliminado definitivamente o índice 131;

ii) Passam do índice salarial 134 para o índice salarial 137, em 1 de dezembro de 2023, sendo, nesta data, eliminado definitivamente o índice 134 e recomeçando a contagem do tempo de permanência no índice respetivo.

c) Para os trabalhadores se encontram no índice salarial 134:

Passam para o índice salarial 137, após a entrada em vigor do presente Regulamento de Carreiras, recomeçando a contagem do tempo de permanência no índice respetivo.

3- Admissões de 1 de janeiro de 2023 até 30 de novembro de 2023.

As admissões feitas no período acima referido far-se-ão

a) Para índice salarial 125, no caso de assistentes comerciais;

b) Para o índice salarial 134, no caso de operadores de venda e controlo e de operadores de revisão e venda.

## ANEXO II

### Avaliação de desempenho profissional

#### I - Princípios da avaliação de desempenho

1- A avaliação de desempenho profissional é uma ferramenta de gestão que visa:

a) Promover a revisão sistemática do comportamento dos trabalhadores e dos resultados obtidos;

b) Fomentar o desenvolvimento profissional dos trabalhadores, através da identificação das necessidades de formação ou outras, com vista à sua evolução na empresa;

c) Promover a objetividade na progressão dos trabalhadores;

d) Promover o alinhamento dos objetivos organizacionais com os objetivos dos trabalhadores;

e) Mobilizar os trabalhadores em torno da missão da empresa, orientando a sua atividade em função dos seus valores;

f) Promover padrões elevados na qualidade do serviço prestado pela empresa.

#### II - Normas gerais

1- A avaliação é tida em consideração para efeitos de mudanças de grau ou de promoção.

2- A avaliação é realizada pelas chefias diretas dos trabalhadores, sendo validadas pela respetiva cadeia hierárquica e aprovada pelo responsável de 1.º nível de cada unidade orgânica.

3- A avaliação dos técnicos superiores é feita pela administração, sob proposta dos responsáveis de 1.º nível.

4- A avaliação dos responsáveis de 1.º nível é feita pela administração.

5- A avaliação deve fundamentar-se apenas no desempenho profissional de cada trabalhador, de acordo com os fatores de avaliação previstos no presente documento.

6- A avaliação deve ser dada a conhecer ao trabalhador, por escrito, pelo avaliador, o qual manifestará também, por escrito, esse conhecimento.

7- A divulgação da informação é feita de forma personalizada, através de entrevista explicativa pela hierarquia baseada na notação dada aos fatores de avaliação.

8- Sempre que necessário, atendendo à avaliação feita, deve ser estabelecido, entre a hierarquia e o trabalhador avaliado, um plano de desenvolvimento no sentido da melhoria do desempenho.

#### III - Reclamação da avaliação de desempenho

1- A todos os trabalhadores é garantido o recurso da classificação obtida.

2- O trabalhador dispõe de 30 dias para reclamar da avaliação prestada ao superior hierárquico do avaliador, devendo apreciar e responder à reclamação no prazo de 30 dias, em ambos os casos por escrito.

3- Na reclamação os trabalhadores devem expor as razões de facto que fundamentam o desacordo com a classificação recebida.

4- A resposta à reclamação deve expor as razões que a fundamentam, tendo por base os fatores de avaliação aplicados.

5- A reclamação é feita por email ou outro meio a indicar pela empresa.

6- A resposta à reclamação é feita nos mesmos termos referidos no ponto anterior devendo, aos trabalhadores que não tenham acesso ao computador, ser dada a possibilidade de uma reclamação ser feita por outros meios.

#### IV - Periodicidade da avaliação de desempenho

1- A avaliação para a generalidade das categorias profissionais decorre, anualmente, no mês em que o trabalhador completa cada ano de permanência no índice em que se encontrar.

2- Para os técnicos superiores, a avaliação decorre, anualmente, durante o mês de julho, e reporta-se ao período entre o dia 1 de julho do ano anterior até ao dia 30 de junho do ano respetivo.

#### V - Normas para a mudança de grau de retribuição para a generalidade das categorias profissionais

1- Cada categoria integra um conjunto de graus de retribuição, para os quais são estabelecidos tempos mínimos de permanência (TMP), definidos em anos, conforme tabela consagrada no Regulamento de Carreiras.

2- A avaliação deve basear-se, somente, no desempenho profissional de cada trabalhador de acordo com os fatores constantes nas grelhas de avaliação de desempenho previstas nos capítulos VI e VII do presente anexo.

A avaliação é traduzida numa pontuação de 6 a 18 pontos, resultando nas seguintes classificações:

a) «Negativa» - 6 a 8 pontos;

b) «Positiva» - 9 a 18 pontos.

3- A mudança de grau de retribuição está dependente da verificação cumulativa dos seguintes requisitos:

a) Cumprimento do TMP;

b) Número de classificações «positivas» na mesma quantidade dos anos do TMP.

4- No caso de classificação «negativa», acresce um ano ao TMP.

#### **VI - Normas para a mudança de grau de retribuição para os técnicos superiores**

1- A progressão indiciária na zona III da tabela indiciária faz-se mediante o sistema de avaliação de desempenho nos moldes seguintes:

a) O acesso a cada grau de retribuição depende da quantidade de créditos acumulados pelo técnico superior ao longo da sua carreira;

b) A cada grau de retribuição corresponde um número mínimo de créditos;

c) Em cada avaliação anual são atribuídos créditos a cada técnico superior, numa escala de 0 a 20;

d) A avaliação deve basear-se, somente, no desempenho profissional de cada trabalhador de acordo com os fatores constantes na grelha de avaliação de desempenho prevista no capítulo VIII do presente anexo.

2- O acesso à zona I faz-se por nomeação pela administração.

3- O acesso à zona II faz-se, anualmente, por nomeação pela administração.

#### **VII - Grelha de avaliação de desempenho para não técnicos superiores**

1- Para efeitos de classificação dos não técnicos superiores são definidos os fatores abaixo.

2- Quatro desses fatores são comuns a todas as categorias profissionais, sendo, para cada agrupamento de categorias, definidos dois fatores específicos.

3- Cada fator é avaliado numa escala de 1 a 3 pontos, a que corresponde o nível de avaliação Insuficiente, Médio e Bom.

4- São fatores comuns a todas as categorias profissionais não pertencentes à carreira de técnico superior, os seguintes:

a) Conhecimento profissional

Avalia os conhecimentos que possui, quer teóricos, quer resultantes da experiência profissional, o interesse demonstrado para a aquisição de presentes conhecimentos e competências técnicas de forma a corresponder às exigências do serviço que executa.

Níveis de avaliação:

Insuficiente (1 ponto) - Não possui os conhecimentos necessários para a execução das atividades fundamentais da função, revela pouco interesse para adquirir presentes conhecimentos para o desempenho das atividades que lhe são atribuídas, que não consegue desenvolver sem diretrizes e orientações precisas.

Médio (2 pontos) - Revela ter os conhecimentos necessários para o desempenho da função, que realiza com autonomia, embora necessite de alguma orientação geral e de diretrizes específicas e demonstra interesse em atualizar e

adquirir presentes conhecimentos.

Bom (3 pontos) - Revela ter os conhecimentos necessários para o desempenho das atividades que lhe são atribuídas, que executa com autonomia, necessitando apenas de orientação geral, não recorrendo a esclarecimentos complementares, evidenciando elevado interesse em atualizar e adquirir presentes conhecimentos.

b) Assiduidade/pontualidade

Avalia a existência de ausência na apresentação ao serviço de acordo com o seu horário de trabalho.

Níveis de avaliação:

Insuficiente (1 ponto) - Tem faltas injustificadas, ou atrasos que lhe sejam imputáveis em número superior a 5 no período da avaliação.

Suficiente (2 pontos) - Não tem faltas injustificadas, nem tem atrasos que lhe sejam imputáveis em número superior a 5 no período da avaliação.

Bom (3 pontos) - Não tem faltas, nem atrasos que lhe sejam imputáveis no período da avaliação.

c) Relacionamento interpessoal

Avalia a capacidade para interagir com outras pessoas, promovendo o espírito de equipa, baseado no respeito pelas diferenças, de forma a criar condições favoráveis para a execução das atividades que lhe estão atribuídas.

Níveis de avaliação:

Insuficiente (1 ponto) - Evidencia um comportamento predominantemente conflituoso, quer com colegas, quer com a hierarquia, criando as condições para a existência de um ambiente de trabalho tenso e revela dificuldades em se integrar na equipa de trabalho.

Médio (2 pontos) - Evidencia um comportamento educado, com civilidade, respeito pelos colegas e hierarquia, criando as condições para a existência de um adequado ambiente de trabalho e espírito de equipa.

Bom (3 pontos) - Evidencia um comportamento sociável, educado, com colegas e hierarquia, promovendo, através do seu comportamento diário, a existência de um bom ambiente de trabalho e espírito de equipa.

d) Rendimento

Avalia em termos de quantidade e de qualidade o nível de execução das atividades atribuídas de acordo com os padrões definidos para a sua concretização.

Níveis de avaliação:

Insuficiente (1 ponto) - Evidencia falta de capacidade para resolver atempadamente e com qualidade muitas das atividades que lhe são atribuídas.

Médio (2 pontos) - Evidencia capacidade para resolver atempadamente e com a qualidade definida a maior parte das atividades que lhe são atribuídas.

Bom (3 pontos) - Consegue, resolver atempadamente e com qualidade acima da média as atividades que lhe são atribuídas.

5- São fatores específicos:

a) Apresentação e atitude comercial

Avalia a capacidade para ajustar a sua apresentação pessoal aos padrões exigidos para a função que desempenha, quer em termos de imagem pessoal, nomeadamente aparência, fardamento e simpatia, bem como no atendimento aos

clientes.

Níveis de avaliação:

Insuficiente (1 ponto) - Evidencia uma apresentação geral desadequada às suas funções, descuidada e incapaz de transmitir uma boa imagem da empresa, denotando ausência de sentido de serviço ao cliente.

Médio (2 pontos) - Evidencia, habitualmente, uma apresentação pessoal adequada às funções que desempenha e preocupação com a imagem da empresa e com o serviço prestado ao cliente.

Bom (3 pontos) - Evidencia, diariamente, uma apresentação cuidada e uma preocupação permanente em transmitir uma boa imagem da empresa e um bom serviço ao cliente, tendo a consciência de que a sua imagem representa a empresa.

#### b) Competência técnica comercial

Avalia a capacidade demonstrada na execução das diferentes tarefas próprias da sua função, no domínio dos procedimentos, das normas e das técnicas da sua atividade profissional, bem como a consciência da importância do seu cumprimento.

Níveis de avaliação:

Insuficiente (1 ponto) - Evidencia pouca autonomia na execução da maior parte das tarefas que lhe são atribuídas e uma elevada dificuldade em aplicar os procedimentos, normas e técnicas da sua atividade profissional e falta de consciência da importância do seu cumprimento.

Médio (2 pontos) - Evidencia autonomia na execução da maior parte das tarefas que lhe são atribuídas, demonstrando conhecimento dos procedimentos, normas e técnicas próprias da sua atividade profissional e consciência da importância do seu cumprimento.

Bom (3 pontos) - Evidencia elevada autonomia e um bom nível de conhecimento dos procedimentos, normas e técnicas próprias da sua atividade profissional e consciência do seu cumprimento, demonstrando uma boa capacidade para se ajustar a situações diversificadas.

#### c) Competência técnica comercial e de segurança da operação (SEG)

Avalia a capacidade demonstrada na execução das diferentes tarefas próprias da sua função, no domínio dos procedimentos, das normas e das técnicas da sua atividade profissional, bem como a consciência da sua importância ao nível da segurança.

Níveis de avaliação:

Insuficiente (1 ponto) - Evidencia pouca autonomia na execução da maior parte das tarefas que lhe são atribuídas, e elevada dificuldade em aplicar os procedimentos, normas e técnicas da sua atividade profissional, e falta de consciência da importância do seu cumprimento, demonstrando poucos conhecimentos relacionados com a regulamentação de segurança

Médio (2 pontos) - Evidencia autonomia na execução da maior parte das tarefas que lhe são atribuídas, demonstrando conhecimento dos procedimentos, normas e técnicas próprias da sua atividade profissional, quer na área comercial, quer nos aspetos relacionados com a regulamentação de segurança, demonstrando consciência da importância do seu

cumprimento.

Bom (3 pontos) - Evidencia elevada autonomia e um bom nível de conhecimento dos procedimentos, normas e técnicas próprias da sua atividade profissional, tanto na área comercial, como na área da regulamentação de segurança, demonstrando consciência da importância do seu cumprimento e boa capacidade para se ajustar a situações diversificadas.

#### d) Segurança e operação (SEG)

Avalia o comportamento da pessoa em relação ao cumprimento das normas de segurança e dos procedimentos definidos para o exercício da atividade que lhe está atribuída.

Níveis de avaliação:

Insuficiente (1 ponto) - Comete, com alguma frequência, erros que necessitam de acompanhamento ou de correções, evidenciando desrespeito ou desconhecimento das normas e procedimentos de segurança definidos para a sua atividade profissional.

Médio (2 pontos) - Evidencia, habitualmente, o cumprimento das normas e procedimentos de segurança próprios da execução da sua atividade profissional, não cometendo erros graves na sua aplicação.

Bom (3 pontos) - Evidencia um bom nível de conhecimento das normas e dos procedimentos de segurança, sendo capaz de os ajustar a situações pouco habituais e sem cometer erros na sua aplicação.

#### e) Resolução de problemas

Avalia a capacidade para analisar e propor soluções para ultrapassar situações diversificadas no âmbito da sua atividade profissional, de acordo com o seu nível de competência.

Níveis de avaliação:

Insuficiente (1 ponto) - Evidencia falta de capacidade para lidar com situações que saiam dos padrões habituais do dia-a-dia, denotando dificuldade de análise ou falta de iniciativa para a procura de soluções.

Médio (2 pontos) - Evidencia capacidade para resolver situações inesperadas, embora relativamente rotineiras, denotando aptidão para analisar e avaliar os problemas identificados e espírito de iniciativa para encontrar soluções.

Bom (3 pontos) - Evidencia uma boa capacidade para lidar com situações inesperadas, pouco rotineiras e complexas, revelando elevada aptidão para analisar e propor soluções adequadas para sua resolução.

#### f) Observância de normas de segurança e autocontrolo (SEG)

Avalia o comportamento da pessoa em relação ao cumprimento das normas de segurança e à capacidade para as aplicar e adaptar perante situações emergentes.

Níveis de avaliação:

Insuficiente (1 ponto) - Evidencia desrespeito ou desconhecimento das normas e procedimentos de segurança definidos para a sua atividade profissional.

Médio (2 pontos) - Evidencia, habitualmente, ter conhecimento das normas e procedimentos de segurança, revelando capacidade para as aplicar na maior parte das situações rotineiras, embora demonstre algumas dificuldades para reagir de forma objetiva e racional perante situações de emergência.

Bom (3 pontos) - Evidencia um bom nível de conheci-

mento e capacidade para aplicar as normas e procedimentos de segurança, adaptando-se, com alguma facilidade, a situações incomuns e reagindo, geralmente, de forma controlada e racional, perante casos de emergência.

*g) Acompanhamento da circulação e operação (SEG)*

Avalia a capacidade para entender e fazer cumprir as normas de segurança e para as adaptar a situações diversificadas, no âmbito do acompanhamento da circulação.

Níveis de avaliação:

Insuficiente (1 ponto) - Evidencia desconhecimento das normas e procedimentos de segurança definidos para a sua atividade profissional.

Médio (2 pontos) - Evidencia, habitualmente, ter conhecimento das normas e procedimentos de segurança, revelando capacidade para as fazer aplicar na maior parte das situações rotineiras, embora demonstre algumas dificuldades em se adaptar a situações menos comuns no âmbito do acompanhamento da circulação.

Bom (3 pontos) - Evidencia um bom nível de conhecimento e de capacidade para fazer aplicar as normas e procedimentos de segurança, adaptando-se, com alguma facilidade, a situações menos rotineiras no âmbito do acompanhamento da circulação.

*h) Compreensão e comunicação verbal*

Avalia a capacidade para compreender as informações e solicitações que recebe e a aptidão para as transmitir de forma clara e objetiva aos interlocutores, por escrito ou oralmente.

Níveis de avaliação:

Insuficiente (1 ponto) - Revela falta de capacidade para entender e transmitir informações, por escrito ou oralmente.

Médio (2 pontos) - Revela, geralmente, capacidade para entender e transmitir informações, por escrito ou oralmente.

Bom (3 pontos) - Revela um bom nível de capacidade para entender e transmitir informações, por escrito ou oralmente, mesmo que sejam de alguma complexidade, fornecendo informações objetivas e claras, adaptando a sua linguagem aos interlocutores e expondo com facilidade as ideias.

*i) Qualidade de execução*

Avalia o nível e a qualidade na concretização das tarefas que lhe são atribuídas, atendendo à adequação dos meios utilizados para a sua realização e à fiabilidade dos resultados obtidos.

Níveis de avaliação:

Insuficiente (1 ponto) - Raramente cumpre prazos, comete erros frequentes e falha com as orientações que lhe são dadas, não mostrando interesse ou vontade em melhorar o trabalho, mesmo com o apoio da hierarquia e dos colegas.

Médio (2 pontos) - Realiza a maior parte das tarefas que lhe são atribuídas dentro dos prazos definidos, através da utilização adequada dos meios disponíveis, demonstrando interesse na melhoria das suas competências e vontade em corrigir os erros cometidos com vista a alcançar resultados fiáveis.

Bom (3 pontos) - Realiza sempre o trabalho em tempo útil, com rigor, cumprindo com a exigência e os critérios definidos, utilizando, com parcimónia, os meios disponíveis e apresentando resultados muito fiáveis.

*j) Competência técnica*

Avalia a capacidade para executar as tarefas próprias da sua atividade profissional.

Níveis de avaliação:

Insuficiente (1 ponto) - Revela pouca capacidade para executar as tarefas próprias da sua atividade profissional, desconhecendo, com alguma frequência, a forma adequada para a realização do trabalho, apesar de ter a formação necessária.

Médio (2 pontos) - Executa, com autonomia, as tarefas próprias da sua atividade profissional, de acordo com os procedimentos definidos.

Bom (3 pontos) - Executa, com autonomia, as tarefas próprias da sua atividade profissional com respeito pelos procedimentos definidos, revelando capacidade para os ajustar a situações menos rotineiras.

*k) Competência para apoio técnico*

Avalia a capacidade para desenvolver, executar e acompanhar processos, para ensaiar e preparar sistemas, identificar avarias ou não-conformidades e para criar soluções adequadas para os problemas com que se depara no seu dia-a-dia.

Níveis de avaliação:

Insuficiente (1 ponto) - Revela pouca capacidade para desenvolver, executar ou acompanhar processos e criar soluções adequadas para a resolução de problemas no âmbito da sua atividade profissional.

Médio (2 pontos) - Revela capacidade para desenvolver, executar e acompanhar processos e criar soluções para a resolução dos problemas típicos da sua atividade profissional.

Bom (3 pontos) - Revela boa capacidade para operacionalizar, acompanhar e desenvolver processos com alguma complexidade e criar soluções para a resolução da maioria dos problemas no âmbito da sua atividade profissional.

*l) Planeamento, organização e supervisão*

Avalia a capacidade para planear e organizar o trabalho da sua equipa e para dirigir e supervisionar a atividade das pessoas sob sua responsabilidade, de maneira a atingir os objetivos definidos para a sua área de intervenção.

Níveis de avaliação:

Insuficiente (1 ponto) - Evidencia pouca capacidade para organizar, planear e supervisionar o trabalho da sua equipa, raramente conseguindo atingir os objetivos definidos:

Médio (2 pontos) - Consegue, habitualmente, em situações rotineiras organizar e planear o trabalho, dirigir e supervisionar a sua equipa de forma a conseguir atingir os objetivos definidos.

Bom (3 pontos) - Evidencia boa capacidade para lidar com situações inesperadas, pouco rotineiras e complexas, revelando um bom nível de aptidão para definir e ajustar prioridades no trabalho da sua equipa, bem como para propor soluções adequadas à sua resolução para alcançar os objetivos definidos.

*m) Zelo por equipamentos e instalações*

Avalia o esforço em garantir a boa utilização, preservação e funcionalidade dos equipamentos ou das instalações a seu cargo, bem como o cuidado em evitar gastos desnecessários.

Níveis de avaliação:

Insuficiente (1 ponto) - Evidencia pouco interesse em cuidar dos equipamentos ou das instalações a seu cargo, atuando apenas após orientações ou diretrizes dadas superiormente, não demonstrando cuidado em evitar gastos desnecessários.

Médio (2 pontos) - Mantém, habitualmente, em boas condições os equipamentos ou instalações a seu cargo, cumprindo os requisitos definidos para a sua operacionalidade e procurando evitar desperdícios.

Bom (3 pontos) - Evidencia cuidado na utilização dos equipamentos ou das instalações a seu cargo, sendo rigoroso no cumprimento dos requisitos definidos para a sua operacionalidade e procurando evitar desperdícios.

n) Apresentação e cortesia

Avalia a capacidade para adequar a sua apresentação pessoal aos padrões exigidos pelo tipo de função que desempenha, quer em termos de imagem (aparência, fardamento, etc.), quer no que respeita ao tipo de resposta às solicitações que lhe são feitas no dia-a-dia.

Níveis de avaliação:

Insuficiente (1 ponto) - Evidencia uma apresentação pessoal pouco cuidada, respondendo, com frequência, de forma pouco educada e cívica às solicitações que lhe são feitas.

Médio (2 pontos) - Apresenta-se, habitualmente, com uma imagem adequada ao tipo de trabalho que executa, sendo educado na resposta às solicitações que lhe são feitas.

Bom (3 pontos) - Evidencia cuidado na sua apresentação pessoal, procurando que esta esteja ajustada ao tipo de atividade que desenvolve, sendo educado e cortês na resposta às solicitações que lhe são feitas.

5.1- São fatores específicos:

a) Aplicáveis à categoria de assistente comercial:

i) Apresentação e atitude comercial;

ii) Competência técnica comercial;

b) Aplicáveis às categorias de operador de revisão e venda e operador de venda e controlo:

i) Apresentação e atitude comercial;

ii) Competência técnica comercial e de segurança da operação;

c) Aplicáveis às categorias de operador de manobras, operador de material, operador de transporte e vigilante de tração:

i) Segurança da operação;

ii) Resolução de problemas;

d) Aplicáveis às categorias de inspetor chefe de transportes e inspetor de transportes:

i) Acompanhamento de circulação e operação;

ii) Resolução de problemas;

e) Aplicáveis às categorias de maquinista e de maquinista técnico:

i) Observância de normas de segurança e autocontrolo;

ii) Resolução de problemas;

f) Aplicáveis às categorias de inspetor e de inspetor chefe de tração:

i) Observância de normas de segurança e autocontrolo;

ii) Planeamento, organização e supervisão;

g) Aplicáveis às categorias de assistente administrativo III,

assistente administrativo II, assistente administrativo I e operador de armazém:

i) Compreensão e comunicação verbal;

ii) Qualidade de execução;

h) Aplicáveis às categorias de técnico de manutenção, assistente de informática, operador de sistemas, operador de informática, operário de material, operador de manutenção de instalações fixas, analista de laboratório, desenhador, desenhador projetista:

i) Competência técnica;

ii) Qualidade de execução;

i) Aplicáveis às categorias profissionais de técnico de material I, técnico de material II, técnico comercial I e técnico comercial II, inspetor de vendas e receitas, inspetor chefe de vendas e receitas, especialista ferroviário III, especialista ferroviário II, especialista ferroviário I, inspetor de segurança e saúde no trabalho, e técnico de segurança e proteção civil, técnico de transportes II, técnico de transportes I:

i) Competência para apoio técnico;

ii) Qualidade de execução;

j) Aplicáveis às categorias profissionais de chefe de equipa comercial, inspetor comercial, inspetor chefe comercial, inspetor de tração, inspetor chefe de tração, supervisor de sistemas, chefe de manutenção, operador chefe de manobras, chefe de equipa de transportes, chefe de equipa de material, supervisor de armazém, supervisor de material, supervisor de obras e conservação, desenhador coordenador:

i) Planeamento, organização e supervisão;

ii) Resolução de problemas;

k) Aplicáveis às categorias profissionais de motorista, auxiliar administrativo, auxiliar de apoio à produção, auxiliar de apoio à gestão, contínuo, chefe de contínuos, telefonista, operador de máquinas de reprografia, operador ajudante de armazém:

i) Zelo por equipamentos e instalações;

ii) Apresentação e cortesia;

#### VIII - Grelha para a avaliação de desempenho dos técnicos superiores

1- Para a avaliação de desempenho dos técnicos superiores definiram-se fatores específicos, atendendo às particularidades do tipo de atividade que desenvolvem.

2- Cada fator é avaliado numa escala própria.

3- São fatores de apreciação os seguintes:

a) Competência técnica

Avalia o nível e diversidade de conhecimentos profissionais adquiridos através de formação, de estudo pessoal ou da experiência.

Níveis de avaliação:

Insuficiente (0 créditos) - Evidencia conhecimentos técnicos insuficientes para o desempenho da função que lhe está atribuída.

Suficiente (1 crédito) - Evidencia conhecimentos superficiais sobre a atividade que desenvolve, revelando dificuldades em lidar com situações relativamente rotineiras.

Bom (2 créditos) - Evidencia conhecimentos técnicos ajustados às exigências habituais da atividade que desenvolve, embora revele algumas dificuldades perante situações

menos usuais.

Muito Bom (3 créditos) - Evidencia conhecimentos técnicos elevados para ultrapassar os problemas do dia-a-dia e uma boa capacidade para entender e abordar situações menos habituais.

*b) Competência prática*

Avalia a capacidade demonstrada para aplicar os seus conhecimentos técnicos aos casos concretos do dia-a-dia e/ou para os ajustar, de forma eficaz, a novas situações.

Níveis de avaliação:

Insuficiente (0 créditos) - Evidencia uma elevada incapacidade para pôr em prática os seus conhecimentos, mesmo em situações relativamente simples.

Suficiente (1 crédito) - Evidencia algumas dificuldades em pôr em prática os seus conhecimentos, mesmo em problemas relativamente frequentes.

Bom (2 créditos) - Consegue, com frequência, encontrar soluções práticas eficazes para as situações mais rotineiras e para operacionalizar processos, mesmo em casos menos habituais.

Muito Bom (3 créditos) - Evidencia uma elevada capacidade para criar e propor formas para ultrapassar os problemas com que é confrontado, sendo, frequentemente, capaz de apresentar soluções ajustadas, operacionais e, por vezes, inovadoras, para resolver as dificuldades com que tem que lidar na sua atividade.

*c) Contribuição para os resultados*

Avalia a capacidade para empreender e sugerir ações com reflexos positivos nos resultados obtidos na(s) atividade(s) sob sua responsabilidade, e promover níveis elevados de rendimento através da proposta de soluções desbloqueadoras para os problemas emergentes.

Níveis de avaliação:

Insuficiente (0 créditos) - Evidencia baixa capacidade para empreender, sugerir ou resolver, atempadamente, as atividades ou ações que lhe são atribuídas.

Suficiente (1 crédito) - Consegue, de forma irregular, empreender, sugerir e resolver as atividades ou projetos que lhe são atribuídos, dentro dos prazos definidos.

Médio (2 créditos) - Evidencia, com alguma frequência, capacidade para empreender, sugerir e resolver as atividades ou projetos que lhe são atribuídos, conseguindo cumprir os prazos definidos.

Bom (3 créditos) - Evidencia capacidade para empreender, sugerir e resolver as atividades ou projetos que lhe são atribuídos, conseguindo, com alguma frequência, abreviar os prazos definidos.

Muito Bom (4 créditos) - Evidencia capacidade para empreender, sugerir e resolver as atividades ou projetos que lhe são atribuídos, conseguindo, com frequência, abreviar os prazos definidos e apresentar soluções que promovem níveis elevados de rendimento.

Excelente (5 créditos) - Evidencia capacidade excepcional para empreender, sugerir e resolver as atividades ou projetos que lhe são atribuídos, conseguindo, com elevada frequência, abreviar os prazos definidos e apresentar soluções decisivas para o aumento dos níveis de rendimento da atividade sob sua responsabilidade.

*d) Disponibilidade e transmissão de conhecimentos*

Avalia o interesse em colaborar com os outros, partilhando informação e conhecimentos de modo a ultrapassar bloqueios na resolução de problemas.

Níveis de avaliação:

Insuficiente (0 créditos) - Evidencia uma postura habitual em guardar os conhecimentos para si, não partilhando qualquer informação ou fazendo-o com extrema contrariedade.

Suficiente (1 crédito) - Evidencia um comportamento de partilha de informação, embora o faça, normalmente, a pedido.

Bom (2 créditos) - Evidencia, com alguma frequência, uma postura de partilha de informação com os seus colegas de trabalho, dando conselhos e fornecendo dados da sua experiência profissional.

Muito Bom (3 créditos) - Evidencia, permanentemente, uma postura de partilha de informação com os seus colegas de trabalho, dando conselhos, fornecendo dados da sua experiência profissional e promovendo a elaboração de manuais ou de instruções internas que possam guardar e transmitir esses conhecimentos.

*e) Adaptabilidade*

Avalia o ajustamento pessoal e profissional às diferentes situações com que é confrontado no âmbito das suas funções, bem como o conhecimento e entendimento adequados das funções que lhe são atribuídas.

Níveis de avaliação:

Insuficiente (0 créditos) - Evidencia elevada dificuldade para lidar com situações que saiam fora das atividades habituais.

Suficiente (1 crédito) - Evidencia capacidade para lidar com algumas atividades que saiam da rotina, embora, na generalidade, não sejam muito fora do seu trabalho usual.

Bom (2 créditos) - Revela boa capacidade para lidar com situações novas, ajustando, o seu comportamento em conformidade com as funções que lhe estão atribuídas, face às exigências dos problemas com que é confrontado.

Muito Bom (3 créditos) - Revela uma elevada capacidade para lidar com situações novas, ajustando, com facilidade, o seu comportamento de acordo com as funções que lhe estão atribuídas, face às exigências dos problemas com que é confrontado, e apresentando soluções adequadas para a sua resolução.

*f) Relacionamento interpessoal*

Avalia a capacidade para interagir e colaborar com outras pessoas, promovendo o espírito de equipa, baseado no respeito pelas diferenças, de forma a criar condições favoráveis para a execução eficiente das atividades que lhe estão atribuídas.

Níveis de avaliação:

Insuficiente (0 créditos) - Evidencia um comportamento predominantemente conflituoso, quer com colegas, quer com a hierarquia, criando as condições para a existência de um ambiente de trabalho tenso e revelando dificuldades em se integrar na equipa de trabalho.

Suficiente (1 crédito) - Evidencia um comportamento educado, embora revele dificuldades em se integrar e trabalhar em equipa.



Bom (2 créditos) - Evidencia, habitualmente, um comportamento educado, com civilidade, respeito pelos colegas e pela hierarquia, criando as condições para a existência de um adequado ambiente de trabalho e de espírito de equipa.

Muito Bom (3 créditos) - Evidencia um comportamento muito sociável e educado, quer com colegas quer com a hierarquia, promovendo, através do seu comportamento diário, a existência de um muito bom ambiente de trabalho e de um elevado espírito de equipa.

## ANEXO V

### Carreira de técnicos superiores

Técnico superior é o trabalhador, com formação superior, a que a empresa atribua funções para as quais sejam necessárias habilitações académicas de ensino superior.

No âmbito desta carreira estão abrangidas as seguintes categorias:

#### 1- Técnico superior II

É o trabalhador habilitado com 180 a 240 créditos ECTS, com formação superior que, possuindo um conhecimento aprofundado de uma determinada área de estudo e tendo em conta a sua área de formação académica e experiência profissional que:

(ECTS: EUROPEAN CREDIT TRANSFER SYSTEM)

a) Gere atividades ou projetos técnicos ou profissionais complexos;

b) Assume a responsabilidade de tomada de decisão em contextos de estudo ou de trabalho imprevisíveis;

c) Assume responsabilidades em matérias de gestão do desenvolvimento profissional individual e coletivo;

d) Presta ou colabora na formação de outros trabalhadores em matérias da sua competência profissional ou formação académica.

#### 2- Técnico superior I

É o trabalhador habilitado com mais de 240 créditos ECTS, com formação superior que, possuindo conhecimentos altamente especializados numa determinada área de estudo ou de trabalho, tendo em conta a sua área de formação académica e experiência profissional que:

(ECTS: EUROPEAN CREDIT TRANSFER SYSTEM)

a) Gere e transforma contextos de estudo ou de trabalho complexos, imprevisíveis e que exigem abordagens estratégicas novas;

b) Assume responsabilidades de maneira a contribuir para os conhecimentos e práticas profissionais e ou para rever o desempenho estratégico de equipas de trabalho;

c) Exerce, quando necessário, as tarefas do técnico superior II;

d) Presta ou colabora na formação de outros trabalhadores em matérias da sua competência profissional ou formação académica.

### 3- Estrutura indiciária da carreira de técnicos superiores

Técnico superior I		
Créditos	Zona	Índice
		I
	II	290
		273
510		257
470		243
430		231
390		218
350		207
310		196
280	III	185
250		172
220		160
190		149
160		139
140		128
120		118
100		109

Técnico superior II		
Créditos	Zona	Índice
		I
	II	243
		230
470		218
430		207
390		196
350		184
310		172
270		160
240	III	150
210		139
180		128
150		118
120		109
100		100
80		92

#### 3.1- Regras de integração na nova grelha salarial

Técnico superior I	
Índice	Observações
109	
118	
128	
138	Extinguir
139	
148	Extinguir
149	
159	Extinguir
160	
171	Extinguir
172	
183	Extinguir
184	Extinguir
185	
195	Extinguir
196	

Técnico superior II	
Índice	Observações
92	
100	
109	
118	
119	Extinguir
128	
129	Extinguir
138	Extinguir
139	
148	Extinguir
150	
159	Extinguir
160	
161	Extinguir
171	Extinguir
172	

205	Extinguir
207	
218	
219	Extinguir
229	Extinguir
231	
242	Extinguir
243	
257	
273	
290	
306	

173	Extinguir
183	Extinguir
184	
194	Extinguir
195	Extinguir
196	
206	Extinguir
207	
218	
230	
243	
256	

técnicos superiores que se encontrarem em índices salariais a extinguir (conforme o quadro acima), após o cumprimento do respetivo tempo mínimo de permanência e avaliação positiva, A ou B, nos moldes atuais, são integrados no índice imediatamente superior que não seja a extinguir, sendo-lhes atribuídos os créditos correspondentes.

Excetua-se os seguintes casos:

a) Os técnicos bacharéis que se encontrem no índice 171 (a extinguir) serão integrados, após cumprimento do respetivo tempo mínimo de permanência e de avaliação positiva (A ou B, nos moldes atuais), no índice 184, com os créditos correspondentes;

b) Os técnicos licenciados que se encontrem no índice 171 (a extinguir) serão integrados, após cumprimento do respetivo tempo mínimo de permanência e de avaliação positiva (A ou B, nos moldes atuais), no índice 185, com os créditos correspondentes;

c) Os técnicos licenciados que se encontrem no índice 242 (a extinguir) serão integrados, após cumprimento do respetivo tempo mínimo de permanência e de avaliação positiva (A ou B, nos moldes atuais), no índice 257, com os créditos correspondentes.

Para efeitos de integração na nova grelha salarial e no novo sistema de avaliação de desempenho de técnicos superiores, cada ano de antiguidade no índice em que se encontrem os atuais técnicos licenciados e técnicos bacharéis, à data da entrada em vigor do presente RC, é convertido em 15 créditos.

Pelo que, aquando da integração nos créditos correspondentes, cada ano (ou cada 15 créditos) é acrescido aos créditos mínimos do índice em que se encontrarem.

Aquando da entrada em vigor da nova grelha salarial, os

Depositado em 15 de junho de 2022, a fl. 194 do livro n.º 12, com o n.º 141/2022, 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 dos Magistrados do Ministério Público - SMMP - Alteração**

Alteração de estatutos aprovada em 12 de março de 2022, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 17, de 8 de maio de 2015.

#### CAPÍTULO I

#### **Da denominação, âmbito, princípios e objetivos**

##### Artigo 1.º

##### **(Denominação)**

O Sindicato dos Magistrados do Ministério Público - SMMP, também designado pela abreviatura SMMP, rege-se pelo presente estatuto.

##### Artigo 2.º

##### **(Âmbito e duração)**

O sindicato abrange todo o território nacional e durará por tempo indeterminado.

##### Artigo 3.º

##### **(Sede e delegações)**

O sindicato tem sede em Lisboa, na Avenida Marquês de Tomar, n.º 35, 1.º, direito, 1050-153 Lisboa, e delegações no Porto e Coimbra, respetivamente na Rua Cândido dos Reis, n.º 74, sala 3, 4050-151, Porto e Rua da Sofia, n.º 97, 5.º, 3000-390 Coimbra.

##### Artigo 4.º

##### **(Princípios)**

O sindicato rege-se pelos princípios da organização democrática e da independência relativamente ao Estado, às confissões religiosas e aos partidos políticos.

##### Artigo 5.º

##### **(Direito de tendência)**

1- O SMMP admite a existência no seu seio de diferentes

correntes de opinião, cuja organização, autónoma, é da exclusiva responsabilidade das mesmas, as quais se exprimem através do exercício do direito de participação dos associados, a todos os níveis e em todos os órgãos.

2- As correntes de opinião podem exercer a sua intervenção e participação sem que esse direito em circunstância alguma prevaleça sobre o direito de participação de cada associado individualmente considerado.

3- As correntes de opinião exprimem a sua participação e representatividade institucional também através da eleição dos representantes que integram a assembleia de delegados sindicais.

##### Artigo 6.º

##### **(Objetivos)**

O sindicato prosseguirá os seguintes objetivos:

1- Defesa dos direitos e interesses dos sócios, no plano profissional, por todos os meios permitidos, incluindo o patrocínio judiciário;

§ 1.º O patrocínio judiciário é concedido pela direção a requerimento do sócio que pretenda agir para fazer valer direitos profissionais próprios ou defender-se em processo disciplinar ou em ação cível ou administrativa ou em processo crime diretamente decorrentes do exercício das funções de magistrado, nos termos e com os limites definidos em regulamento a aprovar pela assembleia geral, e consiste no pagamento do serviço de advogado contratado pelo sindicato.

2- Defesa dos interesses dos magistrados do Ministério Público, nomeadamente no âmbito do estatuto sócio-profissional;

3- Pugnar pela dignificação da magistratura do Ministério Público e pelo aperfeiçoamento e democratização do aparelho judiciário;

4- Participação, com organizações congéneres de outros países, na defesa, no âmbito internacional, de uma justiça democrática;

5- Fomento do aperfeiçoamento técnico e cultural dos sócios, da solidariedade e convivência entre eles, bem como da sua consciência sindical;

6- Ser ouvido na elaboração das leis do âmbito judiciário e propor aos órgãos competentes as reformas necessárias à melhoria do sistema judiciário e à realização da justiça.

## CAPÍTULO II

### Dos sócios

#### Artigo 7.º

##### (Capacidade)

1- Podem requerer a admissão como sócios ou manter essa qualidade os magistrados do Ministério Público em exercício de funções, os jubilados, os aposentados, os auditores de justiça que frequentem os cursos especiais de formação para a magistratura do Ministério Público e os que, frequentando os cursos normais de formação, tenham optado pelo Ministério Público ou tenham diferido a opção.

2- Sob proposta da direção, a assembleia geral pode atribuir a categoria de sócio honorário a magistrado do Ministério Público ou pessoa que tenha exercido com mérito essa função e contribuído para o prestígio da magistratura do Ministério Público.

3- Querendo, serão automaticamente sócios honorários aqueles sócios que abandonem a magistratura do Ministério Público para exercer funções como juizes conselheiros nos supremos tribunais.

#### Artigo 8.º

##### (Condições de admissão)

São condições de admissão:

- a) O requerimento;
- b) Declaração de adesão ao estatuto;
- c) O pagamento de jóia se fixada pela direção.

§ único. A admissão dos auditores de justiça é provisória e torna-se definitiva com a posse como magistrado do Ministério Público.

#### Artigo 9.º

##### (Direitos)

São direitos dos sócios:

- 1- Eleger e ser eleito para os órgãos sociais quando no uso pleno dos seus direitos;
- 2- Requerer a convocação da assembleia geral nos termos do estatuto;
- 3- Apresentar propostas, formular requerimentos e votar na reunião da assembleia geral;
- 4- Recorrer para a assembleia geral, nos termos do estatuto, dos atos dos demais órgãos sociais;
- 5- Examinar as contas;
- 6- Usufruir de todas as vantagens que resultem da atividade do sindicato;
- 7- Receber o cartão de sócio e um exemplar do estatuto do sindicato, após a admissão.

§ 1.º O direito conferido no número 1 só pode ser exercido pelos sócios que tenham requerido a sua admissão até 30 de Setembro do ano anterior ao da realização das eleições.

§ 2.º Os sócios admitidos provisoriamente nos termos do § único do artigo 7.º não são elegíveis para os órgãos sociais.

§ 3.º São inelegíveis para os órgãos sociais os sócios a que tenha sido aplicada a pena de suspensão sem que tenha decorrido 1 ano sobre o termo do cumprimento da pena.

§ 4.º Os sócios honorários apenas beneficiam dos direitos consagrados nos números 6 e 7.

#### Artigo 10.º

##### (Deveres)

São deveres dos sócios:

- 1- Respeitar o estatuto e colaborar ativamente na prossecução dos objetivos do sindicato;
- 2- Acatar as resoluções dos órgãos sociais;
- 3- Exercer, gratuitamente, os cargos para que forem eleitos, salvo escusa aceite pela assembleia geral;
- 4- Cumprir as penalidades impostas;
- 5- Pagar pontualmente as quotas mensais e outros encargos fixados pelos órgãos competentes do sindicato;
- 6- Disponibilizar ao SMMP o seu contacto telefónico, endereço eletrónico, domicílio, e comunicar eventuais alterações.

#### Artigo 11.º

##### (Perda de qualidade)

Perdem a qualidade de sócio:

- 1- Os que abandonem a magistratura do Ministério Público, sem prejuízo do disposto no artigo 7.º, número 3;
- 2- Os que se filiam em qualquer outra organização sindical;
- 3- Os expulsos nos termos dos artigos 32.º e 33.º;
- 4- Os sócios admitidos provisoriamente nos termos do parágrafo único do artigo 7.º que desistam ou sejam eliminados dos cursos ou optem pela magistratura judicial.

#### Artigo 12.º

##### (Suspensão da qualidade)

A qualidade de sócio suspende-se automaticamente quando o sócio:

- 1- Passar à situação de licença sem vencimento por mais de um ano;
- 2- Tome posse de cargo nos órgãos do poder político;
- 3- Exerça funções manifestamente incompatíveis com a qualidade de magistrado do Ministério Público, sem prejuízo do disposto no artigo 7.º, número 3;
- 4- O requeira, invocando razões ponderosas que a direção aceite.

## CAPÍTULO III

### Dos órgãos sociais

#### Artigo 13.º

##### (Órgãos sociais)

Os órgãos sociais são a assembleia geral, a direção e o conselho fiscal.

Artigo 14.º

**(Duração do mandato)**

O mandato é válido por 3 anos, podendo os seus membros ser reeleitos; porém, os presidentes da assembleia geral, da direção e do conselho fiscal, e o secretário-geral apenas podem ser reeleitos por mais um mandato consecutivo.

SECÇÃO I

**Da assembleia geral**

Artigo 15.º

**(Constituição)**

A assembleia é constituída por todos os sócios no gozo dos seus direitos e é dirigida por um presidente e dois secretários que, pela ordem de colocação na lista, o substituem nas suas faltas e impedimentos.

Artigo 16.º

**(Competência)**

Compete à assembleia geral:

- 1- Definir as normas e traçar os programas de orientação geral da atividade sindical;
  - 2- Eleger a sua mesa, a direção e o conselho fiscal;
  - 3- Apreciar o relatório da atividade e as contas da gerência da direção;
  - 4- Alterar e regulamentar o estatuto;
  - 5- Apreciar, em última instância, os recursos da aplicação de sanções disciplinares e da recusa de admissão de sócio;
  - 6- Autorizar a direção a negociar acordos com outros sindicatos, bem como a filiação do sindicato em organizações sindicais nacionais ou internacionais;
  - 7- Autorizar a direção a adotar as medidas e formas de luta necessárias à defesa de interesses sindicais;
  - 8- Sob proposta da direção a apresentar na assembleia geral ordinária, deliberar sobre a alocação de fundos resultantes do resultado do exercício anterior ao fundo de greve do SMMP;
  - 9- Deliberar sobre o acionamento do fundo de greve e sobre o valor da compensação, nos termos do respetivo regulamento;
- § único. As deliberações que envolvam a apreciação do mérito ou demérito das pessoas são tomadas por escrutínio secreto.

Artigo 17.º

**(Reuniões)**

- 1- A assembleia geral reúne ordinariamente, uma vez por ano, até 31 de março, convocada pelo seu presidente.
- 2- A assembleia geral reúne extraordinariamente, convocada pelo seu presidente, por iniciativa deste, a requerimento da direção ou de, pelo menos, 40 sócios.
- 3- A data, o lugar e a ordem do dia são fixados pelo presidente e comunicados com pelo menos dez dias de antecedência.

4- A assembleia geral funciona à hora marcada com a maioria dos sócios e meia hora depois com qualquer número.

5- A assembleia geral delibera por maioria simples; mas a revisão do estatuto e a extinção do sindicato só podem ser decididas por, pelo menos, três quartas partes dos sócios presentes.

SECÇÃO II

**Da direção**

Artigo 18.º

**(Constituição)**

A direção é constituída pelo presidente, o secretário-geral, o tesoureiro, os presidentes das regionais ou circunscrições correspondentes e por dois ou por três vogais de forma a perfazer um número ímpar de membros.

Artigo 19.º

**(Competência)**

A direção é o órgão executivo e administrativo do sindicato e compete-lhe:

- 1- Representar o sindicato em todos os atos e instâncias, em quaisquer tribunais ou repartições e perante quaisquer autoridades;
- 2- Defender os interesses do sindicato e os dos sócios;
- 3- Cumprir e fazer cumprir o estatuto e as deliberações da assembleia geral;
- 4- Dinamizar a atividade sindical;
- 5- Elaborar e apresentar à assembleia geral o relatório anual de atividade, bem como as contas da gerência acompanhadas do parecer do conselho fiscal;
- 6- Propor à assembleia geral ordinária o valor resultante do resultado do exercício anterior a alocar ao fundo de greve do SMMP, nos termos do regulamento do fundo de greve;
- 7- Administrar os bens do SMMP, podendo proceder às aquisições e aplicações necessárias ao seu funcionamento e financiamento;
- 8- Nomear o diretor da revista do Ministério Público.

Artigo 20.º

**(Atribuições dos membros)**

- 1- O presidente representa o sindicato e coordena a direção.
- 2- O secretário-geral dirige a secretaria e, sem prejuízo do disposto no número 8 do artigo 19.º, as publicações do sindicato e substitui o presidente nas suas faltas e impedimentos.
- 3- O tesoureiro dirige a contabilidade e elabora as contas da gerência.
- 4- Os vogais coadjuvam o presidente, o secretário-geral e o tesoureiro.
- 5- Os presidentes regionais dirigem as direções regionais nas regiões judiciais.
- 6- Em cada mandato, a direção poderá designar, nos termos legais, entre o presidente, o secretário-geral, o tesoureiro ou um dos vogais, quais deles exercerão, a tempo inteiro

ou parcial, as respetivas funções.

§ único. Os presidentes regionais terão que exercer a sua atividade profissional, à data das eleições, na área da região judicial ou circunscrição correspondente a cuja direção se candidatam.

#### Artigo 21.º

##### (Quorum)

O «quorum» constitutivo da direção é de metade dos seus membros e o «quorum» deliberativo nunca inferior a quatro dos seus membros.

### SUBSECÇÃO I

#### Das direções regionais ou circunscrições correspondentes

#### Artigo 22.º

##### (Âmbito)

Em cada região judicial ou circunscrição correspondente há uma direção regional.

#### Artigo 23.º

##### (Direção)

1- A direção regional ou circunscrição correspondente é coordenada pelo presidente regional, que será coadjuvado por quatro vogais no exercício das suas funções.

2- O candidato a presidente da regional pode indicar, desde logo, outros sócios que, além dos quatro vogais a que se refere o número anterior, o vão coadjuvar nessa função.

#### Artigo 24.º

##### (Competência)

Compete à direção regional ou da circunscrição correspondente:

1- Representar o SMMP na área da respetiva circunscrição por delegação da direção nacional;

2- Dinamizar a atividade sindical;

3- Fazer executar as deliberações e decisões dos corpos sociais;

4- Promover a eleição dos delegados sindicais;

5- Coordenar a atividade dos delegados sindicais;

6- Convocar e promover, com carácter de regularidade, pelo menos uma vez em cada mandato, assembleias de sócios para discussão e análise de problemas relativos à respetiva circunscrição, cujas conclusões encaminhará para a direção nacional;

7- Representar os interesses e reivindicações dos sócios junto da direção nacional;

8- A organização de iniciativas de interesse geral dos sócios em conjugação com a direção nacional;

9- Dirigir exposições e petições aos órgãos nacionais;

10- Gerir os fundos disponibilizados anualmente pela direção para a prossecução na respetiva circunscrição dos fins do sindicato.

#### Artigo 25.º

##### (Meios)

A direção nacional facultará, em cada ano civil, às direções regionais ou circunscrições correspondentes, os meios financeiros necessários à prossecução dos objetivos e iniciativas destas.

### SUBSECÇÃO II

#### Da assembleia de delegados sindicais e dos delegados sindicais

#### Artigo 26.º

##### (Assembleia de delegadas sindicais)

1- Haverá, pelo menos, uma reunião anual de delegados sindicais, convocada pela direção nacional.

2- A mesa é constituída pelo presidente da direção nacional e pelos presidentes das regionais ou circunscrições correspondentes.

3- A assembleia tem funções consultivas da direção nacional.

#### Artigo 27.º

##### (Delegados sindicais)

1- Em cada município ou conjunto de municípios da mesma comarca com mais de 5 magistrados colocados e em cada departamento, secção ou tribunal com mais de 10 magistrados colocados, haverá um delegado sindical, eleito, por voto direto e secreto, pela maioria dos sócios que aí exerçam funções.

2- Nas comarcas onde não se reúnam nenhuma das condições descritas no número 1, haverá um delegado sindical, eleito, por voto direto e secreto, pela maioria dos sócios que aí exerçam funções.

3- O delegado sindical eleito remeterá à direção nacional e direção regional ata eleitoral que legitime a sua representatividade e eleição pela maioria dos sócios por si representados.

4- O mandato do delegado sindical cessa automaticamente com a sua transferência para outra circunscrição, departamento, secção ou serviço, ou com a eleição de novo representante pela maioria dos sócios.

5- A escolha de novo delegado sindical ocorrerá sempre que a maioria dos magistrados sindicalizados o entenderem e necessariamente de dois em dois anos, na segunda quinzena de setembro.

#### Artigo 28.º

##### (Competência)

Compete aos delegados sindicais:

1- Dinamizar a atividade sindical;

2- Participar nas assembleias de delegados sindicais;

3- Representar os interesses e reivindicações dos sócios junto da direção regional, da direção nacional e da assembleia de delegados sindicais;

4- Apoiar e divulgar as iniciativas dos corpos sociais, promovendo a participação ativa dos sócios;

5- Coadjuvar a direção regional ou circunscrição correspondente na cobrança de quotas.

### SECÇÃO III

#### Do conselho fiscal

##### Artigo 29.º

###### (Composição)

O conselho fiscal é constituído por um presidente e dois vogais que, pela ordem de colocação na lista, o substituem nas suas faltas e impedimentos.

##### Artigo 30.º

###### (Comparência)

O conselho fiscal é o órgão de julgamento, disciplina e fiscal do sindicato e compete-lhe:

- 1- Apreciar as queixas e reclamações dos sócios;
- 2- Instruir os processos disciplinares e aplicar as sanções previstas no estatuto;
- 3- Dar parecer sobre as contas da gerência;
- 4- Fiscalizar a contabilidade e a gestão financeira do sindicato.

##### Artigo 31.º

###### (Quorum)

O conselho fiscal delibera por maioria dos seus membros.

### CAPÍTULO IV

#### Da disciplina

##### Artigo 32.º

###### (Infrações)

Incorrem nas sanções previstas no artigo seguinte os sócios que:

- 1- Individual ou coletivamente assumam publicamente posições contrárias aos princípios e objetivos do sindicato, definidos no estatuto;
- 2- Desrespeitem as normas estatutárias e as deliberações e decisões dos órgãos sociais;
- 3- Abandonem injustificadamente o exercício das funções para que forem eleitos ou não cumpram os encargos que os órgãos sociais lhes cometerem;
- 4- Não procedam ao pagamento pontual da quota mensal aprovada em assembleia geral.

##### Artigo 33.º

###### (Sanções)

1- As infrações definidas no artigo anterior são punidas, consoante o desvalor e a culpa, com:

- a) Mera advertência;
- b) Repreensão escrita;

c) Suspensão até 180 dias;

d) Expulsão.

2- O não pagamento pontual da quota mensal por um período de três meses acarreta a suspensão de todos os direitos de sócio e a expulsão se, notificado por carta registada com aviso de receção para proceder à liquidação, o sócio o não fizer no prazo que lhe for concedido pela direção.

##### Artigo 34.º

###### (Processo disciplinar)

Toda a sanção é aplicada em processo disciplinar escrito, dirigido por um membro do conselho fiscal, gozando o arguido de todos os meios de defesa.

##### Artigo 35.º

###### (Recurso)

A decisão condenatória admite recurso a interpor, no prazo de 15 dias após a notificação, para a assembleia geral, que julgará na primeira reunião.

### CAPÍTULO V

#### Das eleições

### SECÇÃO I

#### Dos princípios gerais

##### Artigo 36.º

###### (Data)

A assembleia geral elege os órgãos sociais até ao dia 31 de março, impreterivelmente, na sede do sindicato e a data é marcada pelo seu presidente até ao dia 31 de janeiro.

##### Artigo 37.º

###### (Candidaturas)

1- As candidaturas podem ser propostas pela direção ou por um mínimo de 40 sócios no pleno gozo dos seus direitos e têm de ser apresentadas até 30 dias antes da data das eleições e as listas conterão efetivos e suplentes a todos os cargos dos órgãos sociais.

2- As candidaturas contemplarão, na medida possível, os diversos escalões hierárquicos do Ministério Público.

##### Artigo 38.º

###### (Votação)

1- A votação é feita por escrutínio secreto e é admitido o voto por correspondência, nos termos deste estatuto.

2- As listas são votadas no seu conjunto.

##### Artigo 39.º

###### (Vencimento)

Vence a candidatura que obtiver a maioria dos votos válidos.

## SECÇÃO II

### Do processo eleitoral

#### Artigo 40.º

##### (Organização das eleições)

1- A organização do processo eleitoral compete à mesa da assembleia geral.

2- Ao presidente da assembleia geral compete:

a) Marcar com, pelo menos, 60 dias de antecedência a data das eleições;

b) Convocar a assembleia geral eleitoral.

3- À mesa da assembleia geral compete:

a) Promover a organização dos cadernos eleitorais;

b) Apreciar, em última instância, as reclamações relativas aos cadernos eleitorais;

c) Receber as candidaturas e verificar a sua regularidade;

d) Deliberar sobre o horário de funcionamento da assembleia eleitoral;

e) Promover a constituição da mesa de voto;

f) Promover a confeção e distribuição dos boletins de voto.

#### Artigo 41.º

##### (Convocação da assembleia)

A assembleia geral eleitoral é convocada por aviso-circular a remeter a cada um dos sócios por forma a ser recebido com a antecedência mínima de 45 dias em relação à data das eleições.

#### Artigo 42.º

##### (Cadernos eleitorais)

1- Os cadernos eleitorais deverão ser afixados na sede do sindicato no prazo de 10 dias após a convocação das eleições e publicados no sítio do sindicato na internet no mesmo prazo.

2- Imediatamente após a afixação, deverão ser remetidas cópias dos cadernos às direções regionais.

3- Nos cadernos serão incluídos os sócios no pleno uso dos seus direitos, por ordem alfabética do primeiro nome próprio, com a indicação do número de sócio e do local onde exerce funções.

4- Da menção ou omissão irregulares nos cadernos eleitorais poderá qualquer sócio reclamar para a mesa da assembleia geral nos 10 dias seguintes ao da sua afixação.

5- No mesmo prazo, podem, aqueles que perderam a qualidade de sócio por terem em atraso a quotização, liquidar as quotas em dívida, readquirindo automaticamente aquela qualidade e passando a ter capacidade eleitoral.

6- Findo o prazo das reclamações, a mesa da assembleia geral apreciará, no prazo de cinco dias, as que tenham sido apresentadas e organizará um caderno adicional com os sócios que regularizaram a sua situação nos termos do número anterior.

7- Ao caderno adicional é aplicável o disposto nos números 3 e 4 deste artigo, com redução do prazo de reclamação para 5 dias.

#### Artigo 43.º

##### (Candidaturas)

1- A apresentação das candidaturas deve ser feita até ao 30.º dia anterior à data designada para as eleições e consiste na entrega à mesa da assembleia geral:

a) Da lista contendo a identificação dos candidatos, através da indicação do nome completo, número de sócio e local de exercício de funções, e ainda a indicação do órgão e cargo a que se candidatam;

b) Do termo individual ou coletivo de aceitação de candidatura;

c) Da indicação do sócio escolhido para exercer as funções de mandatário, o qual deverá ter residência ou estar colocado em Lisboa, e que representará a lista nas operações eleitorais e receberá as notificações das deliberações da mesa de assembleia geral.

2- As listas de candidaturas devem conter um número de candidatos suplentes igual a metade do número dos candidatos efetivos, bastando quanto àqueles a indicação do órgão a que se destinam;

3- Nas listas propostas por sócios, estes serão identificados pelo seu nome completo legível, assinatura, número de sócio e local onde exercem funções.

#### Artigo 44.º

##### (Aceitação das candidaturas)

1- A mesa da assembleia geral verificará a regularidade das candidaturas nos cinco dias subsequentes ao encerramento do prazo para a entrega das listas.

2- Verificando-se a existência de irregularidades processuais, os mandatários das listas serão imediatamente notificados para as suprir no prazo de três dias.

3- Nas 48 horas seguintes ao termo do prazo referido no número anterior, a mesa da assembleia geral decidirá pela aceitação ou rejeição definitiva da candidatura.

4- A cada lista corresponderá uma letra maiúscula por ordem alfabética da sua entrega à mesa da assembleia geral.

5- As listas, bem como os respetivos programas, serão afixados na sede do sindicato desde a data da sua aceitação definitiva até à realização das eleições, e serão remetidas, por cópia, às direções regionais ou das circunscrições correspondentes, que facultarão a sua consulta aos sócios da respetiva área.

#### Artigo 45.º

##### (Campanha eleitoral)

1- A campanha eleitoral tem o seu início a partir da decisão prevista no número 3 do artigo anterior e termina na antevéspera do ato eleitoral.

2- A campanha eleitoral será orientada livremente pelas listas concorrentes.

3- É garantida, nas instalações sindicais, a existência de locais fixos para a colocação, em igualdade de circunstâncias, de propaganda das diversas listas.



Artigo 46.º

**(Desistência e substituição de candidaturas)**

- 1- Não é admitida a substituição de candidatos.
- 2- Excetua-se do disposto no número anterior a substituição resultante de morte ou perda de capacidade ocorrida até 10 dias antes da data designada para eleições.
- 3- A substituição que se efetue nos termos do número anterior será, após admitida pela mesa da assembleia geral, anunciada por avisos a afixar nas instalações sindicais.

Artigo 47.º

**(Boletins de voto)**

- 1- Os boletins de voto serão de forma retangular e editados em papel liso não transparente, sem quaisquer dizeres.
- 2- No prazo de 10 dias após a deliberação final sobre as reclamações dos cadernos eleitorais, será remetido aos sócios delas constantes um boletim de voto.
- 3- Na mesa de voto existirão boletins em quantidade suficiente para suprir eventuais faltas ou deficiências da distribuição individual ou a inutilização dos exemplares distribuídos.

Artigo 48.º

**(Assembleia de voto)**

- 1- A assembleia de voto funcionará na sede do sindicato e com o horário a estabelecer pela mesa da assembleia geral que dará, com a devida antecedência, conhecimento desta sua deliberação a todos os eleitores.
- 2- Compõem a mesa da assembleia de voto um presidente e dois vogais, que desempenharão as funções de escrutinadores, todos designados pela mesa da assembleia geral.
- 3- Serão distribuídos à mesa da assembleia de voto duas cópias dos cadernos eleitorais e uma urna.
- 4- Para a validade das operações eleitorais exige-se a presença de, pelo menos, dois membros da mesa.
- 5- Das deliberações da mesa da assembleia de voto reclama-se para a mesa da assembleia geral.
- 6- É permitido a cada lista designar um delegado à assembleia de voto, que terá a faculdade de fiscalizar as operações, e será ouvido em todas as questões que se suscitarem durante o funcionamento da assembleia.

Artigo 49.º

**(Modo de votação)**

- 1- A votação consiste na inscrição, no boletim de voto, da letra ou designação que identifica a lista escolhida.
- 2- A votação pode ser presencial ou por correspondência; não é permitido o voto por procuração.

Artigo 50.º

**(Processo de votação)**

- 1- Na votação presencial, os eleitores identificar-se-ão perante o presidente da mesa, se não forem reconhecidos por ele ou pelos vogais.

2- Verificada a inscrição nos cadernos eleitorais, os eleitores entregarão ao presidente da mesa o boletim de voto dobrado em quatro.

3- O presidente introduzirá o boletim na urna, ao mesmo tempo que os escrutinadores descarregarão o voto, rubricando o respetivo caderno na linha correspondente ao nome do eleitor.

4- A votação por correspondência deverá obedecer às seguintes regras:

- a) Os eleitores encerrarão o boletim de voto num sobrescrito branco, não transparente, sem quaisquer dizeres externos;
- b) Ao sobrescrito referido na alínea anterior será junto um documento com a identificação do votante e a sua assinatura;
- c) O sobrescrito e o documento referidos nas alíneas anteriores são encerrados noutra sobrescrito, a enviar pelo correio, de modo a ser recebido até ao encerramento da votação.

5- A votação por correspondência iniciar-se-á pela abertura do sobrescrito exterior por um dos escrutinadores, que retirará o documento de identificação e lerá em voz alta o nome do eleitor, a fim de que o outro escrutinador verifique a respetiva inscrição nos cadernos eleitorais.

6- Em seguida, o primeiro escrutinador entregará o sobrescrito interior ao presidente, que o introduzirá na urna, sem o abrir, ao mesmo tempo que os escrutinadores descarregarão o voto, rubricando o respetivo caderno na linha correspondente ao nome do eleitor.

7- Os eleitores inscritos ou votantes e os delegados das listas podem suscitar dúvidas e apresentar, por escrito, reclamações, protestos ou contraprotostos, sobre os quais recairá imediata deliberação da mesa, exceto se o diferimento para final não afetar o andamento normal da votação.

Artigo 51.º

**(Apuramento dos resultados)**

1- Encerrada a votação, o presidente mandará contar os votantes segundo as descargas efetuadas nos cadernos eleitorais.

2- Concluída a contagem, será aberta a urna a fim de se conferir o número de boletins e sobrescritos enfiados; em caso de divergência entre o número de descargas e o número de boletins e sobrescritos, prevalece este último.

3- Um dos escrutinadores desdobrará os boletins e abrirá os sobrescritos, um a um, e anunciará em voz alta a lista votada. O outro escrutinador registará em folha própria os votos atribuídos por lista, bem como os votos em branco e os nulos.

4- Corresponderá a voto branco o do boletim que não tenha sido objeto de qualquer tipo de marca.

5- Serão nulos os votos:

- a) Expressos em boletim diverso do distribuído para o efeito;
- b) Expressos em mais de um boletim, no caso de votação por correspondência;
- c) Em cujo boletim tenha sido feita inscrição diferente da prevista neste estatuto;
- d) Quando haja dúvidas sobre o significado do sinal inscrito;

e) Quando no boletim tenha sido feito qualquer corte, desenho ou rasura.

6- Os boletins de voto serão examinados e exibidos pelo Presidente, que os agrupará em lotes separados correspondentes à listas votadas, aos votos em branco e aos votos nulos.

7- Terminadas as operações referidas nos números anteriores, o Presidente procederá à contraprova da contagem dos boletins de cada um dos lotes.

8- O apuramento será imediatamente publicado no local de funcionamento da assembleia de voto, discriminando-se os números de votantes, de votos em branco, de votos nulos e de votos atribuídos a cada lista.

9- A contagem dos votantes, dos boletins e dos votos será pública.

10- Os boletins de voto sobre os quais haja reclamação ou protestos serão remetidos à mesa da assembleia geral com os documentos que lhes digam respeito; os restantes serão destruídos.

#### Artigo 52.º

##### (Ata e apuramento final)

1- Competirá a um dos escrutinadores, designado pelo presidente, elaborar a ata das operações de votação e apuramento de cada mesa de voto.

2- Da ata constarão:

a) Os nomes dos membros da mesa e dos delegados das listas;

b) A hora de abertura e de encerramento da votação;

c) As deliberações tomadas pela mesa;

d) O número de votantes, de votos em branco, de votos nulos e de votos obtidos por cada lista;

e) O número e identificação dos boletins sobre os quais tenha incidido reclamação ou protesto;

f) As divergências de contagem;

g) As reclamações, protestos ou contra-protestos;

h) Quaisquer outras ocorrências que a mesa julgue dignas de menção.

3- Nas 48 horas seguintes ao apuramento, o presidente da assembleia de voto enviará ao presidente da mesa da assembleia geral a acta, os cadernos eleitorais com as descargas e demais elementos respeitantes ao à eleição.

4- No prazo de três dias, a mesa da assembleia geral apurará e proclamará os resultados finais, elaborando a competente ata.

5- O presidente cessante da assembleia geral conferirá posse aos membros eleitos, no prazo de 8 dias após a publicação da ata de apuramento final.

#### Artigo 53.º

##### (Casos não previstos e dúvidas)

A resolução dos casos não previstos e das dúvidas suscitadas será da competência da mesa da assembleia geral.

### CAPÍTULO VI

#### Do património

#### Artigo 54.º

##### (Receitas)

Constituem receitas do sindicato:

1- O produto da quotização dos sócios;

2- O lucro das publicações;

3- Os legados, donativos e subsídios;

4- Os juros de depósitos ou rendimentos de outras aplicações financeiras.

#### Artigo 55.º

##### (Contas)

As contas devem ser elaboradas por verbas separadas, segundo as regras da contabilidade, e serão anualmente apresentadas pela direcção ao conselho fiscal e, depois, à assembleia geral.

### CAPÍTULO VII

#### Da extinção

#### Artigo 56.º

##### (Extinção)

Em caso de extinção rege a lei.

Registado em 6 de junho de 2022, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 24, a fl. 1 do livro n.º 3.

## II - DIREÇÃO

### UGT-Viseu, União Geral de Trabalhadores de Viseu - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 28 de maio de 2022 para o mandato de quatro anos.

Presidente:

Rui José Fernandes Moreira.

Secretários:

José Nuno Sarmento Botelho Lapa Nápoles.

Maria Margarida Martins Coelho Messias.

Ana Paula Ribeiro Seabra.

Graça Maria Silva Vaz Campos.

Maurício Carvalho Jesus Amaral.

Ana Maria Lopes Miroto.

Suplentes:

Carlos Manuel Palhares Moreira Alves.

José Rui Almeida Rodrigues.

Mónica Sofia Cardoso Fernandes Vieira.

João Carlos Nunes.

Maria Laura L. Maurício Lopes.

Efectivo	Marco António Martins Silva
Efectivo	Maria da Glória Pinto Carrilho
Efectivo	Octávio Miguel Alves Oliveira
Efectivo	Ricardo Joaquim Rodrigues Silva
Efectivo	Rui António Malagueta Ferreira
Efectivo	Sérgio José Machado Alexandre
Efectivo	Tiago Daniel Dias Amaral
Efectivo	Umbelina Moreira Alves Marques
Efectivo	Victor Emanuel Rita Sampaio

Membros suplentes:

Cargo	Nome
Suplente	António Augusto Melo Pinto
Suplente	Fernando José da Luz Ferreira
Suplente	Francisco Xavier Fernandes Oliveira
Suplente	Hélder Filipe Ferreira Ribeiro
Suplente	José Alberto Brandão Silva
Suplente	Marco Aurélio dos Santos Rua
Suplente	Nuno Manuel Ramos Costa
Suplente	Nuno Pedro Portela Ferreira
Suplente	Óscar Daniel Gonçalves Mendes
Suplente	Pedro Miguel Henriques Santos
Suplente	Renato Manuel Gomes Jorge
Suplente	Rodrigo Manuel Moita Domingues
Suplente	Rui Filipe Mendonça Barros
Suplente	Rui Manuel Antunes Azevedo
Suplente	Vítor Manuel Oliveira Mota

### Sindicato das Indústrias e Afins - SINDEQ - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 14 de maio de 2022 para o mandato de quatro anos.

Membros efetivos:

Cargo	Nome
Presidente	Pedro Miguel Gomes Fernandes
Secretário-geral	Osvaldo Fernandes Pinho
Efectivo	Alberto Fernando Teixeira Castro
Efectivo	António Augusto Nogueira Pinto Canizes
Efectivo	António José Correia Oliveira
Efectivo	Armando Miguel Lima Sykes Santos Isidoro
Efectivo	Armindo António Moreira Rodrigues
Efectivo	Carlos Alberto Crespo Pereira
Efectivo	Celeste Maria Azevedo Rodrigues Almeida
Efectivo	Hélio Filipe Silva Sousa
Efectivo	Hernâni José Barbosa Oliveira
Efectivo	Jorge Francisco Gariso
Efectivo	Luís Filipe Ventura Henriques

### Sindicato dos Transportes Ferroviários - STF - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 21 de maio de 2022 para o mandato de quatro anos:

Presidente:

Paulo Jorge Girão Batista.

Vice-presidentes:

António Manuel Santos Ferreira.

Tomás Gabriel Almeida Torres Rodrigues Paulo.  
Nuno Filipe Gonçalves Cardoso.

Secretário:

Miguel Ângelo Pereira Marques.

Vogais:

Paulo Jorge Henriques Gonçalves.  
Victor Manuel Queirós Pereira.  
Fernando Pinheiro Esteves.  
Albino Ribeiro de Barros.  
Ivo Alcides Ramos Vicente.  
José Pedro Almeida Martins.  
Manuel António Pinto Queirós.  
Ricardo José Gonçalves Silva.  
Carlos Pedro Rodrigues Conde.  
Fernando José Gomes Claro.  
José Luis Soares Ferreira.  
Fernando Manuel Batista Ferreira.  
Nuno António Rodrigues Reis.  
Nuno Miguel Belchior Ribeiro.  
Maria Alzira Macedo Peixoto Silva.  
Maria do Rosário Ribeiro Simões.  
Mário Rui Loureiro Carvalho.  
Emanuel Alexandre Amaro Simões.

### **Sindicato dos Trabalhadores da Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Centro - Eleição**

Identidade dos membros da direção eleitos em 16, 17, 18,  
19 e 20 de maio de 2022 para o mandato de três anos:

Afonso Manuel de Almeida Figueiredo.  
António Francisco Gonçalves Soares Baião.  
Ângela Mafalda Fernandes Bento.  
Alexandra Marisa Ferreira Batista.  
Ana Paula Costa Gomes.  
Gerné de Aragão Martins.  
Jacinto Manuel Sesinando Ruas Bartolomeu.  
Jorge Luís Correia Susano.  
Luís André Lopes Martins.  
Lucília Maria Coito Raposo.  
Maria Isabel Simões Gonçalves.  
Manuela Maria Pereira Leite Correia.  
Maria da Conceição Lopes Cordeiro.  
Maria Fernanda Feteira Marques.  
Maria José Gonçalves Almeida Ferreira.  
Matilde Preciosa Valente de Matos Marques.  
Nuno Jorge Santos Garrido.  
Paula Margarida Paiva Carvalho Cordeiro.  
Ricardo Jorge Oliveira Santos.  
Rosa Maria Sousa Fraga.  
Sandra Filipa dos Santos Almeida Azevedo.  
Sérgio Filipe Fachada da Costa Pereira.

Silvia Maria Reis Ribeiro.  
Telma Henriqueta Duarte.  
Vitor Hugo Santos Cardoso.

### **Sindicato dos Professores da Zona Norte (SPZN) - Eleição**

Identidade dos membros da direção eleitos em 10 de  
maio de 2022 para o mandato de quatro anos.

Presidente:

Pedro Miguel Calvão Carvalhinhas Barreiros.

Nome:

Alexandre Amoedo Cruz Lourenço.  
Álvaro Filipe Loureiro Silva.  
Ana Conceição Pinto Soares Fernandes.  
Ana Cristina Gonçalves Nicolau.  
Ana Paula Lopes Miranda Morais.  
Ana Paula Pinto Alves.  
Anabela Guimarães Coelho Mendes.  
Anabela Jesus Rodrigues Fernandes.  
António Duarte Conde Almeida Cunha.  
António Jorge Ferreira Pinto.  
António Manuel Silva Costa.  
António Manuel Vilela Mansilha.  
António Martins Marranas.  
Arlindo Fernando Pereira Ferreira.  
Artur Carlos Lima Silva.  
Beatriz Anjos Santos Faria.  
Carla Elisabete Soeiro Elias.  
Carla Maria Pinho Santos.  
Cristina Maria Cerqueira Araújo.  
David Manuel Lima Alves.  
Eduarda Maria Madeira Teixeira.  
Eduardo Lima Ferreira Silva.  
Elisabete Azevedo Tavares Rodrigues.  
Emília Maria Pinto Sousa Oliveira.  
Estela Marta Guedes Silva.  
Fátima Margarida Oliveira Sousa.  
Fernanda Maria Araújo Silva.  
Fernando António Galvão.  
Francisco José Ribeiro.  
Gabriela Pinto Ferreira.  
Gisela Costa Almeida Monteiro.  
Helena Santos Beltrão.  
Iolanda Dias Lopes Reis Lima.  
Isabel Conceição Pires.  
Isabel Maria Magalhães Maia Reis.  
João Alberto Silva Tristão.  
João Carlos Monteiro Silva Major.  
João Carlos Nunes Ribeiro Afonso.  
Joaquim António Gonçalves Oliveira.  
Joaquim Dias Fernandes.  
Joaquim Manuel Pereira Santos.

José Luís Felizardo Pombo.  
Leonardo Manuel Mira Lopes.  
Luís Manuel Rodrigues Cardoso.  
Luís Pedro Gonçalves Novo Fornelos.  
Manuel Emílio Morais Pereira.  
Manuel Fernando Caldas Oliveira.  
Marcelo Alves Pereira.  
Maria Angelina Santos Ferreira.  
Maria Antónia Abreu Queirós.  
Maria Cândida Veríssimo Rosa.  
Maria Dores Leite Xavier Pinto.  
Maria Esperança Pereira Ferreira.  
Maria Fátima Basílio Pereira Prada.  
Maria Fátima Cunha Silva Fornelos.  
Maria Fátima Pinheiro Barbosa.  
Maria Fátima Rosário Catarino Mendes.  
Maria Goreti Carvalho Ferraz.  
Maria Graça Rodrigues Silva Cavaleiro.  
Maria Manuela Lopes Marques.  
Maria Manuela Pinto Sarmiento Gonçalves.  
Maria Manuela Sousa Felício Carvalhosa Sousa.  
Marieta Gomes Fontela.  
Mário Elói Castro Alves Pereira.  
Marta Almeida Sarmiento Forte Barreiros.  
Marta Eduarda Azevedo Gonçalves Ferreira.  
Miguel Jorge Pereira Magalhães.  
Mónica Araújo Ribeiro Rocha.  
Natália Maria Dias Matos Pereira.  
Nuno Jorge Alves Borges.  
Nuno Miguel Campos Jesus Frescata.  
Paula Arminda Santos Moreira.  
Paula Cristina Ferreira Pinto.  
Paula Cristina Mota Marinho Pereira.

Paula Cristina Pereira Lavrador Vilanova.  
Paula Cristina Santos Beltrão.  
Paula Maria Azevedo Filipe Magalhães.  
Paula Sofia Ribeiro Fernandes.  
Paulo Alexandre Bernardo Fernandes.  
Pedro Filipe Soqueiro Elias.  
Ricardo Jorge Loureiro Moreira Magalhães.  
Rosa Maria Caldas Gregório.  
Rui Fernando Rodrigues Correia.  
Rui Jorge Pereira Cancelinha.  
Rui Luis Martins Guerreiro.  
Sandra Maria Oliveira Rocha.  
Sandra Oliveira Dias.  
Sérgio Arlindo Rocha Queirós  
Teresa Manuela Tavares Moreira  
Vânia Maria Silva Andrade.

Membros suplentes:

Maria Lurdes Barbosa Fernandes Vieira.  
Teresa Alexandra Fonseca Lobo Martins.  
Alexandre Marco Pinto Saraiva.  
Luísa Maria Gonçalves Correia.  
Isabel Augusta Martins Santos Cláudio.  
José Manuel Fernandes.  
Maria Lurdes Garcia Rego.  
Maria Isabel Lima Matos Cruz.  
Rui Manuel Araújo Gomes.  
Maria Armanda Rocha Araújo Sousa.  
Sónia Cecília Ribeiro Saavedra Morais.  
Joana Maria Vieira Pereira.  
Tânia Cristina Martins Alves Cunha Granja.  
Fernando Manuel Soares Fonseca.  
Carla Maria Peste Santos Lago Tavares.

## ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

### I - ESTATUTOS

#### **Associação Comercial do Distrito de Beja que passa a denominar-se Associação do Comércio, Serviços e Turismo do Distrito de Beja - Alteração**

Alteração aprovada em 29 de dezembro de 2020 e 4 de janeiro de 2022, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 38, de 15 de outubro de 1999.

#### CAPÍTULO I

#### **Do âmbito, natureza e finalidade**

##### Artigo 1.º

##### **(Denominação, duração, âmbito e sede)**

1- A Associação do Comércio, Serviços e Turismo do Distrito de Beja, adiante designada por associação, é uma

associação patronal de empresários comerciais, de serviços e do turismo, constituída nos termos da lei, que passa a reger-se pelos presentes estatutos.

2- A associação é uma estrutura associativa de direito privado, sem fins lucrativos, que goza de personalidade jurídica.

3- A associação durará por tempo indeterminado.

4- A associação tem âmbito distrital, abrangendo toda a área do distrito de Beja.

5- A associação tem a sua sede em Beja, podendo criar delegações ou outra forma de representação em qualquer parte do seu distrito, com o âmbito e a competência a definir pela direcção, mediante deliberação da assembleia geral.

#### Artigo 2.º

##### (Objeto genérico)

A associação tem por objetivo genérico:

a) Assegurar a representação, defesa e promoção dos interesses comuns dos seus associados, seu prestígio e dignificação;

b) Contribuir para o harmónico desenvolvimento do comércio, serviços e turismo do distrito e da economia nacional;

c) Promover um espírito de solidariedade e apoio recíproco entre os seus associados, com vista à manutenção de um clima de progresso do país e de uma justa paz social.

#### Artigo 3.º

##### (Fins específicos)

1- Compete em especial à associação:

a) Representar os associados e defender os seus legítimos direitos, em todas as matérias que respeitem à sua actividade comercial, que junto das entidades públicas ou estruturas superiores do comércio e serviços, quer junto das associações sindicais e da opinião pública;

b) Colaborar com os organismos e outras entidades para a solução dos problemas económicos, sociais e fiscais dos sectores que representa;

c) Estudar e propor a solução dos problemas que se refiram aos horários de funcionamento dos estabelecimentos dos ramos de comércio, serviços e turismo que representa;

d) Estudar em conjunto, por ramos de atividade, a constituição de cooperativas ou outras formas de associação, que contribuam para a redução dos circuitos de distribuição;

e) Promover os estudos necessários, procurando soluções colectivas em questões de interesse geral, nomeadamente na regulamentação de trabalho;

f) Estudar e propor as pretensões dos associados em matéria da sua segurança social;

g) Recolher e divulgar informações e elementos estatísticos de interesse dos sectores que representa;

h) Incentivar e apoiar os associados na reestruturação das suas atividades e contribuir para uma melhor formação profissional, através da promoção de cursos;

i) Fomentar o espírito associativo do empresariado do comércio, serviços e turismo, promovendo todas as iniciativas para um são relacionamento entre todos os empresários dos sectores que representa;

j) Promover a criação de uma biblioteca para o uso dos sócios onde se encontre, especialmente, leitura profissional e toda a legislação referente às atividades representadas;

k) Promover a criação de serviços de interesse comum para os associados, designadamente consulta e assistência jurídica, fiscal e económica;

l) Estudar e defender os interesses das pequenas e médias empresas associadas, por forma a garantir-lhes adequada protecção;

m) Organizar e manter actualizado o cadastro dos associados e obter deles as informações necessárias para o uso e utilidade da associação.

2- A associação organizará e manterá todos os serviços indispensáveis à realização dos seus fins.

3- A associação poderá integrar-se em estruturas associativas de objectos afins de mais ampla representatividade, nomeadamente uniões, federações e confederações, mediante deliberação da assembleia geral, sob proposta da direcção.

## CAPÍTULO II

### Dos associados

#### Artigo 4.º

##### (Admissão)

1- Podem ser admitidos como sócios da associação, e conservar essa qualidade, todas as empresas singulares ou colectivas que exerçam qualquer actividade comercial, de serviços e do turismo na área do distrito de Beja.

2- A admissão dos associados faz-se a solicitação dos interessados, por deliberação da direcção.

3- A deliberação da direcção, referida no número anterior, será comunicada ao interessado no prazo máximo de trinta dias, após a entrada do pedido.

4- Das admissões ou rejeições poderá haver recurso para a assembleia geral, sem efeito suspensivo, a interpor pelos interessados ou por quaisquer associados, até trinta dias após o conhecimento da deliberação.

5- A assembleia geral conhecerá do recurso e deliberará na primeira reunião ordinária que tiver lugar.

#### Artigo 5.º

##### (Direito dos associados)

São direitos dos associados:

a) Participar na constituição e funcionamento dos órgãos sociais, nomeadamente podendo eleger e ser eleito para qualquer cargo associativo;

b) Utilizar e beneficiar dos serviços da associação;

c) Usufruir de todas as iniciativas, benefícios e regalias criadas pela associação e nos termos que vierem a ser regulamentados;

d) Apresentar sugestões visando uma melhor prossecução dos fins específicos da associação;

e) Reclamar, perante os órgãos sociais respectivos, de actos que considere lesivos dos interesses dos associados e da associação;

f) Requerer, nos termos destes estatutos, a convocação de reuniões extraordinárias da assembleia geral;

g) Fazer-se representar pela associação, ou por estrutura associativa de mais ampla representatividade em que esta delegue, perante entidades públicas ou organismos empresariais, sindicais e de consumidores, nacionais e estrangeiros;

h) Solicitar, por escrito, a demissão da sua qualidade de sócio desde que satisfaça o pagamento das suas contribuições financeiras, vencidas ou vicendas, nos termos do número 3 do artigo 7.º

#### Artigo 6.º

##### (Deveres dos associados)

São deveres dos associados:

a) Colaborar com a associação, em todas as matérias de interesse específico ou comum, visando a prossecução dos fins estatutariamente definidos;

b) Exercer com zelo, dedicação e eficiência os cargos para que forem eleitos;

c) Contribuir pontualmente com o pagamento das quotas e outras participações que vierem a ser fixadas, nos termos destes estatutos e seus regulamentos;

d) Cumprir as disposições legais, estatutárias e regulamentares e, bem assim, as deliberações e compromissos assumidos em sua representação, através dos órgãos sociais competentes da associação, dentro das suas atribuições;

e) Respeitar as deliberações e directrizes dos órgãos competentes da associação;

f) Tomar parte nas assembleias gerais e noutras reuniões da associação para que for convocado;

g) Prestar as informações, esclarecimentos e fornecer todos os elementos que lhe forem solicitados para a boa realização dos fins sociais;

h) Participar e acompanhar as actividades da associação, contribuindo para o seu bom funcionamento e prestígio da sua imagem;

i) Não praticar ou participar em iniciativas que possam prejudicar as actividades e objectivos da associação e afectar o seu prestígio.

#### Artigo 7.º

##### (Perda da qualidade de associado)

1- Perdem a qualidade de associados:

a) Os que se demitirem;

b) Os que se dissolverem;

c) Os que se deixarem de pagar as suas quotas, durante três meses consecutivos e as não liquidem dentro do prazo que lhes for fixado;

d) Os que forem suspensos;

e) Os que sejam expulsos.

2- Compete à direcção determinar a perda de qualidade de associado, à excepção da pena de expulsão, cuja aplicação compete à assembleia geral, mediante proposta da direcção.

3- Os associados que se demitirem, continuarão obrigados a satisfazer as suas quotizações para a associação por um período de três meses, contados a partir do mês seguinte ao pedido de demissão.

## CAPÍTULO III

### Do regime disciplinar

#### Artigo 8.º

##### (Disciplina)

1- Constitui infracção disciplinar, punível nos termos do artigo seguinte, o não cumprimento, por parte do associado, de qualquer dos deveres referidos no artigo 6.º

2- Compete à direcção a aplicação de sanções às infracções disciplinares, cabendo recurso para a assembleia geral, nos termos do número 4 do artigo 4.º destes estatutos.

#### Artigo 9.º

##### (Sanções)

1- As infracções disciplinares previstas no artigo anterior, serão punidas com as seguintes sanções:

a) Voto de censura;

b) Advertência registada;

c) Suspensão dos direitos e deveres de associado até três anos;

d) Expulsão.

2- A graduação das penas será definida no regulamento interno.

3- Nenhum associado poderá ser punido sem que, por escrito, lhe seja dado conhecimento da acusação, cabendo-lhe apresentar a sua defesa, igualmente por escrito, nos trinta dias seguintes ao da recepção da acusação.

## CAPÍTULO IV

### Da orgânica e funcionamento

#### Artigo 10.º

##### (Órgãos sociais)

1- São órgãos sociais da associação:

a) A assembleia geral;

b) O conselho fiscal;

c) A direcção;

d) O conselho geral.

2- Os membros da mesa da assembleia geral, do conselho fiscal e da direcção serão eleitos por mandatos de três anos.

3- O conselho fiscal será constituído nos termos do artigo 28.º

4- O regulamento interno definirá o processo de eleição sendo permitido o voto por correspondência.

5- A eleição dos órgãos sociais deverá efectuar-se até 31 de março do primeiro ano do novo mandato.

6- Findo o período dos mandatos, os membros dos órgãos sociais em exercício conservar-se-ão, para todos os efeitos legais, no desempenho dos seus cargos até que novos membros eleitos sejam empossados.

7- Nenhum associado poderá estar representado em mais do que um órgão ou cargo social efectivo.

8- No caso de vacatura de cargos sociais, por renúncia do

mandato, expressa ou tácita, que reduza um órgão social a menos de dois terços da sua composição, incluindo os suplentes, será convocada, extraordinariamente, uma reunião da assembleia geral para o preenchimento das vagas existentes até ao final do mandato.

## SECÇÃO I

### Da assembleia geral

#### Artigo 11.º

##### (Composição)

1- A assembleia geral é constituída por todos os sócios no pleno gozo dos seus direitos.

2- A mesa da assembleia geral é composta por um presidente, um vice-presidente e dois secretários.

#### Artigo 12.º

##### (Competência)

1- Compete à assembleia geral:

a) Eleger e destituir a respectiva mesa, o conselho fiscal e a direcção;

b) Discutir e votar quaisquer alterações aos estatutos;

c) Discutir e votar o regulamento Interno da associação e quaisquer outros que a direcção submeta à sua apreciação;

d) Discutir e votar o relatório da direcção e as contas de gerência do ano anterior, bem como parecer do conselho fiscal e decidir sobre a aplicação a dar ao saldo que for apresentado;

e) Votar os esquemas de quotização dos associados, bem como fixar outras contribuições dos sócios para os fundos da associação, mediante proposta da direcção;

f) Definir as linhas gerais de orientação da associação;

g) Votar a criação de delegações ou qualquer outra forma de representação e definir o seu âmbito e competência, sob proposta da direcção;

h) Decidir acerca da aquisição, alienação e oneração de bens imóveis da associação;

i) Pronunciar-se sobre os recursos que, nos termos destes estatutos, lhe sejam submetidos para apreciação;

j) Decidir sobre a pena de expulsão a qualquer associado, proposta pela direcção;

k) Deliberar sobre a dissolução e liquidação da associação;

l) Apreciar e deliberar sobre outros assuntos para que tenha sido expressamente convocada, bem como exercer todas as demais funções que lhe sejam atribuídas por lei e por estes estatutos.

2- Em caso de destituição ou demissão da direcção, a assembleia geral nomeará uma comissão administrativa, constituída por 5 membros, à qual competirá assegurar a gestão corrente da associação e promover a realização de novas eleições a efectuar até sessenta dias após a data da reunião da assembleia geral que determinou a destituição ou aceitou a demissão.

3- Em caso de destituição ou demissão da mesa da assembleia geral ou do conselho fiscal, proceder-se-á à realização

de novas eleições nos sessenta dias seguintes à data da reunião da assembleia geral que determinou a destituição ou aceitou a demissão.

4- Tanto os membros da direcção, como da mesa da assembleia geral e/ou do conselho fiscal eleitos nos termos dos números 2 e 3 deste artigo e do número 8 do artigo 10.º destes estatutos, completarão o mandato dos órgãos que substituem.

#### Artigo 13.º

##### (Competência do presidente da mesa)

1- Compete ao presidente da mesa:

a) Convocar, nos termos estatutários, as reuniões da assembleia geral, dirigir os seus trabalhos e manter a ordem nas reuniões;

b) Dar posse aos membros eleitos dos órgãos sociais;

c) Presidir às reuniões do conselho geral;

d) Decidir sobre quaisquer pedidos de demissão de membros eleitos dos órgãos sociais e tomar conhecimento de situações que impliquem a renúncia de mandato;

e) Participar, sempre que o entenda, nas reuniões da direcção, mas sem voto;

f) Cumprir e fazer cumprir as deliberações da assembleia geral.

2- O vice-presidente substituirá o presidente da mesa nas suas ausências ou impedimentos definitivos.

3- Nas reuniões da assembleia geral em que não esteja presente nem o presidente nem o vice-presidente da mesa, assumirá a direcção dos trabalhos um dos secretários eleitos, sendo os lugares vagos preenchidos com associados presentes designados «ad-hoc».

4- Em caso da não presença de nenhum dos membros eleitos para a mesa da assembleia geral, será designado um «ad-hoc» o presidente da mesa, que convidará para o secretariado dois associados presentes.

#### Artigo 14.º

##### (Reuniões)

1- A assembleia reúne ordinariamente no primeiro trimestre de cada ano, para votação do relatório anual, contas de gerência da direcção e parecer do conselho fiscal.

Extraordinariamente, sempre que para tal seja convocada, por iniciativa da mesa, a pedido da maioria da direcção ou do conselho geral ou, ainda, a requerimento de mais de cinquenta sócios no pleno gozo dos seus direitos.

2- A assembleia geral só pode funcionar à hora marcada, desde que estejam presentes ou representados a maioria dos seus membros; meia hora mais tarde funcionará com qualquer que seja o número de membros presentes ou representados.

3- Tratando-se de reunião extraordinária, será obrigatória a presença da maioria dos requerentes, sem o que não poderá funcionar.

#### Artigo 15.º

##### (Funcionamento)

1- Os associados impedidos de comparecer a qualquer reu-



nião da assembleia geral, poderão delegar noutro sócio a sua representação.

2- A delegação noutro associado far-se-á por carta autenticada com o carimbo ou chancela da firma e dirigida ao presidente da mesa da assembleia geral.

3- Nenhum associado poderá representar mais do que dois outros.

#### Artigos 16.º

##### (Número de votos)

1- Cada associado terá o número de votos correspondente a cada uma das inscrições que possuir na associação.

2- É permitido o voto por correspondência, nos termos do regulamento interno.

#### Artigos 17.º

##### (Convocatória e ordem de trabalhos)

1- A convocatória para qualquer reunião da assembleia geral será feita por meio de convocação postal ou por via email, de anúncio publicado no jornal local de maior circulação, ou anúncio publicado na página web da associação, com a antecedência mínima de dez dias, ou de cinco, em caso urgente, designando-se sempre o local, dia, hora e agenda dos trabalhos, excepto para a alteração dos estatutos que será de acordo com o artigo 41.º

2- Nas reuniões ordinárias da assembleia geral, o presidente da mesa deverá conceder um período depois da ordem de trabalhos, que não deverá exceder trinta minutos, para apreciação de assuntos de interesse dos associados.

#### Artigo 18.º

##### (Deliberações)

1- Em qualquer reunião da assembleia geral não poderão ser tomadas deliberações sobre matérias estranhas à ordem dos trabalhos, salvo se 2/3 da maioria dos sócios presentes concordarem com as alterações ou adiantamentos propostos.

2- As deliberações da assembleia geral serão tomadas por maioria absoluta de votos dos membros presentes ou representados, salvo o disposto no número seguinte e nos artigos 41.º e 42.º e constarão das respectivas actas.

3- As votações serão sempre secretas quando respeitem as eleições ou destituições de membros dos órgãos sociais ou, ainda, quando tal for requerido e aprovado pela maioria dos membros presentes.

## SECÇÃO II

### Do conselho fiscal

#### Artigo 19.º

##### (Composição)

1- O conselho fiscal é composto por um presidente e dois vogais efectivos e um suplente.

#### Artigo 20.º

##### (Competência)

1- Compete ao conselho fiscal:

- a) Discutir e votar os orçamentos ordinários e suplementares;
- b) Fiscalizar os actos da direcção, que respeitem a matéria financeira;
- c) Examinar a contabilidade e conferir os documentos comprovativos das receitas e despesas;
- d) Emitir parecer sobre o relatório anual da direcção e as contas de gerência de cada exercício;
- e) Dar parecer sobre a aquisição, alienação e oneração de bens imóveis e a contracção de empréstimos;
- f) Requerer a convocação da assembleia geral quando o julgue necessário;
- g) Exercer todas as demais funções que lhe sejam atribuídas por lei, pelos estatutos e pelo regulamento interno.

#### Artigo 21.º

##### (Funcionamento e vinculação)

1- O conselho fiscal deverá reunir, ordinariamente, pelo menos, uma vez por semestre, por convocação do seu presidente.

2- Extraordinariamente reunirá sempre que for convocado pelo seu presidente, pela maioria dos seus membros efectivos ou a pedido da direcção.

3- A convocatória para qualquer reunião do conselho fiscal será feita com a antecedência mínima de oito dias.

4- As deliberações do conselho fiscal serão tomadas por maioria de votos dos presentes, cabendo ao presidente voto de qualidade, e constará das respectivas actas.

5- Nas reuniões do conselho fiscal poderão estar presentes os membros da direcção, mas será sempre obrigatória a presença do tesoureiro ou de um outro membro efectivo em que este delegue.

## SECÇÃO III

### Da direcção

#### Artigo 22.º

##### (Composição)

1- A direcção é composta por cinco membros efectivos e dois suplentes:

- a) Um presidente;
- b) Um vice- presidente;
- c) Um tesoureiro;
- d) Dois vogais efectivos;
- e) Dois vogais suplentes.

2- No caso de impedimento definitivo de qualquer dos vogais efectivos, serão estes substituídos pelos vogais suplentes, que serão chamados à efectividade, pela ordem correspondente da lista eleita.

3- A falta não justificada de um membro da direcção a três reuniões seguidas ou seis interpoladas no decurso de um ano civil, implica renúncia do mandato, preenchendo-se a vaga, conforme o caso, nos termos do número anterior, do número 3 do artigo 24.º ou do número 2 do artigo 25.º

Artigo 23.º

**(Competência)**

1- Compete à direcção:

- a) Gerir a associação, praticando todos os actos necessários à realização dos seus fins;
  - b) Cumprir e fazer cumprir as disposições legais, estatutárias e regulamentares, bem como as deliberações da assembleia geral;
  - c) Criar, organizar e dirigir os serviços, admitir pessoal e fixar-lhes categoria e vencimento;
  - d) Decidir sobre a admissão e demissão de associados;
  - e) Elaborar, durante o mês de novembro de cada ano, o orçamento ordinário para o ano seguinte e, em qualquer data, os suplementares que entenda por necessários, submetendo-os à discussão e votação do conselho fiscal;
  - f) Fixar, ouvidos os membros do conselho fiscal e da mesa da assembleia geral, a tabela de jóias e das quotas a pagar pelos associados e quaisquer outras taxas de utilização de serviços da associação;
  - g) Elaborar o relatório e contas da gerência respeitantes ao exercício do ano anterior e apresenta-las à discussão e votação da assembleia geral, conjuntamente com o parecer do conselho fiscal;
  - h) Negociar, concluir e assinar convenções colectivas de trabalho, para toda a actividade comercial do distrito;
  - i) Propor à assembleia geral a criação de delegações ou qualquer forma de representação, bem como a definição de competências e âmbitos;
  - j) Adquirir, alienar e onerar bens imóveis, bem como contrair empréstimos, mediante parecer de conselho fiscal e mesa da assembleia geral;
  - k) Aplicar sanções nos termos dos estatutos e do regulamento interno;
  - l) Propor a modificação parcial ou total dos estatutos e/ou do regulamento interno e submetê-lo à discussão e votação da assembleia geral, acompanhado do parecer do conselho geral;
  - m) Designar um delegado da direcção em cada conselho de área de jurisdição da associação, não abrangido por delegação ou qualquer outra forma de representação;
  - n) Criar comissões especializadas, nos termos do artigo 34.º destes estatutos;
  - o) Requerer a convocação da assembleia geral ou do conselho fiscal, sempre que o entenda necessário;
  - p) Exercer todas as demais funções que lhe sejam atribuídas por lei, pelos estatutos e pelo regulamento interno.
- 2- A direcção poderá integrar a associação em estruturas associativas de objectivos afins de mais ampla representatividade.

Artigo 24.º

**(Competência do presidente da direcção)**

- 1- Compete ao presidente da direcção, em especial:
- a) Representar a associação em juízo e fora dele;
  - b) Convocar e presidir às reuniões da direcção;
  - c) Promover a coordenação geral da actividade da associação e orientar superiormente os seguintes serviços;
  - d) Zelar pelos interesses e prestígio da associação e pelo cumprimento de todas as disposições legais aplicáveis à associação;
  - e) Exercer todas as demais funções que lhe sejam atribuídas pelos presentes estatutos e regulamento interno.
- 2- Ao vice-presidente compete cooperar com o presidente, substituí-lo nas suas ausências ou impedimentos e exercer as funções que este nele delegar.
- 3- Na falta ou impedimento definitivo do presidente, as suas funções passam a ser exercidas pelo vice-presidente, designando os restantes membros da direcção, de entre eles, o que há-de preencher o lugar de vice-presidente.
- 4- O presidente da direcção poderá delegar parte das duas funções de representação em qualquer membro da direcção ou do conselho geral.

Artigo 25.º

**(Competência do tesoureiro)**

- 1- Compete ao tesoureiro, em especial:
- a) Assegurar a cobrança da quotização e de quaisquer outras contribuições financeiras dos associados;
  - b) Conferir e visar todos os documentos de despesas, bem como os balancetes mensais de tesouraria;
  - c) Assinar cheques e outros meios de pagamento;
  - d) Propor à direcção as medidas que entenda por necessárias com vista à obtenção do pagamento de quotização e outros compromissos em atraso dos associados;
  - e) Apresentar à direcção propostas orçamentais e outras sobre matérias financeiras;
  - f) Participar nas reuniões do conselho fiscal e prestar todos os esclarecimentos que lhe sejam pedidos;
- 2- No impedimento temporário ou definitivo do tesoureiro, os membros efectivos da direcção escolherão, entre si, o substituto para o exercício das suas funções.

Artigo 26.º

**(Funcionamento)**

- 1- A direcção reunirá, em sessão ordinária, pelo menos, duas vezes por mês, e extraordinariamente sempre que, para tal, seja convocada pelo presidente ou pela maioria dos seus membros.
- 2- Cada membro efectivo disporá de um voto, tendo o presidente voto de qualidade em caso de empate.
- 3- A direcção não poderá reunir nem deliberar se não estiver presente a maioria dos seus membros.
- 4- À reunião da direcção poderão assistir, sem voto, o presidente da mesa da assembleia geral e o presidente do conselho fiscal.

Artigo 27.º

(Vinculação)

1- Para obrigar a associação são necessárias e bastantes as assinaturas de dois membros da direcção, uma das quais deverá ser a do presidente, ou, nas suas ausências ou impedimentos, a do vice-presidente.

Nos actos de gestão financeira, será sempre obrigatória a assinatura do tesoureiro ou de quem o substitua nos termos estatutários.

2- Os actos de mero expediente serão assinados pelo presidente da direcção ou funcionário qualificado a quem sejam atribuídos poderes para tanto.

3- As deliberações da direcção serão tomadas por maioria de votos dos membros presentes nas reuniões e constatarão das respectivas actas.

4- Os membros da direcção são solidariamente responsáveis.

5- São isentos de responsabilidades os membros da direcção que tenham emitido voto contrário à deliberação tomada ou que, não tendo estado presentes à reunião respectiva, lavrem o seu protesto na acta da próxima reunião a que assistirem.

SECÇÃO IV

**Do conselho geral**

Artigo 28.º

(Composição)

1- O conselho geral é constituído:

- a) Pelo presidente da mesa da assembleia geral;
- b) Pelos membros efectivos do conselho fiscal;
- c) Pelos membros efectivos da direcção;
- d) Pelos delegados concelhios.

2- O presidente da assembleia geral será, por inerência, o presidente do conselho geral.

3- Na ausência ou impedimento do presidente, o conselho geral elegerá o membro que presidirá à reunião.

Artigo 29.º

(Competências e atribuições)

1- O conselho geral é um órgão de consulta e apoio à direcção, ao qual compete:

- a) Emitir parecer sobre todos os assuntos que a direcção da associação submeta à sua apreciação;
- b) Acompanhar a actividade da direcção da associação;
- c) Apreciar e emitir parecer sobre quaisquer alterações aos estatutos e/ou regulamento da associação, mediante proposta da direcção.

2- Ao conselho geral competirá a apreciação e tentativa de conciliação de todos e quaisquer litígios entre associados ou entre a direcção da associação e qualquer associado. Não sendo possível dirimir o pleito através de conciliação, caberá recurso para a assembleia geral, nos termos destes estatutos.

Artigo 30.º

(Competência dos membros do conselho geral)

1- Competirá aos membros do conselho geral:

- a) Representar a associação em acções concretas, para que sejam incumbidos pela direcção da associação;
- b) Apresentar, por sua iniciativa ou dos associados do seu concelho ou sector, todas as sugestões ou críticas para o melhor funcionamento e prestígio dos associados e da associação.

2- Para a realização de quaisquer reuniões, a que se refere a alínea b) deste artigo, sempre que se efectue fora do concelho-sede da associação, podem os membros do conselho geral que as promovem solicitar a presença de técnicos ao serviço da associação.

Artigo 31.º

(Funcionamento)

1- O conselho geral reunirá ordinariamente duas vezes por ano e, extraordinariamente a pedido da direcção, por iniciativa do seu presidente ou quando o requeira, por escrito, a maioria dos seus membros.

2- A convocatória para qualquer reunião do conselho geral deverá ser feita pelo seu presidente, por meio de correio expedido com a antecedência mínima de quinze dias, na qual se indicará a data, hora e local da reunião, bem como a agenda dos trabalhos.

3- O conselho geral iniciará os seus trabalhos à hora marcada, desde que estejam presentes a maioria dos seus membros; meia hora mais tarde funcionará com qualquer que seja o número de presentes.

4- Nas reuniões convocadas por requerimentos dos seus membros, o conselho geral só poderá funcionar com a presença da maioria dos subscritores do requerimento.

5- Os pareceres emitidos pelo conselho geral, constatarão da acta respectiva, e deverão sempre mencionar o número de votos favoráveis e desfavoráveis, excluindo os membros da direcção, quando a reunião por ela tenha sido convocada, bem como referir todas as declarações de voto que forem apresentadas na respectiva reunião.

SECÇÃO V

**Dos delegados concelhios**

Artigo 32.º

(Designação dos delegados concelhios)

1- Com a excepção do concelho-sede da associação, a direcção designará, no prazo máximo de trinta dias após a sua posse, um associado em cada concelho na área de jurisdição da associação, como seu delegado concelhio.

2- O delegado concelhio será o legal representante da direcção da associação na área do seu concelho.

3- Após a designação e aceitação do cargo de delegado concelhio, a direcção fica obrigada a dar conhecimento a to-

dos os associados dos respectivos concelhos, do nome do seu delegado.

#### Artigo 33.º

##### (Competência dos delegados concelhos)

1- Competirá aos delegados concelhos:

- a) Representar a associação na área do seu concelho e os respectivos associados junto da direcção;
- b) Promover reuniões para discussão e apreciação de assuntos relacionados com os interesses de associados do seu concelho;
- c) Transmitir à direcção da associação todos os assuntos de interesse para os seus representados ou quaisquer iniciativas que possam prestigiar a associação;
- d) Cumprir e fazer cumprir as disposições legais e estatutárias, bem como os regulamentos da associação e as deliberações da assembleia geral e da direcção;
- e) Exercer todas as demais funções que lhe sejam solicitadas pela direcção da associação.

### SECÇÃO VI

#### Das comissões especializadas

#### Artigo 34.º

##### (Composição, competência e reuniões)

1- A direcção poderá criar comissões especializadas, de carácter permanente ou temporário, com funcionamento e composição que julgar conveniente quanto ao número de associados e de técnicos, destinados a estudar problemas específicos.

2- As comissões especializadas serão integradas, como coordenadoras, por um membro da direcção ou do conselho geral da associação.

3- Competirá às comissões especializadas emitir parecer e propostas.

4- As reuniões das comissões especializadas serão convocadas pelo membro coordenador e poder-se-ão efectuar na sede da associação ou em qualquer outro local designado para o efeito.

### CAPÍTULO V

#### Do regime financeiro

#### Artigo 35.º

##### (Receitas)

1- Constituem receitas da associação:

- a) O produto das jóias e quotas pagas pelos associados;
- b) As contribuições que vierem a ser criadas para os fundos da associação;
- c) Os juros e outros rendimentos dos bens que possuir;
- d) As compartições, previamente acordadas, correspondentes ao pagamento de trabalhos específicos solicitados pelos associados;

e) Quaisquer outros benefícios, donativos ou contribuições extraordinárias dos associados, de quaisquer empresas ou outras organizações.

2- As receitas serão depositadas em conta da associação, em qualquer estabelecimento de crédito, determinado pela direcção, podendo o tesoureiro dispor em «caixa» do dinheiro ou valores necessários para fundo de maneo.

#### Artigo 36.º

##### (Despesas)

Constituem despesas da associação:

- a) Todos os pagamentos provenientes de encargos de funcionamento e execução das finalidades estatutárias da associação, desde que orçamentalmente previstos e autorizados pela direcção, no exercício das suas competências;
- b) Quaisquer outras não previstas, mas que se integrem no objecto da associação, desde que previamente autorizadas pelo conselho fiscal.

#### Artigo 37.º

##### (Fundo de reserva associativa)

1- Os saldos das contas de gerência constituirão um fundo de reserva associativa.

2- Contudo, a assembleia geral poderá deliberar que uma percentagem a determinar anualmente seja destinada a obras e iniciativas sociais de interesse comum dos associados, bem como ao apoio de acções de fomento associativo, de formação profissional e de assistência técnica aos associados.

#### Artigo 38.º

##### (Relatório e contas)

O relatório da direcção e as contas de gerência anuais serão apreciados e votados em reunião da assembleia geral até final do 1.º trimestre do ano seguinte, ao exercício a que respeitem.

### CAPÍTULO VI

#### Disposições gerais e transitórias

#### Artigo 39.º

##### (Ano social)

O ano social coincidirá com o ano civil.

#### Artigo 40.º

##### (Entrada em vigor destes estatutos)

Os presentes estatutos entrarão em vigor no dia 1 do mês seguinte ao da sua aprovação em reunião extraordinária da assembleia geral, convocada expressamente para o efeito.

#### Artigo 41.º

##### (Alteração dos estatutos)

1- Quaisquer propostas de alteração aos estatutos, cumpridas as formalidades neles determinadas, serão submetidas à

aprovação da assembleia geral, em reunião extraordinária expressamente convocada para o efeito.

2- A convocação da assembleia geral para alteração dos estatutos será feita por avisos registados e anúncio num jornal, com a antecedência de, pelo menos, vinte e um dias, e acompanhada de novo texto proposto.

3- As deliberações sobre alterações aos estatutos exigem uma maioria de três quartos do número de associados presentes ou representados numa respectiva reunião.

#### Artigo 42.º

##### (Dissolução e liquidação)

1- A associação só poderá ser dissolvida por deliberação tomada por maioria de três quartos dos seus associados, reunidos em assembleia geral expressamente convocada para o efeito, por meio de avisos registados e anúncio num jornal, com a antecedência mínima de trinta dias.

2- Para cumprimento do disposto no número anterior não será admissível o voto por procuração.

3- A assembleia geral que votar a dissolução da associação, designará logo os membros que constituirão a comissão liquidatária, fixando o prazo e condições de liquidação e, bem assim, o destino a dar ao património disponível.

#### Artigo 43.º

##### (Omissões)

Os casos omissos e as dúvidas provenientes da interpretação e execução destes estatutos e seu regulamento, serão resolvidas em reunião conjunta da mesa da assembleia geral, da direcção e do conselho fiscal.

Registado em 6 de junho de 2022, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 14, a fl. 152 do livro n.º 2.

## II - DIREÇÃO

### Associação do Comércio, Serviços e Turismo do Distrito de Beja - Eleição

Identidade dos membros da direcção eleitos em 17 de setembro de 2021 para o mandato de três anos.

Presidente - J. B. Sociedade Imobiliária, L.<sup>da</sup>, representada por João Venâncio Jacinto Rosa.

Vice-presidente - Adegas Cooperativas da Vidigueira, Cuba, e Alvito, CRL, representada por José Miguel Pires D Almeida.

Tesoureiro - Bejinfor - Informática e Telecomunicações de Beja, L.<sup>da</sup>, representada por Helder Miguel Brito Palma.

Vogal efetivo - Ponto ótimo - Consultores, L.<sup>da</sup>, representada por Ricardo José Barrocas Roque.

Vogal efetivo - Davide e Filhos, L.<sup>da</sup>, representada por Ricardo Miguel R. Alves.

Primeiro vogal suplente - Solvita - Nelson A. Cordeiro C. P. N. D., Unipessoal, L.<sup>da</sup>, representada por Nelson Afonso da Palma Cordeiro.

Segundo vogal suplente - Jorge Manuel Branco Maldonado, representada por Maria da Saudade Neves Campião.

### ITA - Associação Portuguesa dos Industriais de Tripas e Afins - Eleição

Identidade dos membros da direcção eleitos em 5 de maio de 2022 para o mandato de três anos.

Presidente - Dat Schaub Portugal - Indústria Alimentar, L.<sup>da</sup>, representada por Vítor Aguiar.

Tesoureiro - CTH Porto, Unipessoal, L.<sup>da</sup>, representada por Maria do Céu Barata.

Secretário - Dat Schaub Portugal - Indústria Alimentar, L.<sup>da</sup>, representada por Miguel Rosinha.

### Associação da Hotelaria, Restauração e Similares de Portugal (AHRESP) - Alteração

Na identidade dos membros da direcção eleitos em 30 de setembro de 2021 para o mandato de três anos, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 43, de 22 de novembro de 2021, foi efetuada a seguinte alteração:

Presidente:

ITAU - Instituto Técnico de Alimentação Humana, SA.

Representantes: Efetivo - Carlos Alberto Moura. Suplente - Rodolfo Ferreira.	Vice-presidente: AROMATECA - Consultoria e Formação da Restauração SA.
Vice-presidente: Abrantes da Mota Veiga, L. <sup>da</sup>	Representantes: Efetivo - Vitor Sobral. Suplente - Paula Pereira.
Representantes: Efetivo - Jorge Manuel da Silva Almeida Loureiro. Suplente - Carlos Manuel Almeida Ferreira.	Vice-presidente: Falésia Hotel, SA.
Vice-presidente: Ingrediente Magnético, L. <sup>da</sup>	Representantes: Efetivo - Cristóvão Lopes. Suplente - Carlos Franco.
Representantes: Efetivo - Júlio Fernando de Albuquerque Fernandes. Suplente - Henrique Fernandes.	Vice-presidente: ARISDOURO, Gestão Hoteleira, L. <sup>da</sup>
Vice-presidente: J.A.S.E. - Empreendimentos Turísticos, L. <sup>da</sup>	Representantes: Efetivo - Rui Paula. Suplente - Pedro Miguel Paredes.
Representantes: Efetivo - Joaquim Ribeiro. Suplente - Salvador Oliveira.	Vice-presidente: ARISDOURO, Gestão Hoteleira, L. <sup>da</sup>
Vice-presidente: CASTELPOR - Actividades Hoteleiras, L. <sup>da</sup>	Representantes: Efetivo - Rui Paula. Suplente - Pedro Miguel Paredes.
Representantes: Efetivo - Tiago António Costa Quaresma. Suplente - António Manuel Abreu Quaresma.	Vice-presidente: Santos e Marçal, SA.
Vice-presidente: Futuro Restauração Rápida, SA.	Representantes: Efetivo - Elsa Marçal. Suplente - Carlos Alberto Pedro Marçal.
Representantes: Efetivo - João Carlos Santos Fernandes da Silva. Suplente - Miguel Nuno Gomes Ferreira.	Vice-presidente: AJEM Pastelarias, L. <sup>da</sup>
Vice-presidente: Multifood - Representação de Marcas de Restaurantes, SA.	Representantes: Efetivo - António Melgão. Suplente - Serafim António Melgão.
Representantes: Efetivo - Rui Castro Sanches. Suplente - Renato Soares de Carvalho.	Vice-presidente: Atalhos de Lava Produções Unipessoal, L. <sup>da</sup>
	Representantes: Efetivo - Cláudia Chaves. Suplente - Sílvia Torres.

# COMISSÕES DE TRABALHADORES

## I - ESTATUTOS

...

## II - ELEIÇÕES

### ANA - Aeroportos de Portugal, SA - Eleição

Composição da comissão e das subcomissões de trabalhadores eleitas em 18 de maio de 2022 para o mandato de quatro anos.

	Nome	Lista	Local
1	João Carlos Brás de Figueiredo	B	Faro
2	Manuel António de Pires Lourenço	B	Lisboa
3	Domingos Francisco Carvalho Silva	B	Lisboa
4	Andreia Cristina Almeida Azevedo	A	Lisboa
5	Cipriano Bastos Martins de Almeida	B	Porto
6	José Nélio Andrade de Freitas Oliveira	B	Madeira
7	Nelson Martinho Galego	B	Faro
8	Filipe Ferreira Ávila	B	Horta
9	José Manuel Antunes Costa Serrão	A	Faro
10	Lobélia Patrícia Alves Pereira Dias	B	Porto
11	Frederico Artur Cabral Santos	B	Ponta Delgada

SUB CT			
	Nome		
Porto			
1	Lobélia Patrícia Alves Pereira Dias		
2	Pedro Luis Azevedo Braga		
3	Raquel Maria Sousa Moreira		
Faro			
1	Francisco Manuel Neto Vieira		

2	Cidália Maria da Silva Ifigénio Palma
3	Sofia Alexandra Pinheiro Cachucho
Funchal	
1	Aluizio Alberto Escórcio Drumond
2	Jorge Calaça Moreira
3	José Nélio Andrade de Freitas Oliveira
Porto Santo	
1	Pedro Manuel Fernandes Santos Ribeiro
Horta	
1	Nuno Filipe Silveira Melo

Registado em 6 de junho de 2022, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 45, a fl. 53 do livro n.º 2.

### Gesamb - Gestão Ambiental e de Resíduos, EIM - Eleição

Composição da comissão de trabalhadores eleitas em 29 de abril de 2022 para o mandato de quatro anos.

Efetivos:

Georgina Caeiro Romão.

Ricardo Cuco.

Ana Mendes.

Registado em 2 de junho de 2022, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 44, a fl. 53 do livro n.º 2.