



ÍNDICE

Conselho Económico e Social:

Arbitragem para definição de serviços mínimos:

...

Regulamentação do trabalho:

Despachos/portarias:

...

Portarias de condições de trabalho:

...

Portarias de extensão:

- Portaria de extensão do contrato coletivo entre a Associação Nacional de Transportes de Passageiros - ANTROP e o STRUP
- Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Portugal 1812

Convenções coletivas:

- Contrato coletivo entre a Confederação dos Agricultores de Portugal (CAP) e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB - Alteração salarial e outras 1815
- Contrato coletivo entre a ADCP - Associação das Adegas Cooperativas de Portugal e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB - Alteração salarial e outras 1829
- Contrato coletivo entre a Associação Portuguesa da Indústria Farmacêutica - APIFARMA e a Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - COFESINT e outros - Alteração salarial e outras 1841
- Contrato coletivo entre a Associação dos Industriais Metalúrgicos, Metalomecânicos e Afins de Portugal - AIMMAP e o SINDEL - Sindicato Nacional da Indústria e da Energia - Alteração salarial e outra 1843
- Acordo de empresa entre a CP - Comboios de Portugal, EPE e o Sindicato Ferroviário da Revisão e Comercial Itinerante - SFRCI e outros - Revisão global 1844
- Acordo de empresa entre a Geberit Produção, SA e a Associação Sindical dos Trabalhadores da EUROCER-ASTE - Alteração 1874

- Contrato coletivo entre ACILIS - Associação de Comércio, Indústria, Serviços e Turismo da Região de Leiria e outras e o CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal - Integração em níveis de qualificação ...	1874
- Acordo empresa entre a SOFLUSA - Sociedade Fluvial de Transportes, SA e o Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços, Comércio, Restauração e Turismo - SITESE (técnicos superiores) - Integração em níveis de qualificação	1876
- Acordo empresa entre a Transtejo - Transportes Tejo, SA e o Sindicato de Quadros e Técnicos - SENSIQ (técnicos superiores) - Integração em níveis de qualificação	1876
- Acordo empresa entre a Transtejo - Transportes Tejo, SA e o Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes - SITRA (técnicos superiores) - Integração em níveis de qualificação	1876
- Acordo empresa entre a Transtejo - Transportes Tejo, SA e o Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços, Comércio, Restauração e Turismo - SITESE (técnicos superiores) - Integração em níveis de qualificação	1876

Decisões arbitrais:

...

Avisos de cessação da vigência de convenções coletivas:

...

Acordos de revogação de convenções coletivas:

...

Jurisprudência:

...

Organizações do trabalho:

Associações sindicais:

I – Estatutos:

...

II – Direção:

- Sindicato Ferroviário da Revisão Comercial Itinerante - SFRCI - Eleição	1877
---	------

Associações de empregadores:

I – Estatutos:

...

II – Direção:

- Associação Empresarial de Penafiel - AEP - Eleição	1878
--	------

Comissões de trabalhadores:

I – Estatutos:

...

II – Eleições:

...

Representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho:

I – Convocatórias:

- Serviços Intermunicipalizados de Águas e Resíduos dos Municípios de Loures e Odivelas - Convocatória	1879
- Câmara Municipal de Loures - Convocatória	1879

II – Eleição de representantes:

...

Conselhos de empresa europeus:

...

Informação sobre trabalho e emprego:

Empresas de trabalho temporário autorizadas:

...

Catálogo Nacional de Qualificações:

Catálogo Nacional de Qualificações	1881
1. Integração de novas qualificações	
...	
2. Integração de UFCD	
...	
3. Alteração de qualificações	1884

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

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

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

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

Nota:

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

SIGLAS

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

CONSELHO ECONÓMICO E SOCIAL

ARBITRAGEM PARA DEFINIÇÃO DE SERVIÇOS MÍNIMOS

...

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

DESPACHOS/PORTARIAS

...

PORTARIAS DE CONDIÇÕES DE TRABALHO

...

PORTARIAS DE EXTENSÃO

Portaria de extensão do contrato coletivo entre a Associação Nacional de Transportes de Passageiros - ANTROP e o STRUP - Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Portugal

O contrato coletivo entre a Associação Nacional de Transportes de Passageiros - ANTROP e o STRUP - Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Portugal, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 35, de 22 de setembro de 2019, abrange no território nacional ou em linhas internacionais as relações de trabalho entre empregadores do setor do transporte público rodoviário de passageiros e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações outorgantes.

As partes signatárias requereram a extensão do contrato coletivo na mesma área geográfica e setor de atividade aos empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não representados pela associação sindical outorgante.

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

Existindo identidade económica e social entre as situações que se pretende abranger com a extensão e as previstas na convenção em apreço, foi promovida a realização do estudo de avaliação dos indicadores previstos nas alíneas *a)* e *e)* do número 1 da Resolução do Conselho de Ministros (RCM) n.º 82/2017, de 9 de junho de 2017, através dos elementos disponíveis no apuramento do Relatório Único/Quadros de Pessoal de 2017. De acordo com o estudo estavam abrangidos pelo instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, direta e indiretamente, 3534 trabalhadores por conta de

outrem a tempo completo (TCO), excluindo os praticantes e aprendizes e o residual, dos quais 89 % são homens e 11 % são mulheres. De acordo com os dados da amostra, o estudo indica que para 500 TCO (14,1 % do total) as remunerações devidas são iguais ou superiores às remunerações convencionais enquanto para 3034 TCO (85,9 % do total) as remunerações são inferiores às convencionais, dos quais 90 % são homens e 10 % são mulheres. Quanto ao impacto salarial da extensão, a atualização das remunerações representa um acréscimo de 3,5 % na massa salarial do total dos trabalhadores e de 4,4 % para os trabalhadores cujas remunerações devidas serão alteradas. Na perspetiva da promoção de melhores níveis de coesão e igualdade social o estudo indica um ligeiro impacto no leque salarial.

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

Publicado o aviso relativo ao projeto da presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, Separata, n.º 54, de 20 de dezembro de 2019, o Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Norte (STRUN) e a ARP - Associação Rodoviária de Transportadores Pesados de Passageiros deduziram oposição à emissão da extensão. O STRUN alegou, em síntese, a existência de regulamentação coletiva própria - na qual é representado pela Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações - FECTRANS e que o contrato coletivo a estender estabelece condições menos favoráveis para os trabalhadores do setor de atividade em causa. A associação de empregadores, ARP, opõem-se à emissão da portaria de extensão alegando que não foi precedida de uma ponderação das circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão e que a sua publicação consubstancia uma prática restritiva da concorrência porquanto não existe identidade ou semelhança entre as condições financeiras e sociais das empresas associadas da ANTROP e na ARP. No seu entender, o contrato coletivo objeto de extensão altera condições de trabalho que tornarão insustentável ou impossível o exercício da atividade pelas empresas suas associadas, as quais são micro e pequenas empresas, que necessitam de regras laborais diferentes às previstas no contrato coletivo. Por outro lado, sustenta ainda que a cláusula 74.ª do contrato coletivo é nula por equivaler a alteração da titularidade das concessões de serviços regulares à transmissão de estabelecimento.

Analisada a argumentação expendida pelo STRUN, clarifica-se que, de acordo com o artigo 515.º do Código do Trabalho, a portaria de extensão só é aplicável às relações de trabalho que no mesmo âmbito não sejam reguladas por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho negocial. Neste sentido, considerando que o âmbito de aplicação da portaria abrange as relações de trabalho onde não se verifi-

que o princípio da dupla filiação e que assiste ao sindicato oponente a defesa dos direitos e interesses dos trabalhadores nele filiados, procede-se à exclusão do âmbito da presente extensão dos referidos trabalhadores.

Quanto à oposição apresentada pela ARP, relativamente à falta de ponderação dos critérios previstos no número 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho, salienta-se que a ponderação das circunstâncias sociais e económicas que justificam a extensão foi efetuada. Existe identidade ou semelhança económica e social das situações no âmbito da extensão e no do instrumento a que se refere e a análise dos indicadores previstos nas alíneas a) a e) do número 1 da RCM evidenciam que a extensão tem, no plano social, o efeito de uniformizar as condições mínimas de trabalho dos trabalhadores e, no plano económico, o de aproximar as condições de concorrência entre empresas do mesmo sector, conforme já se dispunha no número 1 do artigo 1.º da projetada portaria. Mais, a extensão visa a atualização de condições mínimas de trabalho que anteriormente foram objeto de extensão. Nesta confluência, importa ter em conta que uma das incumbências do Estado, numa economia de mercado, é assegurar que as empresas do setor atuem em condições de concorrência sã e leal, de forma a evitar práticas anti concorrenciais que possam afetar o próprio funcionamento do mercado. No caso vertente, são essas mesmas preocupações que justificam, do ponto de vista económico, a emissão da portaria de extensão do contrato coletivo em causa às empresas do mesmo setor não filiadas na associação de empregadores outorgante e trabalhadores ao seu serviço. A não emissão da portaria de extensão permitiria que as empresas não abrangidas por instrumento de regulamentação coletiva negocial obtivessem ganhos de competitividade por praticarem políticas salariais substancialmente mais reduzidas do que as que resultam da convenção coletiva objeto da extensão. Do ponto de vista social, a extensão justifica-se ainda, não só como garante da aplicação de idênticas condições de trabalho a todos os trabalhadores do setor, mas também da paz social. Por outro lado, é também um importante instrumento de promoção da igualdade de condições de trabalho no setor do transporte público rodoviário de passageiros, sendo por isso determinante para a inexistência de políticas salariais desiguais e injustificadas.

Ademais, é consabido que a lei confere às associações sindicais e às associações de empregadores o direito a celebrar convenções coletivas de trabalho, bem como a liberdade de inscrição dos trabalhadores e empregadores nas associações sindicais e de empregadores que os possam representar. Assim, com vista a defender os interesses dos trabalhadores e empregadores por aquelas representados podem as mesmas associações celebrar contratos coletivos e ou opor-se à extensão de outras convenções coletivas aos seus associados.

Mais se refira ainda que em matéria económica os fundamentos invocados pela ARP na oposição baseiam-se, predominantemente, na referência a conceitos vagos e indeterminados, sem qualquer tipo de concretização, não tendo ficado demonstrado, em termos de causalidade adequada, quais os concretos prejuízos que advinham para os seus associados com a execução da portaria de extensão. No entanto, consi-

derando que assiste à associação de empregadores oponente a defesa dos direitos e interesses dos empregadores nela filiados, procede-se à exclusão do âmbito da presente extensão dos referidos empregadores.

Importa ainda referir que a cláusula 74.^a do contrato coletivo objeto de extensão regula - à semelhança de cláusula idêntica prevista no contrato coletivo revisto, também objeto de extensão - a manutenção dos contratos de trabalho, designadamente nas situações de alteração de operador de concessão de serviço público de transporte rodoviário de passageiros, afigurando-se globalmente mais favorável à proteção dos direitos dos trabalhadores. Salienta-se, a este propósito, que a Diretiva n.º 2001/23/CE, do conselho, de 12 de março de 2001, relativa à aproximação das legislações dos Estados-Membros respeitantes à manutenção dos direitos dos trabalhadores em caso de transferência de empresas ou de estabelecimentos, ou de partes de empresas ou estabelecimentos, de acordo com o seu artigo 8.º, «não afeta a faculdade de os Estados-Membros aplicarem ou introduzirem disposições legislativas, regulamentares ou administrativas mais favoráveis aos trabalhadores ou de favorecerem ou permitirem a celebração de convenções coletivas ou acordos entre parceiros sociais que sejam mais favoráveis aos trabalhadores». Neste sentido, dispõe a alínea *m*) do número 3 do artigo 3.º do Código do Trabalho que as normas legais reguladoras da transmissão de empresa ou estabelecimento podem ser afastadas por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho que, sem oposição daquelas normas, disponha em sentido mais favorável aos trabalhadores.

Portanto, em face do que antecede, procede-se à extensão das condições de trabalho previstas na convenção coletiva, incluindo da cláusula 74.^a, com ressalva do âmbito da extensão de cláusulas consideradas contrárias a normas legais imperativas.

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

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

Considerando ainda que na oposição a ARP alega motivos de ordem económica, a presente portaria é emitida nos termos do número 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho.

Assim,

Manda o Governo, pelo Secretário de Estado Adjunto do

Trabalho e da Formação Profissional, no uso da competência delegada por Despacho n.º 892/2020, de 22 de janeiro de 2020, da Ministra do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, publicado no *Diário da República*, 2.^a série, n.º 15, de 22 de janeiro de 2020, e pelo Secretário de Estado da Mobilidade, ao abrigo da delegação de competências que lhe foi conferida pelo Ministro do Ambiente e da Ação Climática, nos termos do Despacho n.º 12149-A/2019, de 17 de dezembro, publicado no *Diário da República*, 2.^a série, n.º 243, de 18 de dezembro, ao abrigo do artigo 514.º e do número 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho e da Resolução do Conselho de Ministros n.º 82/2017, publicada no *Diário da República*, 1.^a série, n.º 112, de 9 de junho de 2017, o seguinte:

Artigo 1.º

1- As condições de trabalho constantes do contrato coletivo entre a Associação Nacional de Transportes de Passageiros - ANTROP e o STRUP - Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Portugal, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 35, de 22 de setembro de 2019, são estendidas no território do Continente:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que exerçam a atividade de transporte público rodoviário de passageiros e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção;

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

2- A presente extensão não é aplicável a trabalhadores filiados no Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Norte (STRUN) nem aos empregadores representados pela ARP - Associação Rodoviária de Transportadores Pesados de Passageiros.

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

Artigo 2.º

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

2- A tabela salarial e cláusulas de natureza pecuniária previstas na convenção produzem efeitos a partir de 1 de novembro de 2019.

22 de abril de 2020 - O Secretário de Estado Adjunto do Trabalho e da Formação Profissional, *Miguel Filipe Pardal Cabrita* - O Secretário de Estado da Mobilidade, *Eduardo Nuno Rodrigues e Pinheiro*.

CONVENÇÕES COLETIVAS

Contrato coletivo entre a Confederação dos Agricultores de Portugal (CAP) e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB - Alteração salarial e outras

Cláusula prévia

Âmbito da revisão

A presente revisão altera a convenção publicada nos *Boletins do Trabalho e Emprego*, n.º 18, de 15 de maio de 2018 e n.º 8, de 28 de fevereiro de 2019.

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência, denúncia e revisão

Cláusula 1.ª

Área

1- O presente contrato coletivo de trabalho, adiante designado por CCT, aplica-se no território continental, exceto nos distritos, concelhos ou setores em que se apliquem convenções coletivas de trabalho, com o mesmo objeto em que o ou os outorgantes ou associações suas filiadas sejam subscritores.

2- Para efeitos do número anterior, as regiões excecionais são:

- a) Os distritos de Leiria, Lisboa e Santarém; e
- b) O distrito de Beja.

3- Para efeitos do número 1, os setores excecionados são:

- a) O abate de aves;
- b) A produção de aves e ovos (nas regiões em que se apliquem convenções coletivas de trabalho com o mesmo objeto em que o ou os outorgantes ou os respetivos associados sejam subscritores);
- c) A suinicultura;
- d) As cooperativas agrícolas;
- e) As associações de beneficiários e regantes;
- f) A caça.

Cláusula 2.ª

Âmbito

1- O presente CCT obriga, por um lado, todos os empresários e produtores por conta própria que se dediquem à produção agrícola, pecuária e florestal, desde que inscritos nas organizações de agricultores representadas pela confederação signatária, Confederação dos Agricultores de Portugal (CAP), ou nela diretamente inscritos nos termos do artigo 4.º dos seus estatutos, e, por outro, todos os trabalhadores cujas categorias profissionais estejam previstas neste CCT,

prestem a sua atividade nestes setores e sejam representados pela associação sindical signatária, Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB.

2- O número de trabalhadores e empregadores abrangidos é de 50 000 e 12 500, respetivamente.

Cláusula 3.ª

Vigência, denúncia e revisão

1- O presente CCT entra em vigor cinco dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e terá uma vigência de 24 meses, salvo quanto a salários e cláusulas de expressão pecuniária, que terão a vigência de 12 meses.

2- A tabela salarial constante dos anexos II e III e demais cláusulas de expressão pecuniária produzirão efeitos a partir de 1 de janeiro de 2020 e serão revistas anualmente.

3- A denúncia do CCT pode ser efetuada, por escrito, por qualquer das partes, com a antecedência mínima de 3 meses em relação ao termo dos prazos de vigência previstos nos números anteriores, e desde que acompanhada de proposta negocial global.

4- No caso de não haver denúncia, a vigência da convenção será prorrogada automaticamente por períodos de um ano até ser denunciada por qualquer das partes.

5- Havendo denúncia, as partes comprometem-se a iniciar o processo negocial utilizando as fases negociais que entenderem, incluindo a arbitragem voluntária, durante um período máximo de dois anos.

6- O não cumprimento do disposto no número anterior mantém em vigor a convenção, enquanto não for revogada no todo ou em parte por outra convenção.

7- O processo negocial inicia-se com a apresentação de proposta fundamentada devendo a entidade destinatária responder até 30 dias após a data da sua receção.

8- A resposta deve exprimir uma posição relativa a todas as cláusulas da proposta, aceitando, recusando ou contrapondo.

9- A contraproposta pode abordar outras matérias para além das previstas na proposta que deverão ser também consideradas pelas partes como objeto da negociação.

CAPÍTULO II

Admissão, formação e carreira profissional

Cláusula 4.ª

Condições mínimas de admissão

1- São condições gerais de admissão para prestar trabalho 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 que pela sua natureza não ponham em risco o seu

normal desenvolvimento, nos termos de legislação específica.

3- Os menores de idade igual ou superior a 16 anos que não tenham 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 escolaridade obrigatória, qualificação profissional, ou ambas;

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 à 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 disposto nos números anteriores não é aplicável ao menor que apenas preste trabalho durante o período das férias escolares.

5- O empregador deve comunicar à ACT - Autoridades para as Condições de Trabalho, as admissões efetuadas nos termos dos números 2 e 3.

6- Do contrato de trabalho ou documento a entregar pelo empregador ao trabalhador até 60 dias após o início da relação laboral, deverão constar a categoria do trabalhador ou a descrição sumária das funções correspondentes, a data da celebração do contrato e a do início dos seus efeitos, a duração previsível do contrato, se este for celebrado a termo, o valor e a periodicidade da retribuição, o horário de trabalho, o local de trabalho, ou não havendo um fixo ou predominante, a indicação de que o trabalho é prestado em várias localizações, a duração das férias ou o critério para a sua determinação, os prazos de aviso prévio a observar pelo empregador e trabalhador para cessação do contrato, o número da apólice de seguro de acidentes de trabalho e a identificação da entidade seguradora, a menção de que este CCT é aplicável à relação de trabalho e referência à contribuição da entidade empregadora para um fundo de compensação de trabalho e fundo de garantia de compensação de trabalho, correspondente a 1 % da retribuição mensal do trabalhador, aplicável apenas a contratos de trabalho celebrados por período superior a 2 meses.

Cláusula 5.^a

Condições específicas de admissão

1- As condições específicas de admissão, no que respeita às exigências profissionais, são as que se encontram previstas no anexo I.

2- São condições de preferência de admissão, a formação profissional adequada ao posto de trabalho e a certificação profissional.

3- Os trabalhadores abrangidos por esta convenção serão classificados de harmonia com as suas funções, nas catego-

rias profissionais constantes do anexo I.

4- Sempre que o exercício de determinada profissão se encontre legalmente condicionado à posse de carteira profissional ou título com valor legal equivalente, a sua falta determina a nulidade do contrato.

5- A nulidade ou a anulação parcial não determina a invalidade de todo o contrato de trabalho, salvo quando se mostre que este não teria sido concluído sem a parte viciada.

6- Cessando a causa de invalidade durante a execução do contrato, este considera-se convalidado desde o início.

Cláusula 6.^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 IEFPP, 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 IEFPP, 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 IEFPP, IP, há 25 meses ou mais.

a) 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.

SECÇÃO II

Formação profissional

Cláusula 7.^a

Objetivos

-
- a)
- b)
- c)

Cláusula 8.^a

Formação contínua

- 1-
- d)
- a)
- b)
- c)
- 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 3 meses, a um número mínimo de horas proporcional à duração do contrato nesse ano.
- 2-
- 3-
- 4-
- 5-
- 6-
- 7-
- 8-
- 9-

Cláusula 9.^a

Crédito de horas e subsídio para formação contínua

- 1-
- 2-
- 3-
- 4-
- 5-

CAPÍTULO III

Vínculos contratuais

SECÇÃO I

Normas gerais

Cláusula 11.^a

Admissibilidade do contrato a termo resolutivo

1- O contrato de trabalho a termo só pode ser celebrado para satisfação de necessidade temporária da empresa e pelo período estritamente necessário à satisfação dessa necessidade.

2- Consideram-se, nomeadamente, necessidades temporárias da empresa aquelas que se encontram previstas no artigo 140.º do CT - Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro e n.º 93/2019, de 4 de setembro.

Cláusula 12.^a

Forma

1- O contrato a termo tem obrigatoriamente que ser reduzido a escrito, dele devendo constar a identificação, assinatura e domicílio ou sede das partes, atividade do trabalhador e correspondente retribuição, local e período normal de trabalho, data do início do trabalho, indicação do termo estipulado e respetivo motivo justificativo, datas de celebração do contrato e, sendo a termo certo, da respetiva cessação.

2- A indicação do motivo justificativo da aposição do termo deve ser feita pela menção dos factos que o integram, devendo estabelecer-se a relação entre a justificação invocada e o termo estipulado.

3- Considera-se sem termo o contrato em que falte a redução a escrito, salvo se tratar de um contrato de muito curta duração, previsto no artigo 142.º do CT - Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro e n.º 93/2019, de 4 de setembro, a assinatura das partes, o nome ou denominação, ou, simultaneamente, as datas da celebração do contrato e de início do trabalho, bem como aquele em que se omitam ou sejam insuficientes as referências ao termo e ao motivo justificativo.

4- Se o contrato a termo for considerado sem termo de acordo com o previsto no número 3, a antiguidade do trabalhador conta-se desde o início da prestação de trabalho.

SECÇÃO II

Contrato de trabalho a termo certo

Cláusula 13.^a

Duração do contrato a termo certo e contrato de muito curta duração

1- O contrato de trabalho a termo certo só pode ser celebrado para fazer face a acréscimo excecional e substancial da atividade de empresa cujo ciclo anual apresente irregularidades decorrentes do respetivo mercado ou de natureza estrutural que não seja passível de assegurar pela sua estrutura permanente.

2- Poderão ainda ser celebrados contratos de trabalho de muito curta duração para desenvolvimento de atividade sazonal agrícola de duração não superior a 35 dias, sem necessidade de redução a escrito, devendo o empregador comunicar a sua celebração ao serviço competente da segurança social, mediante formulário eletrónico que contém os seguintes elementos: identificação, assinaturas e domicílio ou sede das partes, atividade do trabalhador e correspondente retribuição, local e período normal de trabalho e o local de trabalho.

3- A duração total de contrato de trabalho de muito curta duração celebrados entre o mesmo trabalhador e com o mesmo empregador não pode exceder 70 dias de trabalho em cada ano civil.

4- Em caso de violação do disposto nos números 2 e 3 desta cláusula, o contrato considera-se celebrado pelo prazo de seis meses, contando-se neste prazo a duração de contratos anteriores celebrados ao abrigo dos mesmos preceitos.

5- A duração do contrato de trabalho a termo certo não pode ser superior a dois anos.

6- O contrato de trabalho a termo certo só pode ser celebrado por prazo inferior a seis meses em situação prevista em qualquer das alíneas *a)* a *g)* do número 2 do artigo 140.º do CT - Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro e n.º 93/2019, de 4 de setembro, não podendo a duração ser inferior à prevista para a tarefa ou serviço a realizar.

6- Em caso de violação do disposto na primeira parte do número anterior, o contrato considera-se celebrado considera-se celebrado pelo prazo de seis meses, desde que corresponda à satisfação de necessidades temporárias da empresa.

7- Na situação prevista na alínea *a)* do número 4 do artigo 140.º do CT - Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro e n.º 93/2019, de 4 de setembro, a duração do contrato de trabalho a termo certo não pode exceder os dois anos posteriores ao início do motivo justificado.

8- A duração do contrato de trabalho a termo incerto não pode ser superior a quatro anos.

9- É incluída no cômputo do limite referido no número 5 a duração de contratos de trabalho a termo ou de trabalho temporário cuja execução se concretiza no mesmo posto de trabalho, bem como de contrato de prestação de serviço para o mesmo objeto, entre o trabalhador e o mesmo empregador ou sociedades que com este se encontrem em relação de domínio ou de grupo ou mantenham estruturas organizativas comuns.

Cláusula 14.^a

Renovação do contrato

1- Por acordo das partes o contrato a termo pode não estar sujeito a renovação.

2- Na falta de declaração das partes em contrário, o contrato de trabalho a termo renova-se por igual período.

3- A renovação do contrato está sujeita à verificação das exigências materiais da sua celebração, bem como às de forma, no caso de se estipular prazo diferente.

4- O contrato de trabalho a termo certo pode ser renovado até três vezes e a duração total das renovações não pode exceder a do período inicial daquele.

5- Considera-se sem termo o contrato cuja renovação tenha sido efetuada em desrespeito dos pressupostos indicados no número anterior.

SECÇÃO III

Contrato de trabalho por tempo indeterminado

Cláusula 15.^a

Noção

1- O contrato por tempo indeterminado é todo aquele que não se encontrar sujeito à fixação de prazos de duração certos ou incertos.

2- O contrato considera-se por tempo indeterminado se forem excedidos os prazos de duração máxima ou o número de renovações de contratos a termo certo ou incerto previstas neste CCT, contando-se a antiguidade do trabalhador desde o início da prestação de trabalho.

3- Considera-se igualmente contratado sem termo, o trabalhador que permaneça no desempenho da sua atividade após a data da produção de efeitos da denúncia ou, na falta desta, decorridos 15 dias depois da conclusão da atividade, serviço ou obra ou projeto para que haja sido contratado ou depois do regresso de trabalhador substituído ou da cessação do contrato deste.

4- Na situação a que se refere o número anterior, a antiguidade do trabalhador conta-se desde o início da prestação de trabalho.

SECÇÃO IV

Contrato de trabalho a termo incerto

Cláusula 16.^a

Admissibilidade e duração

1- Só é permitida a celebração de contrato de trabalho a termo incerto nos termos previstos no número 3 do artigo 140.º do CT - Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro e n.º 93/2019, de 4 de setembro.

2- O contrato de trabalho a termo incerto dura por todo o tempo necessário à substituição do trabalhador ausente ou para a conclusão da atividade, tarefa, obra ou projeto cuja

execução justifica a celebração, não podendo ultrapassar o prazo de 4 anos.

CAPÍTULO IV

Direitos, deveres e garantias das partes

.....

CAPÍTULO V

Prestação do trabalho

.....

CAPÍTULO VI

Suspensão da prestação de trabalho

.....

CAPÍTULO VII

Retribuição, remunerações, subsídios e outras prestações pecuniárias

Cláusula 57.^a

Princípio constitucional da retribuição

Aos trabalhadores abrangidos pela presente convenção será assegurada uma retribuição do trabalho, segundo a quantidade, natureza e qualidade, em observância do princípio constitucional de que a trabalho igual salário igual, sem distinção de nacionalidade, idade, sexo, raça, religião ou ideologia.

Cláusula 58.^a

Conceito de retribuição do trabalho

- 1-
- 2-
- 3-
- 4-
- 5-
- a)
- b)
- c)
- 6-
- a)
- b)
- c)

Cláusula 59.^a

Cálculo da retribuição horária e diária

- 1-
- 2-

Cláusula 60.^a

Retribuição certa e retribuição variável

- 1-
- 2-
- 3-
- 4-

Cláusula 61.^a

Forma de pagamento

- 1-
- 2-
- 3-

Cláusula 62.^a

Retribuição de trabalho suplementar

- 1-
- a)
- b)
- 2-
- 3-
- 4-
- 5-
- 6-

Cláusula 63.^a

Retribuição em caso de substituição do trabalhador

.....

Cláusula 64.^a

Retribuição da isenção de horário de trabalho

- 1-
- a)
- b)
- 2-

Cláusula 65.^a

Retribuição e subsídio de férias

- 1-
- 2-
- 3-
- 4-
- 5-
- 6-

Cláusula 66.^a

Subsídio de Natal

- 1-
- 2-
- 3-
- 4-
- 5-

Cláusula 67.^a

Diuturnidades

1- A todos os trabalhadores em regime de tempo completo e sem promoção ou acesso obrigatório é atribuída uma diuturnidade de valor igual a 9,25 € por cada cinco anos de permanência na categoria profissional ao serviço do mesmo empregador, até ao limite de cinco diuturnidades.

2- Para efeito da aplicação do número 1 desta cláusula, a permanência na categoria conta-se desde 1 de julho de 2007, salvo para os trabalhadores com cinco ou mais anos de antiguidade na mesma categoria e na mesma entidade patronal a essa data.

3- Os trabalhadores em regime de tempo parcial têm direito a uma diuturnidade de valor proporcional à correspondente ao horário completo.

4- Os trabalhadores admitidos ao serviço a partir de 1 de janeiro de 2018, deixarão de ser abrangidos pelo disposto nos números anteriores.

Cláusula 68.^a

Subsídio de refeição

1- A todos os trabalhadores é atribuído um subsídio de refeição de valor igual a 4,50 €, por dia de trabalho efetivamente prestado.

2- Para efeitos do disposto no número anterior, o direito ao subsídio de refeição efetiva-se sempre que o trabalhador preste, no mínimo, um número de horas diárias de trabalho igual a metade da duração do seu período normal de trabalho por dia.

Cláusula 69.^a

Retribuição do trabalho noturno

1- A retribuição do trabalho noturno será superior em 25 % à retribuição a que dá direito o trabalho equivalente prestado durante o dia.

2- A prestação de trabalho noturno depois das 21h00 confere ao trabalhador o direito ao subsídio de refeição previsto no artigo 68.º deste CCT ou em alternativa, por decisão da entidade empregadora, a uma refeição fornecida por esta.

3- O disposto no número anterior não se aplica aos trabalhadores em regime de turnos.

CAPÍTULO VIII

Local de trabalho, deslocações, transportes e transferências

SECÇÃO I

Local de trabalho

Cláusula 70.^a

Local de trabalho

1-

2-

Cláusula 71.^a

Conceito de transferência do local de trabalho

.....

Cláusula 72.^a

Transferência a pedido do trabalhador

.....

Cláusula 73.^a

Transferência do local de trabalho

1-

2-

3-

4-

5-

6-

SECÇÃO II

Deslocações e transportes

Cláusula 74.^a

Regime de deslocações

1- O regime das deslocações dos trabalhadores fora do local habitual de trabalho regula-se pela presente disposição em função das seguintes modalidades:

a) Deslocação pequena - dentro da localidade onde se situa o local habitual de trabalho;

b) Deslocação média - fora da localidade onde se situa o local habitual de trabalho mas para local que permite o regresso diário do trabalhador ao local de trabalho;

c) Deslocação grande - fora da localidade onde se situa o local habitual de trabalho para local que não permite o regresso diário do trabalhador ao local habitual de trabalho, com alojamento no local onde o trabalho se realiza;

d) Deslocação muito grande - entre o Continente e as Regiões Autónomas ou para fora do território nacional.

2- Nas deslocações pequenas o trabalhador tem direito ao reembolso das despesas de transporte em que tiver incorrido e no caso de ter recorrido a viatura própria, ao valor de 0,36 €/km.

3- Nas deslocações médias o trabalhador tem direito ao reembolso das despesas de transporte nos termos previstos no número 2 desta cláusula, se for o caso, e ao reembolso de despesas com refeições, designadamente pequeno-almoço, se o trabalhador comprovadamente iniciar a deslocação antes das 6h30 da manhã e até ao montante de 3,10 €, almoço, se a deslocação abranger o período entre as 12h30 e 14h30 e até ao montante de 9,30 €, jantar, se a deslocação se prolongar para além das 20h00 e até ao montante de 9,30 € e ceia, se a deslocação se prolongar para além das 24h00 e até ao montante de 3,10 €. Em alternativa, o empregador poderá determinar atribuir ajudas de custo ao trabalhador, nos mesmos termos

em que são asseguradas aos funcionários públicos.

4- Nas deslocações muito grandes, o empregador suportará o pagamento da viagem, ida e volta, alojamento e refeições ou em alternativa, às duas últimas, atribuição de ajudas de custo nos mesmos termos em que são asseguradas aos funcionários públicos.

Cláusula 75.^a

Deslocações para frequência de cursos de formação profissional

1- Consideram-se deslocações para efeitos de frequência de ações de formação profissional, promovidas pelo empregador, as mudanças do local habitual de trabalho ocasionadas pelas mesmas.

2- Aos trabalhadores deslocados para ações de formação profissional o empregador assegurará transporte necessário à deslocação e fornecerá alimentação e alojamento e em alternativa, assegurará o pagamento de todas as despesas ocasionadas com a deslocação, nomeadamente as decorrentes de transporte, alimentação e alojamento.

3- O tempo do trajeto e da formação não deve exceder o período normal diário a que os trabalhadores estão obrigados.

CAPÍTULO IX

Conciliação da vida familiar e profissional

Cláusula 76.^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 no CT.

Cláusula 77.^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 adoção;
- e) Licença parental complementar em qualquer das modalidades;
- f) Dispensa da prestação de trabalho por parte de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, por motivo de protecção da sua segurança e saúde;
- g) Dispensa para consulta pré-natal;
- h) Dispensa para avaliação para adoção;
- i) Dispensa para amamentação ou aleitação;
- j) Faltas para assistência a filho;
- k) Faltas para assistência a neto;
- l) Licença para assistência a filho;
- m) Licença para assistência a filho com deficiência ou doença crónica;

n) Trabalho a tempo parcial de trabalhador com responsabilidades familiares;

o) Horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares;

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

q) Dispensa de prestação de trabalho suplementar;

r) Dispensa de prestação de trabalho no período noturno.

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

Cláusula 78.^a

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.

Cláusula 79.^a

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

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

4- Em caso de partilha do gozo da licença, a mãe e o pai informam os respetivos empregadores, até sete dias após o parto, do início e termo dos períodos a gozar por cada um, entregando para o efeito, declaração conjunta.

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

6- 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.

7- Na falta da declaração referida nos números 4 e 5 a licença é gozada pela mãe.

8- 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.

9- A suspensão da licença no caso previsto no número anterior é feita mediante comunicação ao empregador, acompanhada de declaração emitida pelo estabelecimento hospitalar.

Cláusula 80.^a

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 81.^a

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 da cláusula 79.^a, ou do período remanescente da licença, nos casos seguintes:

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

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

2- 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.

3- 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.

4- 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.

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

Cláusula 82.^a

Licença parental exclusiva do pai

1- É obrigatório o gozo pelo pai de uma licença parental de 20 dias úteis, seguidos ou interpolados, nos 30 dias seguintes ao nascimento do filho, cinco dos quais gozados de modo consecutivo imediatamente a seguir a este.

2- Após o gozo da licença prevista no número anterior, o pai tem ainda direito a 10 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 gêmeo 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 83.^a

Regime das licenças, faltas e dispensas

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

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

b) Licença por interrupção de gravidez;

c) Licença parental, em qualquer das modalidades;

d) Licença por adoção;

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 noturno;

i) Dispensa da prestação de trabalho por parte de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, por motivo de proteção da sua segurança e saúde;

j) Dispensa para avaliação para adoção.

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

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

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

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

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

4- A licença parental e a licença parental complementar, em quaisquer das suas modalidades, por adoção, para assistência a filho e para assistência a filho com deficiência 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 respetiva 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 atividade contratada, devendo, no caso previsto na alínea d) do número anterior, retomá-la na primeira vaga que ocorrer na empresa ou, se esta entretanto se não verificar, no termo do período previsto para a licença.

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 efetiva prestação de trabalho, designadamente a retribuição, mas não prejudica os benefícios complementares de assistência médica e medicamentosa a que o trabalhador tenha direito.

CAPÍTULO X

Disciplina

.....

CAPÍTULO XI

Segurança e saúde no trabalho

.....

CAPÍTULO XII

Atividade e organização sindical dos trabalhadores

.....

CAPÍTULO XIII

Comissão paritária

Cláusula 93.^a

Constituição

1- Até 90 dias após a entrada em vigor deste contrato será criada uma comissão paritária constituída por 2 representantes 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 94.^a

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 95.^a

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 93.^a, `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 96.^a

Regimes mais favoráveis

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.

Cláusula 97.^a

Casos omissos

Aplicar-se-á a lei geral do trabalho nos casos não expressamente previstos neste contrato.

ANEXO I

Categorias profissionais e definição de funções

Adega - É o trabalhador responsável por uma adega e por todas as operações nela realizadas.

Ajudante de armazém - É o/a trabalhador(a) que trabalha na dependência do/a operador(a) de armazém, adiante descrito, auxiliando-o nas tarefas a desenvolver por este.

Aplicador(a) de produtos fitofarmacêuticos e de adubos - É o/a trabalhador(a) que manipula e aplica de forma segura produtos fitofarmacêuticos, minimizando os riscos para o aplicador, o ambiente, culturas, espécies e organismos visados e para o consumidor, de acordo com os princípios da proteção integrada. Controla, conserva e mantém materiais de aplicação de acordo com normas técnicas. Verifica as condições e características dos locais de armazenamento de produtos fitofarmacêuticos e de transporte por forma a que as mesmas sejam realizadas com segurança e de modo a prevenir a existência de acidentes de trabalho.

Assistente administrativo(a) - É o/a trabalhador(a) que 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 em suporte papel e através de meios informáticos e encaminha-a para os respetivos 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.

Calibrador(a) de ovos - É o trabalhador que tem como função proceder à seleção, calibragem e embalamento de ovos.

Encarregado(a) de armazém - É o trabalhador que organiza, dirige e coordena, segundo especificações que lhe

são fornecidas, os diversos trabalhos de um armazém, orientando os profissionais sob as suas ordens e estabelecendo a forma mais conveniente para utilização da mão-de-obra, instalações e equipamentos, controla e regista o movimento e mantém atualizado o registo de mercadorias.

Encarregado(a) de exploração - É o/a trabalhador(a) responsável pela exploração agrícola, executando funções de gestão e os respetivos trabalhos, coordenando-os quando existirem outros trabalhadores a prestar serviço na exploração, coordena a execução dos trabalhos de todos os setores da exploração agrícola ou pecuária, sendo o responsável pela gestão da respetiva exploração.

Estagiário(a) - É o/a trabalhador(a) que se prepara para ingressar numa das categorias profissionais dos níveis 2, 3 ou 4 deste CCT. O trabalhador só pode permanecer nesta categoria pelo período máximo de 18 meses, findo o qual ingressa na categoria profissional respetiva.

Jardineiro(a) - É o/a trabalhador(a) especializado na sementeira, plantação e manutenção de flores e arbustos de enfeite em jardins e espaços verdes ou para fins comerciais.

Motorista - É o/a trabalhador(a) que possuindo carta de condução profissional, conduz veículos automóveis (pesados ou ligeiros), zela pelo bom estado de funcionamento, conservação e limpeza das viaturas e procede à verificação direta dos níveis de óleo, água e combustível e do estado de pressão dos pneus. Quando estiver a conduzir veículos de carga, compete-lhe orientar a carga, descarga e arrumação das mercadorias transportadas.

Motosserrista - É o/a trabalhador(a) que executa trabalhos com motosserras, nomeadamente no corte de madeiras, abate e limpeza de árvores. Efetua medições florestais e registo de dados. Opera com equipamentos moto manuais e equipamentos de proteção individual. Procede à manutenção dos espaços florestais. Previne os incêndios florestais. Aplica processos e métodos de proteção fitossanitária. Procede a operações inerentes ao abate de árvores. Extrai o material lenhosos do terreno. Efetua a manutenção e conservação da motosserra. Aplica os procedimentos técnicos associados ao abate de árvores em situação difícil.

Operador(a) agrícola - É o/a trabalhador(a) que procede à preparação do terreno para a sementeira e para a instalação de culturas ou de plantações, segundo o modo de produção definido. Instala culturas e plantações, de acordo com as operações culturais a realizar e o modo de produção definido. Procede às operações culturais necessárias ao desenvolvimento das culturas e de plantações, tendo em conta os hábitos vegetativos das espécies, as condições edafo-climáticas, a condução das culturas ao ar livre ou protegidas, de acordo com o método e o modo de produção definido. Procede à colheita dos produtos das culturas e das plantações, tendo em conta as suas características, os fins a que se destinam e o modo de produção. Procede às operações de corte, armazenamento e conservação da produção forrageira, de acordo com o método estabelecido, assegurando a adequada conservação dos alimentos e minimização do impacto ambiental. Conduz, opera e regula máquinas e equipamentos agrícolas adequados às atividades a realizar, tendo em conta as normas de segurança no trabalho e proteção ambiental.

Executa a conservação e limpeza dos equipamentos e das instalações da exploração. Regista dados relativos às operações efetuadas, para utilização técnica e contabilística, a fim de controlar os resultados e a produtividade da exploração. Executa operações simples ligadas às atividades pecuárias e florestais.

Operador(a) apícola - É o/a trabalhador(a) que organiza e executa tarefas relativas à produção, proteção, manutenção e exploração de colónias de abelhas no espaço rural, de forma a garantir a gestão sustentada do mesmo, através de técnicas e procedimentos adequados e respeitando as normas de qualidade dos produtos, de segurança e saúde no trabalho apícola, da legislação aplicável à atividade apícola e da proteção do ambiente.

Operador(a) de armazém - É o/a trabalhador(a) que gere, organiza e assegura a manutenção do armazém, realiza operações de carga e descarga de produtos e mercadorias controlando os seus fluxos, realiza atividades de balanço (inventário), utiliza tecnologias de informação e comunicação no âmbito da atividade e trata do manuseamento e arrumação de materiais e equipamentos.

Operador(a) florestal - É o/a trabalhador(a) que prepara e executa tarefas relativas à manutenção, proteção e exploração do material lenhoso e não lenhoso, bem como tarefas relacionadas com a atividade cinegética em espaços florestais, de forma a garantir a gestão sustentada destes espaços e respeitando as normas de qualidade dos produtos, de segurança e saúde no trabalho florestal e proteção do ambiente. Executa tarefas de manutenção, proteção e exploração de material lenhoso nos espaços florestais. Executa tarefas inerentes à produção de plantas em viveiro e movimentação no seu interior. Instala povoamentos florestais, de acordo com as técnicas pré-determinadas. Executa diversos tipos de podas e desramações em árvores. Procede às operações de resinagem, de acordo com a legislação em vigor. Procede à extração de cortiça em sobreiros vivos (descortiçamento), respeitando a legislação em vigor. Procede à apanha de sementes e frutos de espécies florestais em povoamentos selecionados. Procede aos cálculos das produções de lenha, de resina, de cortiça, de cogumelos e de sementes obtidas por exploração ou por hectare. Executa tarefas relacionadas com a atividade cinegética. Opera, regula e efetua a manutenção de equipamentos florestais e máquinas agrícolas adequadas às atividades a realizar. Executa a conservação e limpeza dos equipamentos e maquinaria utilizados e das instalações da exploração. Procede ao registo de dados da atividade do operador e da exploração florestal.

Operador(a) de jardinagem e espaços verdes - É o/a trabalhador(a) que organiza e executa tarefas relativas à instalação e manutenção de jardins e espaços verdes, tendo em conta as condições edafo-climáticas e respeitando as normas de segurança e saúde no trabalho agrícola e proteção do ambiente. Interpreta plantas, mapas, peças desenhadas do projeto de instalação de jardins e espaços verdes, a fim de identificar os dados necessários do trabalho a realizar. Prepara o terreno, para instalação de jardins e espaços verdes. Instala as espécies ornamentais de acordo com as orientações recebidas. Procede à manutenção de jardins espaços

verdes, tendo em conta os hábitos vegetativos das espécies e as condições edafo-climáticas, de acordo com as orientações recebidas. Regista dados referentes ao trabalho realizado, de forma a fornecer os elementos técnicos e contabilísticos necessários à gestão, de acordo com as orientações recebidas. Conduz, opera e regula máquinas e equipamentos de jardinagem e agrícolas adequados às atividades a realizar, tais como motocultivador, charrua, grade, escarificador, fresa, máquina de corte de relva, motosserras, corta-sebes, semeadores, roçadoras, «bobcat» e pulverizadores, de acordo com as orientações recebidas. Executa a conservação e limpeza dos equipamentos e instalações inerentes ao trabalho desenvolvido.

Operador(a) de máquinas agrícolas - É o/a trabalhador(a) que conduz e opera tratores agrícolas com e sem equipamentos montados ou rebocados e máquinas agrícolas, com vista à realização de operações culturais, de acordo com as instruções de trabalho e as condições edafo-climáticas, respeitando as normas de segurança e saúde no trabalho agrícola e de proteção do ambiente. Assegura a manutenção preventiva e executa reparações e afinações simples em tratores, reboques, máquinas, efetuando nomeadamente verificações de níveis de água, óleo e gasóleo, lubrificações, calibrações, substituições de peças desgastadas e limpeza dos equipamentos, por forma a garantir as suas condições de utilização. Regista dados referentes a cada trabalho realizado, por forma a fornecer os necessários elementos técnicos e contabilísticos.

Operador(a) pecuário - É o/a trabalhador(a) que executa tarefas relativas ao manejo do efetivo pecuário e à produção de produtos de origem animal tendo em conta as necessidades dos animais, a sua saúde e bem-estar, bem como o respeito pelas normas de qualidade dos produtos, de segurança alimentar e de saúde pública e de segurança e saúde no trabalho. Prepara e ministra a alimentação aos animais, tendo em conta o programa alimentar definido para cada espécie/raça, animal e fase do ciclo da vida, de acordo com o modo de produção. Assegura a limpeza e manutenção das instalações e dos equipamentos e o controlo do seu estado higiénico, sanitário e funcional e das condições ambientais, utilizando os meios colocados à sua disposição. Executa tarefas ligadas à sanidade animal, de acordo com o manejo profilático estabelecido e seguindo as instruções do médico veterinário, a fim de manter o bom estado sanitário da exploração e o bem-estar e a saúde animal. Executa tarefas ligadas ao manejo reprodutivo dos animais, de acordo com o plano de reprodução, as características das espécies e as instruções do médico veterinário, a fim de manter o bom estado sanitário da exploração e o bem-estar e a saúde animal. Executa tarefas ligadas ao manejo reprodutivo dos animais, de acordo com o plano de reprodução, as características das espécies e as instruções do médico veterinário. Efetua a ordenha dos animais nas espécies com função produtiva leiteira. Efetua tarefas específicas de manejo, de acordo com as espécies e o modo de produção estabelecido. Efetua as operações necessárias à identificação dos animais, tais como o preenchimento da sua ficha individual e a sua marcação por meio de fogo, brincos, azoto, coleiras, tatuagens, anilhas, marcas auriculares, bolo reticular, ou outros meios. Prepara os animais

para o abate de emergência, efetua a recolha, o transporte e o tratamento de efluentes líquidos e sólidos, tendo em conta as técnicas estabelecidas, com vista à obtenção de chorumes e estrumes numa perspetiva de sustentabilidade ambiental. Procede às operações culturais relacionadas com a manutenção e instalação de culturas forrageiras, prados e pastagens. Procede às operações de corte, conservação e armazenamento de produtos forrageiros. Conduz, opera e regula máquinas, equipamentos agrícolas e veículos adequados às operações culturais, às atividades de limpeza das instalações pecuárias, de alimentação e de transporte dos animais, tendo em conta as normas de segurança e o bem-estar animal. Regista e consulta dados técnicos da atividade, utilizando meios manuais ou informáticos.

Operador(a) de rega - É o/a trabalhador(a) que executa tarefas relativas aos sistemas de rega e drenagem. Avalia as necessidades hídricas das plantas. Identifica, instala e efetua diferentes sistemas de rega. Instala sistemas de drenagem. Zela pela conservação e manutenção dos equipamentos de rega.

Pastor(a) - É o/a trabalhador(a) que se dedica a domesticar, alimentar ou guardar animais ovinos, caprinos ou outros.

Rececionista - É o/a trabalhador(a) que assiste na portaria recebendo e atendendo visitantes que pretendam encaminhar-se para a administração ou outros trabalhadores ou atendendo outros visitantes com orientação das suas visitas e transmissão de indicações várias.

Técnico(a) administrativo - É o/a trabalhador(a) que organiza e executa as tarefas mais exigentes descritas para o assistente administrativo, controla as tarefas de um grupo de trabalhadores administrativos com atividades afins, controla a gestão do economato da empresa: regista as entradas e saídas de material preenchendo requisições ou outro tipo de documentação com vista à reposição das 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 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 de abonos, descontos e montante líquido a receber; atualiza a informação dos processos individuais do pessoal, nomeadamente dados referentes a dotações, promoções e reconversões; 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 gestão equina - É o/a trabalhador(a) que executa atividades de planeamento, organização e gestão de coudelarias e outros espaços hípicas, colaborar na gestão pedagógica dos centros hípicas e escolas de equitação, realizar atividades de planeamento e organização de provas hípicas e prepara e utilizar o cavalo nas diferentes modalidades equestres, aplicando e respeitando as normas de proteção e bem-estar animal e de segurança e saúde no trabalho. Executa a

gestão técnica de coudelarias, centros hípicas e escolas de equitação. Colabora na gestão pedagógica de centros hípicas e de escolas de equitação. Efetua a gestão operacional e o controlo da manutenção de coudelarias e de outras unidades de produção equina. Programa, organiza e executa a gestão desportiva, administrativa e logística de eventos hípicas. Colabora na implementação de programas de qualidade, higiene e segurança das unidades equinas de que é responsável. Orienta e executa operações de manejo equino e sanitário visando a proteção e o bem-estar do cavalo. Assegura a preparação e a utilização racional de equinos para as diferentes modalidades olímpicas/competições desportivas. Assegura a manutenção física e moral do cavalo para as diferentes modalidades olímpicas/competições desportivas. Controla a execução financeira da empresa equestre.

Técnico(a) de jardinagem e espaços verdes - É o/a trabalhador(a) que orienta, organiza e executa tarefas relativas à instalação e manutenção de jardins e espaços verdes, de acordo com o projeto e respeitando as normas de segurança e saúde no trabalho agrícola e de proteção do ambiente. Analisa projetos e outras especificações técnicas, a fim de identificar os dados necessários ao trabalho e orientar e/ou realizar. Supervisiona o trabalho, distribuindo, orientando e controlando as atividades de jardinagem em função das programações estabelecidas, das normas de segurança, higiene e proteção do ambiente e promovendo a qualidade do desempenho e as relações de trabalho em equipa. Orienta e/ou procede à preparação do terreno para instalação de jardins espaços verdes. Orienta e/ou procede à instalação de espécies ornamentais de acordo com as especificações técnicas do projeto. Orienta e/ou procede à manutenção de jardins e espaços verdes, tendo em conta os hábitos vegetativos das espécies e as condições edafoclimáticas, de acordo com as especificações técnicas do projeto. Organiza e/ou regista dados referentes ao trabalho realizado, de forma a fornecer os elementos técnicos e contabilísticos necessários à gestão. Orienta e/ou procede à condução, operação e regulação de máquinas e equipamentos de jardinagem e agrícolas adequados às atividades a realizar tais como motocultivador, charrua, grade, escarificador, corta-mato, fresa, máquina de corte de relva, motosserras, corta-sebes, semeadores, roçadoras, bobcat, atomizadores e pulverizadores. Elaborar orçamentos relativos à instalação e manutenção de jardins e espaços verdes, tendo em conta os custos, as áreas a utilizar e os tempos de trabalho. Orienta e/ou executa a conservação e a limpeza dos equipamentos e instalações inerentes ao trabalho desenvolvido.

Técnico(a) de manutenção - É o/a trabalhador(a) qualificado apto a orientar e a desenvolver atividades na área da manutenção, relacionadas com análise e diagnóstico, controlo e monitorização das condições de funcionamento dos equipamentos eletromecânicos e instalações elétricas. Planeia, prepara e procede a intervenções no âmbito da manutenção preventiva, sistemática ou corretiva. Executa ensaios e repõe em marcha de acordo com as normas de segurança, saúde e ambiente e regulamentos específicos em vigor. Interpreta desenhos, normas e outras especificações técnicas, a fim de identificar formas e dimensões, funcionalidades, materiais e outros dados complementares relativos a equi-

pamento eletromecânicos e instalações elétricas. Controla o funcionamento dos equipamentos, deteta e diagnostica anomalias. Planeia, desenvolve e controla os trabalhos de manutenção e de conservação em equipamentos e instalações, de acordo com as normas de segurança, saúde e ambiente e regulamentos específicos em vigor. Avalia e providencia os meios humanos e materiais necessários à intervenção de manutenção, tendo em consideração os prazos de execução. Planeia e estabelece a sequência e os métodos de trabalho de desmontagem, reparação e montagem de componentes e/ou equipamentos e definir a aplicação de processos, materiais e ferramentas adequadas à execução dos trabalhos, de acordo com o diagnóstico efetuado. Controla e avalia as intervenções de manutenção e os equipamentos intervencionados, utilizando instrumentos adequados. Procede à instalação, preparação e ensaio de vários tipos de máquinas, motores e outros equipamentos. Colabora no desenvolvimento de estudos e projetos de adaptação de sistemas e equipamentos para melhoria de eficiência, ganhos de produtividade e prevenção de avarias.

Técnico(a) de máquinas florestais - É o/a trabalhador(a) que organiza e planeia a execução do trabalho florestal. Conduz e opera as máquinas de exploração florestal, cumprindo as normas de segurança e saúde no trabalho e de proteção do meio ambiente. Efetua o planeamento e a organização das operações da exploração florestal. Conduz e opera máquinas de exploração florestal na execução de diferentes operações de exploração florestal, tendo em conta a produtividade e o cumprimento das normas de segurança e saúde no trabalho e de proteção do ambiente. Utiliza os diferentes aparelhos de controlo e computação incorporados nas máquinas de exploração florestal, de forma a maximizar a produtividade. Efetua a manutenção preventiva de máquinas e equipamentos florestais, de acordo com as especificações do fabricante. Deteta avarias/anomalias fornecendo informação adequada às equipas de manutenção e reparação de máquinas e equipamentos de exploração florestal. Desatrela e desmonta os equipamentos das máquinas e procede à sua conservação, manutenção e arrumação, assim como de materiais e produtos utilizados, assegurando as suas condições de conservação. Efetua o acondicionamento e transporte de produtos e plantas florestais. Regista dados e elabora relatórios referentes ao trabalho realizado, de forma a fornecer todos os elementos técnicos e contabilísticos necessários.

Técnico(a) de produção agro-pecuária - É o/a trabalhador(a) que programa, organiza, orienta e executa as atividades de uma exploração agrícola e/ou pecuária aplicando técnicas, métodos e modos de produção compatíveis com a preservação ambiental e respeitando as normas de proteção e bem-estar animal e de qualidade dos produtos, de segurança alimentar, de saúde pública e de segurança e saúde no trabalho. Programa e organiza a realização das operações e tarefas necessárias à execução do plano anual de exploração agrícola e pecuária, de acordo com o modo de produção. Organiza e orienta a execução das operações e tarefas inerentes à produção agrícola e pecuária, assegurando a quantidade e a qualidade dos produtos obtidos e o cumprimento das normas de

proteção do ambiente, segurança alimentar, segurança e saúde no trabalho e a proteção animal. Organiza e orienta a execução das operações e tarefas de armazenamento, acondicionamento ou conservação e transporte de produtos de origem agrícola ou pecuária destinados à comercialização, tendo em conta a regulamentação aplicável e as exigências dos clientes. Efetua a gestão operacional e o controlo da manutenção, conservação e reparação dos tratores e outros veículos, máquinas, instalações, equipamentos e utensílios agrícolas e pecuários. Assegura a gestão e o tratamento dos efluentes e resíduos agrícolas e pecuários, de acordo com a legislação em vigor. Conduz veículos agrícolas, opera e regula máquinas e equipamentos agrícolas e pecuários tendo em conta as normas de segurança no trabalho e a proteção ambiental. Assegura a ligação operacional com os fornecedores de matérias-primas, bens e serviços, nos termos contratuais estabelecidos. Explora e aplica tecnologias de informação e comunicação na execução das operações agrícolas e pecuárias e na recolha e tratamento de informação. Sistematiza informação técnica e económica e elabora relatórios relativos à atividade agrícola ou pecuária. Controla a execução dos orçamentos previsionais e efetua os ajustamentos necessários. Identifica novos mercados, formas de comercialização, formas de valorização dos produtos agrícolas e pecuários e necessidades de investimento, preparando propostas e orçamentos.

Técnico(a) de recursos florestais e ambientais - É o/a trabalhador(a) que participa na gestão, exploração e proteção de áreas florestais, respeitando a legislação em vigor e as normas de segurança e saúde no trabalho florestal. Colabora na elaboração de planos de ordenamento florestal tendo em consideração o clima, os solos e outros fatores condicionantes. Participa na produção e exploração com vista à valorização dos produtos e à sustentabilidade do espaço florestal. Assegura a conservação, proteção e valorização dos espaços florestais. Assegura o respeito pelo ambiente e a utilização sustentada dos recursos naturais. Elaboro relatórios e preenche documentação técnica relativa à atividade desenvolvida.

Técnico(a) de qualidade - É o/ trabalhador(a) que planeia, coordena, assegura e promove a implementação e melhoria contínua dos sistemas de gestão da qualidade, ambiente e segurança, em conformidade com os referenciais normativos e legislação aplicável, contribuindo para a eficiência e eficácia das organizações. Implementa sistemas de gestão da qualidade, ambiente e segurança de acordo com os referenciais normativos e exigências regulamentares e estatutárias aplicáveis. Apoia a gestão de recursos humanos. Gere o programa de auditorias e atua como auditor interno. Colabora na seleção, aprovação e avaliação de fornecedores, de acordo com critérios previamente definidos. Colabora na análise e avaliação da satisfação do cliente, através das técnicas de gestão da qualidade, de acordo com os referenciais normativos aplicáveis. Colabora na revisão dos sistemas de gestão de qualidade, ambiente e segurança.

Técnico(a) superior - É o trabalhador licenciado ou bacharelado que efetua, organiza e orienta pesquisas, aperfeiçoa ou desenvolve conceitos, teorias e métodos ou aplica conhecimentos científicos de biologia, zoologia, botânica, ecologia, genética ou microbiologia, economia e de organi-

zação do trabalho, especialmente nos campos da medicina veterinária, agricultura, pecuária ou floresta inerentes às atividades de produção e de apoio de uma empresa/exploração agrícola, agro-pecuária ou agro-florestal.

Técnico(a) vitivinícola - É o/a trabalhador(a) que orienta e intervém em todas as operações desde a cultura da vinha até ao engarrafamento, incluindo a colheita de uvas, os processos de vinificação, armazenamento e envelhecimento, respeitando e implementando todas as práticas necessárias para garantir a qualidade do vinho. Analisa projetos e outras especificações técnicas a fim de identificar os dados necessários ao trabalho a orientar e a realizar. Orienta e intervém na preparação do terreno e à instalação da vinha. Orienta e intervém nas operações necessárias ao desenvolvimento e à manutenção da vinha, tendo em conta os sistemas de proteção e produção integrada e de agricultura biológica. Orienta e intervém na vindima, de acordo com as características do produto final. Orienta e intervém na receção de uvas na adega. Orienta e intervém nas operações de vinificação, tratamento e armazenamento de vinhos, de acordo com as normas de segurança alimentar e de qualidade. Procede à avaliação sensorial de vinhos. Procede a análises físico-químicas de mostos e vinhos e interpreta os resultados analíticos, em conformidade com a legislação aplicável. Aplica tecnologia de informação e comunicação na execução das operações vitivinícolas e na recolha e tratamento de informação.

Telefonista - É o/a trabalhador(a) que presta serviço numa central telefónica, transmitindo aos telefones internos as chamadas recebidas e estabelecendo ligações internas ou para o exterior. Responde, se necessário, a pedidos de informação telefónicas.

Tratador(a) de animais em cativeiro - É o/a trabalhador(a) que executa as atividades relativas à higiene, alimentação, sanidade, reprodução e manejo de animais em cativeiro, respeitando o bem-estar animal e de acordo com as normas de proteção do ambiente, segurança e saúde no trabalho. Prepara e ministra a alimentação aos animais, tendo em conta o programa alimentar definido para cada espécie e para cada animal de acordo com a fase do seu ciclo de vida. Assegura a conservação dos alojamentos dos animais a nível higiénico, sanitário, ambiental e funcional, utilizando os meios colocados à sua disposição. Executa tarefas associadas à higiene e sanidade nos animais, vigiando o seu estado de saúde e aplicando as medidas profiláticas e os tratamentos curativos simples, seguindo as instruções do médico veterinário. Executa tarefas associadas à reprodução de animais em cativeiro. Procede à captura e imobilização dos animais com vista ao seu transporte, utilizando os métodos adequados e respeitando as normas de segurança e de bem-estar animal. Procede à identificação dos animais, utilizando os métodos adequados, tais como, coloração da pele, colocação de brincos, incisões e anilhas e preencher os dados relativos a cada animal em fichas de identificação. Presta informações ao público sobre os hábitos, características e habitat natural dos animais ao seu cuidado. Regista dados relativos à atividade desenvolvida, nomeadamente, tratamentos efetuados, alimentação, cuidados de higiene e ocorrências anómalas.

Tratador(a)/desbastador(a) de equinos - É o/a trabalhador(a) que executa as tarefas relativas ao manejo e desbaste de equinos, respeitando o bem-estar animal e as normas de segurança e saúde no trabalho e de proteção do ambiente.

Trabalhador(a) agrícola - É o/a trabalhador(a) que executa todos os trabalhos agrícolas, pecuários ou florestais que não possam ser enquadrados em qualquer das outras categorias profissionais, nomeadamente sementeira, plantação, rega, colheita, limpeza de campos, entre outras tarefas.

Trabalhador(a) avícola - É o/a trabalhador(a) que procede à limpeza e desinfeção das instalações, carrega e descarrega aves, rações e outros produtos avícolas.

Trabalhador de limpeza - É o trabalhador que efetua limpezas.

Vendedor(a) - É o/a trabalhador(a) que promove e procede à venda dos produtos e mercadorias fora da empresa.

ANEXO II

Enquadramento profissional, categorias profissionais e tabela de remunerações mínimas

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações mínimas mensais
1	Técnico(a) superior	771,00 €
2	Técnico(a) de produção agropecuária Técnico(a) de máquinas florestais Técnico(a) vitivinícola Técnico(a) de recursos florestais e ambientais Técnico(a) de jardinagem e espaços verdes Técnico(a) de gestão equina Técnico(a) de qualidade Técnico(a) administrativo(a) Técnico(a) de manutenção Encarregado(a) de exploração	743,00 €
3	Adeguero(a) Encarregado(a) de armazém Operador(a) agrícola Operador(a) florestal Operador(a) pecuário(a) Operador(a) apícola Operador(a) de rega Operador(a) de jardinagem e espaços verdes Operador(a) de máquinas agrícolas Aplicador(a) de produtos fitofarmacêuticos e de adubos Motosserrista Assistente administrativo(a) Tratador(a)/desbastador(a) de equinos Tratador(a) de animais em cativeiro Pastor(a)	695,00 €
4	Rececionista Telefonista Operador(a) de armazém Vendedor(a) Motorista	645,00 €

5	Calibrador(a) de ovos Trabalhador(a) agrícola Trabalhador(a) avícola Trabalhador(a) de limpeza Jardineiro(a) Ajudante de armazém Estagiário(a)	635,00 €
---	--	----------

ANEXO III

Remuneração mínima diária - Trabalho sazonal (a)

Categorias	Vencimento por hora com propocionais	Vencimento por dia com propocionais
Nível 3	6,00 €	48,00 €
Nível 4	5,30 €	42,40 €
Nível 5	4,80 €	38,40 €

(a) A remuneração mínima diária aqui prevista não se aplica ao trabalhador(a) avícola previsto neste CCT.

Lisboa, 11 de março de 2020.

Pela Confederação dos Agricultores de Portugal (CAP):

Eduardo Oliveira e Sousa e Luís Miguel Mira, como mandatários.

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

Joaquim Venâncio, como mandatário.

Depositado em 24 de abril de 2020, a fl. 122 do livro n.º 12, com o n.º 68/2020, 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 ADCP - Associação das Adegas Cooperativas de Portugal e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB - Alteração salarial e outras

Cláusula prévia

Âmbito da revisão

A presente revisão altera a convenção publicada nos *Boletins do Trabalho e Emprego*, n.º 27, de 22, de julho de 2018 e n.º 15, de 22 de abril de 2019.

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência e denúncia

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

1- O presente CCT vincula, por um lado, todas as entidades patronais, pessoas singulares ou colectivas, que exerçam a sua actividade no âmbito da vitivinicultura, nomeadamente das adegas cooperativas, cooperativas agrícolas com secção vitivinícola, seus cooperadores, uniões ou federações de adegas cooperativas, filiadas na ADCP - Associação das Adegas Cooperativas de Portugal e, por outro lado, todos os trabalhadores ao seu serviço que, exerçam actividade profissional correspondente a alguma das categorias profissionais previstas neste contrato e, por outro, os trabalhadores ao serviço daquelas, que desempenhem funções inerentes às profissões e categorias previstas nesta convenção, representados pelo Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB.

2- O presente CCT abrange todo o território nacional e é aplicável a um universo de 91 empregadores e a 1490 trabalhadores.

3- As partes outorgantes obrigam-se a requerer ao Ministério do Trabalho a extensão do presente CCT a todas as entidades que não estando inscritas na associação patronal outorgante exerçam na área abrangida pela convenção a actividade nela prevista e aos trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias previstas no presente CCT, bem como a todos os trabalhadores inscritos no Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB que se encontrem ao serviço de entidades não inscritas na associação patronal signatária.

Cláusula 2.ª

Vigência e denúncia

1- O presente CCT entra em vigor à data da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e vigorará pelo período de 12 meses.

2- Salvo o disposto no número 4 desta cláusula quanto à denúncia, uma vez atingido o respectivo termo inicial, o presente CCT renovar-se-á, automaticamente, por sucessivos períodos de 12 meses, até ser substituído por nova convenção.

3- A tabela salarial constante no anexo II e demais cláusulas com expressão pecuniária produzem efeitos, de 1 de janeiro a 31 de dezembro de 2020.

4- Em caso de denúncia do presente CCT, a parte interessada em obter esse efeito deverá remeter a respectiva comunicação à contra parte, com uma antecedência nunca inferior a três meses, relativamente ao termo da respectiva vigência ou de qualquer uma das renovações.

CAPÍTULO II

Categorias profissionais, admissão, período experimental, quadros e acessos

.....

CAPÍTULO III

Direitos, deveres e garantias das partes

.....

CAPÍTULO IV

Duração e prestação do trabalho

Cláusula 12.^a

Período normal de trabalho

- 1-
- 2-
- 3-

Cláusula 12.^a-A

Banco de horas

- 1-
- 2-
- 3-
- 4-
- 5-
- 6-
- 7-
- 8-
- 9-
- 10-
- 11-
- 12-
- 13-
- 14-
- 15-
- 16-
- 17-

Cláusula 13.^a

Trabalho extraordinário

- 1-
- 2-
- a)
- b)
- c)
- 3-
- 4-
- 5-
- 6-

Cláusula 14.^a

Isenção de horário de trabalho

- 1-
- 2-
- 3-

Cláusula 15.^a

Turnos

1- Os profissionais que trabalhem em regime de dois ou três turnos rotativos terão direito a um subsídio de turno no valor de 53,00 €/mês.

2- Independentemente do subsídio de turno, o trabalhador terá direito ao pagamento do acréscimo legal por trabalho nocturno em relação ao vencimento base.

Cláusula 16.^a

Descanso semanal e feriados

- 1-
- 2-
- 3-

CAPÍTULO V

Retribuição do trabalho

Cláusula 17.^a

Princípios gerais

- 1-
- 2-
- 3-

Cláusula 18.^a

Retribuição dos trabalhadores que exercem funções de diversas categorias

- 1-
- 2-
- 3-
- 4-
- 5-

Cláusula 19.^a

Substituições temporárias

- 1-
- 2-

Cláusula 20.^a

Comissões

- 1-
- 2-

Cláusula 21.^a

Zonas de trabalho para vendedores

- 1-

2-
3-

Cláusula 22.^a

Comissionistas

Cláusula 23.^a

Subsídio de Natal

1-
a)
2-
3-
4-
a)
b)

Cláusula 24.^a

Diuturnidades

1- Às diuturnidades mínimas estabelecidas neste CCT serão acrescidas diuturnidades no valor correspondente de 2,5 % da remuneração mensal estabelecida na tabela salarial «A» do anexo III para o primeiro escriturário (grau V), cada uma, até ao limite de cinco, por cada cinco anos de antiguidade.

2- No caso de promoção, os trabalhadores mantêm a(s) diuturnidades já vencidas e o direito às restantes até ao limite estabelecido no número I.

Cláusula 25.^a

Ajudas de custo

1- Aos trabalhadores que se deslocam em viagem de serviço será abonada a importância de 5,4 % da remuneração mensal estabelecida para o 1.º escriturário (nível V), para alimentação e alojamento, ou pagamento destas despesas contra apresentação do respectivo documento, conforme prévia opção da entidade patronal.

2- Sempre que a deslocação não implique uma diária completa, serão abonados os seguintes valores:

a) Pequeno-almoço: 0,30 %;

b) Almoço ou jantar: 1,25 %;

c) Dormida: 2,9 %;

– da remuneração mensal estabelecida na tabela para o 1.º escriturário (nível V).

3- Aos trabalhadores no desempenho do serviço externo fora da área do concelho a que o trabalhador se encontra adstrito serão pagas as despesas de deslocação, incluindo as refeições impostas pela mesma.

4- Se o trabalhador utilizar a sua viatura ao serviço da entidade patronal, esta pagar-lhe-á 0,36 €, por, por cada quilómetro percorrido.

5- Os trabalhadores, enquanto em serviço, ainda que des-

locados, ficam a coberto da legislação de acidentes de trabalho, devendo as entidades patronais efetuar as comunicações legais às instituições de seguros respetivas.

Cláusula 26.^a

Seguro e fundo para falhas

1- Os trabalhadores que exercem funções de pagamento ou recebimento têm direito a um abono mensal para falhas de 33,00 €/mês, que fará parte integrante da retribuição enquanto o trabalhador se mantiver classificado na profissão a que correspondem essas funções.

2- Sempre que os trabalhadores referidos no número anterior sejam substituídos nas funções citadas, o trabalhador substituído terá direito ao abono para falhas na proporção do tempo de substituição e enquanto esta durar.

Cláusula 26.^a-A

Subsídio de refeição

Os trabalhadores têm direito a um subsídio diário para refeição no valor de 5,25 € por cada dia efetivo de trabalho.

CAPÍTULO VI

Suspensão da prestação de trabalho

CAPÍTULO VII

Cessação do contrato de trabalho

CAPÍTULO VIII

Condições particulares de trabalho

SECÇÃO I

SECÇÃO II

SECÇÃO III

SECÇÃO IV

Trabalho de idosos e diminuídos

CAPÍTULO IX

Actividade sindical na empresa

Cláusula 55.^a

Actividade sindical na empresa

Aplica-se o disposto no Código do Trabalho, Lei n.º 23/2012, de 25 de junho.

Cláusula 56.^a

Quotização sindical

Aplica-se o disposto no Código do Trabalho, Lei n.º 23/2012, de 25 de junho.

CAPÍTULO X

Segurança, higiene e saúde no trabalho

Cláusula 57.^a

Segurança, higiene e saúde no trabalho

O empregador cumprirá e fará cumprir a legislação vigente sobre segurança, higiene e saúde no local de trabalho, nomeadamente de acordo com as normas estabelecidas nas Leis n.ºs 99/2003, de 27 de agosto, e 35/2004, de 29 de julho.

Cláusula 58.^a

Medicina do trabalho

1- O empregador manterá em funcionamento um serviço médico do trabalho, de acordo com as disposições legais.

2- Excepto no acto de admissão, o empregador tomará as providências necessárias para que os trabalhadores apresentem o boletim de sanidade nos termos da lei, assumindo os encargos com a obtenção da microradiografia, boletim de sanidade e tempo despendido pelo trabalhador.

3- Compete, em especial, aos médicos do trabalho:

a) Realizar exames médicos de admissão, bem como exames periódicos especiais aos trabalhadores, tendo particularmente em vista as mulheres, os menores e os trabalhadores por qualquer modo diminuídos;

b) Os resultados da inspecção referida na alínea anterior devem ser registados e assinados pelo médico nas respectivas fichas ou em caderneta própria;

c) Vigiar a adaptação dos trabalhadores no seu trabalho, bem como a sua readaptação profissional, quando for caso disso;

d) Aconselhar os responsáveis pelos serviços na reclassificação dos trabalhadores;

e) Velar e inspeccionar periodicamente as condições de higiene nos locais de trabalho e instalações anexas;

f) Fomentar a educação do pessoal em matéria de saúde, higiene e segurança, ministrando os conselhos necessários.

4- Não é permitido ao médico do trabalho exercer a fiscalização das ausências dos trabalhadores ou servir de perito ou testemunha dos processos judiciais que envolvam assuntos

da sua profissão e ponham em confronto os interesses do empregador e dos trabalhadores.

Cláusula 59.^a

Seguros

1- Em caso de baixa por acidente de trabalho, o empregador procederá, no fim de cada mês, ao pagamento integral do vencimento auferido à data da baixa, devendo o profissional em causa fazer-lhe entrega das verbas que receber da companhia seguradora.

2- O empregador fará um seguro que cubra os acidentes ocorridos no trajecto da residência para o local de trabalho, ou vice-versa, por motivo de serviço.

CAPÍTULO XI

Formação profissional

Cláusula 60.^a

Formação profissional

Aplica-se o disposto no Código do Trabalho, Lei n.º 93/2019, de 4 de setembro.

Artigo 130.º - Objetivos da formação profissional.

Artigo 131.º - Formação contínua.

Artigo 132.º - Crédito de horas e subsídio para formação contínua.

Artigo 133.º - Conteúdo da formação contínua.

Artigo 134.º - Efeito da cessação do contrato de trabalho no direito a formação.

CAPÍTULO XII

Modalidades de contrato de trabalho

Cláusula 61.^a

Modalidades de contrato de trabalho

Aplica-se o disposto no Código do Trabalho, Lei n.º 93/2019, de 4 de setembro.

CAPÍTULO XIII

Comissão paritária

Cláusula 62.^a

Comissão paritária

1- É criada, ao abrigo da legislação em vigor, um comissão paritária, não apenas para interpretação e integração de lacunas deste CCT mas também como organismo de conciliação dos diferendos entre o empregador e os trabalhadores.

2- A comissão paritária é constituída por:

a) Um membro efectivo e outro suplente em representação da ADCP - Associação das Adegas Cooperativas de Portugal;

b) Um membro efectivo e outro suplente em representação do Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB.

3- Na sua função de interpretar e integrar lacunas, é exigível a presença de 50 % do número total dos membros efectivos. Na sua função conciliatória, a comissão pode reunir apenas com dois membros, um de cada parte.

4- As reuniões da comissão realizar-se-ão na sede da ADCP - Associação das Adegas Cooperativas de Portugal ou na do Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB.

5- As reuniões serão convocadas a pedido dos interessados, mas a convocatória será feita pela secretaria do empregador, com a antecedência mínima de 15 dias, devendo ser acompanhada de elementos suficientes para que os representantes se possam documentar.

6- Em casos reconhecidamente urgentes, a convocatória pode ser feita ou acordada telefonicamente.

7- No prazo de 30 dias após a publicação do CCT, as partes indicarão os seus representantes.

Cláusula 63.^a

Deliberações

As deliberações tomadas por unanimidade dos presentes, no âmbito da comissão paritária, consideram-se, para todos os efeitos, como regulamentação deste CCT e serão depositadas e publicadas nos mesmos termos das convenções coletivas de trabalho.

CAPÍTULO XIV

Sistema de mediação laboral

Cláusula 64.^a

Princípio geral

Sem prejuízo do disposto no capítulo anterior «comissão paritária», as partes aceitam, quando o considerem adequado, utilizar o sistema de mediação laboral em momento prévio a qualquer outro meio de resolução de conflitos, para qualquer litígio laboral decorrente do presente CCT ou em relação ao mesmo, desde que não estejam em causa direitos indisponíveis ou não resultem de acidentes de trabalho.

CAPÍTULO XV

Direito à informação e consulta

Cláusula 65.^a

Princípio geral

1- As partes outorgantes do 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 con-

tratuais 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 66.^a

Informação e consulta

1- A ADCP - Associação das Adegas Cooperativas do Centro de Portugal na qualidade de outorgante deste CCT, bem como as adegas cooperativas suas filiadas, asseguram aos representantes dos trabalhadores ao seu serviço - delegados sindicais do Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB, na qualidade de 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 23/2012, de 25 de junho.

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

CAPÍTULO XVI

Disposições finais e transitórias

Cláusula 67.^a

Casos omissos

Todos os casos omissos neste contrato serão regidos pelas leis gerais de trabalho.

Cláusula 68.^a

Complemento de pensão por invalidez

1- No caso de incapacidade permanente, parcial ou absoluta para o trabalho habitual e proveniente de acidentes de trabalho ou doenças profissionais adquiridas ao serviço da entidade patronal, esta diligenciará conseguir a reconversão dos trabalhadores diminuídos para função compatível com as diminuições verificadas.

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

3- Caso a entidade patronal não proceda à reconversão do trabalhador, pagará a diferença entre a remuneração auferida à data da baixa e a soma das pensões por invalidez, reforma ou qualquer outra que seja atribuída aos trabalhadores em causa.

4- A reconversão em caso algum poderá ser feita para funções, embora compatíveis com as diminuições verificadas, que diminuam o trabalhador na sua dignidade social ou profissional.

Cláusula 69.^a

Complemento do subsídio por acidente de trabalho

Em caso de incapacidade temporária por acidente de trabalho adquirido ao serviço compete à entidade patronal repor o vencimento até perfazer a sua totalidade de retribuição mensal, no caso de as companhias seguradoras o não fazer, até ao limite de 4 meses.

Cláusula 70.^a

Regimes mais favoráveis

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.

ANEXO I

Categorias profissionais

Grupo A

Trabalhadores de armazém

Adegueiro - É o trabalhador que numa adega cooperativa é responsável pela adega e por todas as operações nela realizadas.

Ajudante de adegueiro - É o trabalhador que coadjuva o adegueiro e o substitui nos impedimentos.

Ajudante de controlador de qualidade - É o trabalhador que coadjuva o controlador de qualidade e substitui nas ausências.

Ajudante de encarregado de armazém - É o trabalhador que colabora com o encarregado de armazém coadjuvando-o na execução das tarefas que lhe são atribuídas e substituindo-o nas suas ausências e impedimentos.

Auxiliar de armazém - É o(a) trabalhador(a) que desempenha tarefas de ordem predominantemente manual, nomeadamente transporte e manuseamento de recipientes com produtos ou matéria-prima, podendo utilizar carrinhas porta-paletas ou outros meios não motorizados, procede à escolha e seleção de vasilhame cheio ou vazio; participa na limpeza das zonas de trabalho e procede às várias operações manuais nas adegas cujos processos de enchimento não sejam mecanizados, principalmente durante a campanha da uva.

Controlador de qualidade - É o trabalhador que nos armazéns presta assistência técnica aos diversos serviços, designadamente de engarrafamento, e realiza inspecções sobre a qualidade do trabalho executado produtividade atingida. Verifica a qualidade dos materiais utilizados, submetendo-os a exames minuciosos, servindo-se de instrumentos de verificação e medida e observando a forma de cumprimento das normas e produção da empresa; regista e transmite todas as anomalias encontradas, a fim de se efectuarem correcções ou apurarem responsabilidades.

Distribuidor - É o trabalhador que distribui as mercadorias por clientes ou sectores de venda.

Encarregado de armazém - É o trabalhador que organiza,

dirige e coordena, segundo especificações que lhe são fornecidas, os diversos trabalhos de um armazém de vinhos, orientando os profissionais sob as ordens estabelecendo a forma mais conveniente para utilização da mão-de-obra, instalações e equipamentos, controla e regista o movimento e mantém actualizado o registo de mercadorias.

Encarregado geral de armazém - É o trabalhador que organiza, dirige e coordena a actividade dos encarregados de armazém que estão sob as suas ordens.

Enólogo - É o trabalhador que interpreta projectos e outras especificações técnicas, de forma a identificar os dados necessários ao trabalho a realizar; Coordena equipas de trabalho; Planifica, coordena e executa as tarefas necessárias à instalação da vinha; Executa e coordena as operações inerentes à cultura da vinha; Prepara e higieniza as instalações e equipamentos de vindima e de recepção das uvas na adega; Executa as operações relativas ao controlo de maturação e recepção das uvas, vinificação e clarificação dos mostos, estabilização, envelhecimento e engarrafamento dos vinhos e ao fabrico de outros produtos derivados de uva; Efectua análises organolépticas e laboratoriais de controlo de maturação das uvas, fermentação dos mostos, conservação e evolução/envelhecimento dos vinhos; Respeita a legislação em vigor no sector vinícola, bem como as normas de qualidade e de SHST; Aplica estratégias de vendas; Regula e maneja equipamento vitivinícola, zelando pela sua manutenção.

Estagiário (Enólogo) - É o trabalhador que realiza um estágio de aptidão às funções de enólogo.

Operador(a) de enchimento/engarrafador(a) - É a trabalhadora que procede ao engarrafamento de vinhos por processos manuais ou mecânicos e aos serviços complementares de armazém.

Fiel de armazém - É o trabalhador que recebe e entrega os produtos destinados aos associados, sem prejuízo de outras funções.

Operador de máquinas - É o trabalhador que predominantemente opera e vigia o funcionamento de empilhadores, instalações de refrigeração, pasteurização, centrifugação, gaseificação, filtros, esmagamento, prensagem e outras inerentes à transformação.

Preparador de vinhos espumosos - É o trabalhador que extrai o depósito acumulado sobre a rolha no decurso da preparação dos vinhos espumosos.

Preparador de vinhos/vinagres/licores - É o trabalhador que prepara os vinhos e procede à constituição de lotes a partir de especificações recebidas; procede à trasfega do vinho e enche vasilhames através do sistema de bombagem ou outro; prepara os vinhos, passando, misturando e dissolvendo os ingredientes adequados, a fim de obter o produto com as características requeridas; efectua lotes de vinho de acordo com as especificações recebidas, procedendo às ligações necessárias e accionando o sistema de bombagem a fim de misturar as quantidades dos diferentes tipos de vinho; verifica o indicador/medidor de capacidade, a fim de se verificar das quantidades de vinho trasfegados; colhe amostras dos diferentes lotes e envia-as á sala de provas e ou laboratório a fim de serem submetidas a prova e analisadas; lava o equipamento, utilizando materiais adequados.

Profissional de armazém - É o trabalhador que procede às operações necessárias à recepção, manuseamento e expedição de vinhos e serviços complementares de armazém.

Grupo B

Tanoeiros

Ajudante de encarregado de tanoaria - É o trabalhador que colabora com o encarregado, coadjuvando-o na execução de tarefas que lhe são atribuídas e substituindo-o na ausência ou impedimento.

Barrileiro - É o trabalhador que após o período de aprendizagem terá de construir vasilhas de capacidade inferior a 300 l, com madeira devidamente aparelhada que lhe é entregue.

Construtor de tonéis e bolseiros - É o trabalhador que especificamente é responsável pela construção de tonéis e bolseiros, segundo as necessidades de capacidade da empresa.

Encarregado de tanoaria - É o trabalhador que na dependência do mestre de oficinas, quando ele existir, orienta o trabalho dos tanoeiros.

Mestre de oficina - É o trabalhador que superintende em todos os serviços na oficina, devendo dar a sua opinião na escolha de materiais inerentes ao ofício.

Tanoeiro de 1.ª - É o trabalhador responsável pela construção de vasilhas até 800 l, com acabamentos perfeitos, estanques e sem nós e repasses; emenda a madeira que se parta durante a construção ou que se estrafie. Faz acenos de medição, quando não corresponda às medidas exigidas.

Tanoeiro de 2.ª - É o trabalhador que executa as mesmas funções do tanoeiro de 1.ª, embora se exija da mesma produção e perfeição. A actividade deve ser predominante de aperfeiçoamento para tanoeiro de 1.ª

Trabalhador não diferenciado - É o trabalhador que faz o arrumo da tanoaria, procedendo à lavagem e limpeza do vasilhame novo ou reparado.

Grupo C

Manutenção

Carpinteiro de embalagens ou caixoteiro - É o trabalhador que fabrica diversos tipos de embalagens de madeira, escolhe, serra e trabalha a madeira segundo as medidas ou formas requeridas, monta as partes componentes e liga-as por pregagem ou outro processo e confecciona ou coloca tampas. Por vezes emprega na confecção das embalagens material derivado de madeira ou cartão.

Lubrificador - É o profissional que predominantemente lubrifica as máquinas, veículos e ferramentas, muda óleos nos períodos recomendados e executa os trabalhos necessários para manter em boas condições os pontos de lubrificação.

Oficial electricista - É o trabalhador electricista que executa todos os trabalhos da sua especialidade e assume a responsabilidade dessa execução.

Pré-oficial electricista - É o trabalhador electricista que coadjuva os oficiais e que, cooperando com eles executa trabalhos de menos responsabilidade.

Serralheiro - É o trabalhador que presta assistência às

máquinas, e nomeadamente monta, repara e conserta máquinas, motores e outros conjuntos mecânicos.

Trolha ou pedreiro de acabamentos - É o trabalhador que, exclusiva ou predominantemente, executa alvenarias de tijolo ou bloco, assentamentos de manilhas, tubos, rebocos e outros trabalhos similares ou complementares.

Grupo D

Motoristas e garagens

Ajudante de motorista - É o trabalhador que acompanha o motorista, competindo-lhe auxiliá-lo na manutenção e limpeza do veículo, vigia e indica as manobras, arruma as mercadorias no veículo de carga e procede à sua entrega nos domicílios, podendo ainda fazer a cobrança das mercadorias.

Motorista (pesados ou ligeiros) - É o trabalhador que, possuindo carta de condução profissional, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis (pesados ou ligeiros), competindo-lhe ainda zelar pela boa conservação do veículo e pela carga que transporta. Procede à verificação directa dos níveis de óleo, água e combustível e do estado e pressão dos pneumáticos. Quando em condução de veículos de carga, compete-lhe orientar as cargas e descargas e arrumação das mercadorias transportadas. Em caso de avaria ou acidente, toma as providências adequadas e recolhe os elementos necessários para apreciação das entidades competentes.

Servente de viaturas de carga - É o trabalhador que carrega e descarrega as mercadorias transportadas nos veículos de carga e faz entregas de volumes nos locais indicados pela firma.

Grupo E

Fogoeiros

Chegador - É o trabalhador também designado por «ajudante» ou «aprendiz de fogueiro» que, sob a exclusiva orientação e responsabilidade do fogueiro, assegura o abastecimento de combustível sólido ou líquido para os geradores de vapor de carregamento manual ou automático e procede à limpeza dos mesmos e da secção em que estão instalados. Exerce legalmente as funções, nos termos do artigo 14.º do regulamento da profissão de fogueiro.

Fogueiro - É o trabalhador que alimenta e conduz geradores de vapor, competindo-lhe, além do estabelecido no regulamento da profissão de fogueiro, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 46 989, de 30 de abril de 1966, a limpeza do tubular de fornalhas e condutas, devendo, ainda, providenciar pelo bom funcionamento de todos os acessórios, bem como pelas bombas de alimentação de água e combustível.

Grupo F

Trabalhadores químicos

Analista principal - É o trabalhador que executa análises quantitativas e qualitativas que exigem conhecimentos técnicos elevados no domínio da química laboratorial ou industrial. Ensaia e determina os tratamentos físico-químicos a fazer aos vinhos e sus derivados.

Analista (químicos) - É o trabalhador que efectua experi-

ências, análises simples e ensaios físico-químicos, tendo em vista, nomeadamente, determinar ou controlar a composição e propriedade de matérias-primas e ou produtos acabados, suas condições de utilização e aplicação.

Estagiário (analista químicos) - É o trabalhador que realiza um estágio de aptidão às funções de analista.

Preparador (químicos) - É o trabalhador que colabora na execução de experiência, análises e ensaios químicos e físico-químicos sob orientação de um assistente analista, preparando bancadas, manuseando reagentes, fazendo titulações, zelando pela manutenção e conservação de equipamentos e executando outras tarefas acessórias.

Grupo G

Trabalhadores técnicos de vendas e caixeiros

Caixeiro (a) - É o(a) trabalhador(a) com condições de chefia habilitado a desempenhar em absoluto todas as funções que, segundo o uso e costumes, são inerentes a tal categoria.

Caixeiro(a) - ajudante - É o(a) trabalhador(a) que, terminado o período de aprendizagem, estagia para caixeiro.

Caixeiro(a) - chefe de secção - É o(a) trabalhador(a) que coordena, dirige e controla o trabalho e as vendas numa secção do estabelecimento com um mínimo de 3 profissionais.

Caixeiro(a) - encarregado(a) - É o(a) trabalhador(a) que substitui o patrão ou gerente comercial, na ausência destes, e se encontra apto a dirigir o serviço e o pessoal.

Promotor(a) de vendas - É o(a) trabalhador(a) que promove vendas sem as concretizar, colaborando em exposições ou outras formas de promoção.

Vendedor(a) - É o(a) trabalhador(a) que diligências e realiza as vendas fora do estabelecimento e envia relatórios sobre as vendas efectuadas, podendo ter as seguintes designações; caixeiro de praça, se actua na área do concelho onde se encontra instalada a sede ou delegação da empresa a que se encontra adstrito e conselhos limítrofes; caixeiro-viajante, se actua numa zona geográfica determinada, fora daqueles concelhos.

Grupo H

Serviços administrativos e auxiliares

Categorias e definição

Analista de sistemas - É o(a) trabalhador(a) que concebe e projecta, no âmbito do tratamento automático da informática, os sistemas que melhor respondam aos fins em vista, tendo em conta os meios de tratamento disponíveis, e consulta os interessados a fim de recolher elementos elucidativos dos objectivos que se têm em vista; determina se é possível e economicamente rentável utilizar um sistema de tratamento automático da informação; examina os dados obtidos e determina qual a informação a ser recolhida, com que periodicidade e em que ponto do seu circuito, bem como a forma e a frequência com que devem ser apresentados os resultados; determina as modificações a introduzir necessárias à normalização dos dados e as transformações a fazer na sequência

das operações; prepara organigramas e outras especificações para o programador; efectua testes, a fim de se certificar se, o tratamento automático da informação se adapta aos fins em vista, e, caso contrário, introduz as modificações necessárias. Pode ser incumbido de dirigir a preparação dos programas. Pode coordenar os trabalhos das pessoas encarregadas de executar as fases sucessivas das operações de análise do problema. Pode corrigir e coordenar a instalação de sistemas de tratamento automático da informação.

Assistente administrativo(a) - É o(a) trabalhador(a) que utiliza processos e técnicas de natureza administrativa e comunicacional, pode utilizar meios informáticos e assegura a organização de processos de informação para decisão superior.

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

Chefe de departamento, chefe de divisão e chefe de serviços - É o(a) trabalhador(a) que dirige ou chefia um sector dos serviços; são equiparados a esta categoria os trabalhadores que exerçam as funções de técnicos de contas e tenham sido indicados, nessa qualidade, à Direcção-Geral das Contribuições e Impostos.

Chefe de secção ou chefe de vendas - É o(a) trabalhador(a) que coordena, dirige e controla o trabalho de um grupo de profissionais ou dirige um departamento de serviço.

Cobrador(a) - É o(a) trabalhador(a) que, normal e predominantemente, efectua, fora do escritório, recebimentos, pagamentos e depósitos.

Contabilista/técnico de contas - É o(a) trabalhador(a) que organiza os serviços de natureza contabilística; estuda a planificação dos circuitos contabilísticos, analisando os diversos sectores de actividade da empresa, de forma a assegurar uma recolha de elementos precisos, com vista à determinação de custos e resultados de exploração; elabora o plano de contas a utilizar para a obtenção dos elementos mais adequados à gestão económico-financeira e ao cumprimento da legislação comercial e fiscal; supervisiona os registos e livros de contabilidade, coordenando, orientando e dirigindo os empregados encarregados dessa execução; fornece os elementos contabilísticos necessários à definição da política orçamental e organiza e assegura o controle da execução do orçamento; elabora e certifica os balancetes e outras informações contabilísticas a submeter à administração ou a fornecer a serviços públicos; procede ao apuramento de resultados, dirigindo o encerramento das contas e a elaboração do respectivo balanço, que apresenta e assina; elabora o relatório explicativo que acompanha a apresentação de contas ou fornece indicações para essa elaboração; efectua as revisões contabilísticas necessárias, verificando os livros ou registos, para se certificar da correcção da respectiva escrituração. É o responsável pela contabilidade das empresas do grupo A

perante a Direcção-Geral das Contribuições e Impostos.

Continuo(a) - É o(a) trabalhador(a) que executa diversos serviços, tais como anunciar visitantes, encaminhá-los ou informá-los: fazer recados, estampilhar e entregar correspondência e executar diversos serviços análogos.

Correspondente em línguas estrangeiras - É o(a) trabalhador(a) que redige cartas e quaisquer outros documentos de escritório em línguas estrangeiras, dando-lhes o seguimento apropriado; lê e traduz, se necessários, o correio recebido e junta-lhe a correspondência anterior sobre o mesmo assunto; estuda documentos e informa-se sobre a matéria em questão ou recebe instruções definidas com vista à resposta; redige textos, faz rascunhos de cartas, dita-as ou dactilografa-as; pode ser encarregado de se ocupar dos respectivos processos.

Director(a) de serviços ou chefe de escritório - É o(a) trabalhador(a) que superintende em todos os serviços de escritório.

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

Estagiário (a) - É o trabalhador que, sem prejuízo do princípio de salário igual para trabalho igual, se habilita, por um período máximo de dois anos, para o exercício de uma profissão.

Estagiário(a) de escriturário - É o(a) trabalhador(a) que coadjuva o escriturário ou se prepara para esta função.

Guarda - É o(a) trabalhador(a) maior de 21 anos de idade, que assegura a defesa e conservação das instalações e de outros valores que lhe sejam confiados.

Guarda-livros - É o(a) trabalhador(a) que se ocupa da escrituração de registos ou de livros de contabilidade, gerais ou espaciais, analíticos ou sintéticos, selados ou não selados, executando, nomeadamente, trabalhos contabilísticos rela-

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

Operador(a) de computador - É o(a) trabalhador(a) que trabalha com máquinas de registo de operações contabilísticas; faz lançamentos, simples registos ou cálculos estatísticos e verifica a exactidão das facturas, recibos e outros documentos. Por vezes, executa diversos trabalhos de escritório relacionados com as operações de contabilidade.

Porteiro(a) - É o(a) trabalhador(a) que atende os visitantes, informa-se das suas pretensões e anuncia-os ou indica-lhes os serviços a que se devem dirigir; por vezes, é incumbido de controlar entradas e saídas de visitantes, mercadorias e veículos. Pode ainda ser encarregado da recepção da correspondência.

Programador(a) - É o(a) trabalhador(a) que tem a seu cargo o estudo e programação dos planos dos computadores e das mecanográficas.

Secretário(a) de direcção - É o(a) trabalhador(a) que se ocupa do secretariado específico da administração ou direcção da empresa. Entre outras, compete-lhe, normalmente, as seguintes funções: redigir actas das reuniões de trabalho; assegurar, por sua própria iniciativa, o trabalho de rotina diário do gabinete; providenciar pela realização das assembleias-gerais, reuniões de trabalho, contratos e escrituras.

Servente de limpeza - É o(a) trabalhador(a) cuja actividade consiste principalmente em proceder à limpeza das instalações.

Telefonista - É o(a) trabalhador(a) que presta serviço numa central telefónica, transmite aos telefones internos as chamadas recebidas e estabelecendo ligações internas ou para o exterior. Responde, se necessário, a pedidos de informações telefónicas.

Tesoureiro(a) - É o(a) trabalhador(a) que dirige a tesouraria, em escritórios em que haja departamento próprio, tendo 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 os livros indicam; pode, por vezes, autorizar certas despesas e executar outras tarefas relacionadas com as operações financeiras.

Grupo I

Técnicos agrários

Eng.º técnico agrário - É o trabalhador que exerce dentro da empresa as funções compatíveis e correspondentes às suas habilitações específicas.

Técnico estagiário - É o trabalhador no primeiro ano da actividade.

ANEXO II

Condições de admissão e acessos

A - Trabalhadores de armazém

1- Condições de admissão:

Idade de 16 anos e as habilitações mínimas legais.

2- Dotações mínimas:

2.1- 1 trabalhador com a categoria de encarregado geral de armazém nas empresas em que haja 30 ou mais trabalhadores de armazém.

2.2- 1 ajudante de encarregado de armazém por cada grupo de 10 trabalhadores de armazém.

2.3- Por cada 2 ajudantes de encarregado de armazém.

2.4- 1 trabalhador com a categoria de encarregado de armazém quando existam 5 ou mais trabalhadores de armazém.

3- Acesso:

3.1- O profissional de armazém maior de 18 anos de idade terá um período de adaptação de 1 ano, incluindo o período experimental.

3.2- Se o profissional de armazém vier de outra empresa deste sector onde já tiver adquirido a categoria máxima de profissional de armazém, esse período de adaptação será reduzido a 6 meses. Para beneficiar dessa redução terá de fazer prova, no momento da alteração, dessa anterior situação, mediante apresentação de documento comprovativo, em duplicado, ficando este na posse do trabalhador depois de assinado pela entidade patronal.

3.3- Se o profissional de armazém, ao fazer os 18 anos de idade, ainda não tiver 1 ano de casa, terá completar o tempo suficiente para 1 ano, o qual funcionará como período de adaptação.

3.4- Operador(a) de enchimento/engarrafador(a) terá um período de adaptação de 6 meses, incluindo o período experimental, contando-se para este efeito o tempo de serviço noutra empresa do sector, nos termos do número 2.

Trabalhadores administrativos

B - Engenheiros técnicos agrários

1- Definição:

1.1- É todo o profissional de engenharia, bacharel ou equiparado, diplomado com curso superior de engenharia nos vários ramos das ciências agrárias, em escolas nacionais e estrangeiras oficialmente reconhecidas e habilitado a estudar, coordenar, investigar, orientar e executar acções no campo da engenharia agrária, distribuídas pelos seguintes sectores de actividade, em conformidade com o estabelecido na classificação nacional de profissões: engenharia agrícola, produção florestal, actividade técnico-comercial, tecnologia dos produtos alimentares.

2- A definição das funções técnicas e hierárquicas deve ter como base o nível técnico da função e o nível da responsabilidade.

2.1- Consideram-se quatro graus, sendo apenas diferenciados pelo vencimento.

2.2- A admissão dos bacharéis em engenharia é feita pelo grau I que é considerado complemento de formação acadé-

mica.

2.3- A permanência máxima nos graus I, II e III é de três anos, findos os quais é automaticamente promovido ao grau imediatamente superior.

2.4- No caso de as funções desempenhadas corresponderem a mais de um dos graus mencionados, prevalece, para todos os efeitos, o grau superior.

3- Preenchimento de lugares e cargos:

3.1- Aos profissionais de engenharia será sempre exigida carteira profissional, diploma ou documento equivalente, no acto da sua admissão.

3.2- Os profissionais de engenharia devidamente credenciados serão integrados no grau correspondente às funções que venham a desempenhar, sem prejuízo de, inicial e transitivamente, desempenharem funções de menor responsabilidade. A classificação nos diferentes graus corresponderá sempre à função respectiva.

3.3- O preenchimento de lugares e cargos pode ser efectuado por:

- a) Admissão;
- b) Mudança de carreira;
- c) Nomeação;
- d) Readmissão.

A admissão não pode prejudicar em caso nenhum o preenchimento de lugares por qualquer dos processos referidos nas alíneas b), c) e d) o preenchimento de lugares e cargos obrigam a empresa a definir o perfil das funções a desempenhar.

3.4- Nos provimentos de lugares e cargos atender-se-á obrigatoriamente à possibilidade de os trabalhadores interessados já ao serviço da empresa adquirirem a habilitação necessária mediante frequência de cursos de reciclagem. Observadas as condições descritas e perante a necessidade de recrutamento externo recorrer-se-á às listas de desempregados existentes no respectivo organismo sindical e nos organismos oficiais, ela ordem indicada, prevalecendo, no entanto, os critérios de avaliação de capacidade da empresa.

3.5- Em igualdade de circunstâncias básicas, as condições de preferência de preenchimento de lugares e cargos são, pela ordem indicada, as seguintes:

- a) Estar ao serviço da empresa;
- b) Maior aptidão e experiência no ramo pretendido;
- c) Competência profissional específica para o desempenho das funções correspondentes ao lugar a preencher;
- d) Antiguidade na função anterior.

Sempre que o número de candidatos a determinado lugar seja superior ao número de profissionais de engenharia que a empresa pretende admitir, terão preferência os candidatos com maior experiência profissional no ramo pretendido independentemente da idade da prevalência referida no número 3.4.

C - Trabalhadores administrativos

1- Condições de admissão:

1.1- Só poderão ser admitidos na profissão os indivíduos de ambos os sexos com mais de 16 anos de idade, tendo as habilitações mínimas legais, ou, o curso geral dos liceus, o curso geral de administração e comércio, os cursos oficiais

ou oficializados que não tenham duração inferior aqueles e que preparem para o desempenho de funções comerciais ou cursos equivalentes, excepto para aqueles que já exerciam a profissão à data da entrega em vigor deste contrato.

1.1- A idade mínima de admissão de trabalhadores para desempenho de funções de caixa, cobrador e guarda é de 18 anos.

1.2- A titularidade de certificado de aptidão profissional (CAP) constitui factor de preferência na admissão para assistente administrativo, técnico administrativo, técnico de contabilidade e técnico de secretariado.

1.3- O empregador pode, no entanto, integrar em algumas das profissões referidas nos número anterior trabalhador que não satisfaça os requisitos necessários, desde que exerça, actualmente as correspondentes funções e possua conhecimentos suficientes.

1.4- A pessoa com deficiência tem preferência na admissão para profissões que elas possam desempenhar, desde que tenham as habilitações mínimas exigidas e estejam em igualdade de condições.

2- Acessos:

2.1- Nas profissões com duas ou mais categorias profissionais a mudança para a categoria imediatamente superior far-se-á após três anos de serviço na categoria anterior, sem prejuízo do disposto no número 3.

2.2- Para efeitos de promoção do trabalhador, o empregador deve ter em conta, nomeadamente, a competência profissional, as habilitações escolares, a formação profissional e a antiguidade na categoria e na empresa.

2.3- Após três anos numa das categorias de técnico, o empregador pondera a promoção do trabalhador, devendo, se for caso disso, justificar por que não o promove.

D - Caixeiros

1- Condições de admissão:

Idade de 14 anos e habilitações mínimas legais.

2- Dotações mínimas:

1 caixeiro-encarregado ou chefe de secção sempre que o número de profissionais no estabelecimento, ou secção, seja igual ou superior a 3.

3- Acesso:

3.1- O praticante, logo que complete 3 anos de prática ou atinja 18 anos de idade, será promovido obrigatoriamente a caixeiro-ajudante.

3.2- O caixeiro-ajudante, após 2 anos de permanência nesta categoria, passará a caixeiro.

E - Fogueiros

1- Condições de admissão:

Idade de 18 anos e habilitações mínimas legais.

2- Dotações mínimas:

Havendo 3 ou mais trabalhadores fogueiros, um deles será classificado como encarregado.

3- Aprendizagem e acesso:

3.1- Os ajudantes ou aprendizes para ascenderem à categoria de fogueiro, terão de efectuar estágios de aprendizagem nos termos regulamentares os quais são de 1, 2 e 4 anos, em instalações de vapor de 3.^a, 2.^a e 1.^a categorias, respectivamente, e ser aprovados em exame.

F - Motoristas

1- Condições de admissão:

Idade de 21 anos, ou emancipado, e as habilitações mínimas legais.

2- Dotações especiais:

2.1- Todo o motorista profissional, quando no exercício das suas funções em veículos de carga, terá de ser acompanhado por ajudante de motorista, sempre aquela solicite e o serviço o justifique.

G - Trabalhadores químicos

1- Condições mínimas:

1.1- Analista principal - curso de química laboratorial de instituto industrial ou conhecimentos profissionais adquiridos equivalentes.

1.2- Analista estagiário - curso auxiliar de laboratório químico de escola industrial ou conhecimentos profissionais adquiridos equivalentes.

2- Acesso:

a) Os trabalhadores admitidos para a categoria de estagiário passarão automaticamente à de analista findo o primeiro ano de serviço.

H - Trabalhadores electricistas

1- Condições de admissão:

a) Idade de 14 anos e as habilitações mínimas legais.

2- Dotações mínimas:

2.1- 1 chefe de equipa nos estabelecimentos com 3 ou mais oficiais electricistas.

2.2- 1 encarregado nas empresas que tiverem ao seu serviço 5 oficiais.

3- Acesso:

3.1- Nas categorias profissionais inferiores a oficial observar-se-ão as seguintes normas de acesso:

a) Os pré-oficiais, após 3 períodos de 8 anos de permanência nesta categoria, serão promovidos a oficiais.

3.2-

a) Os trabalhadores electricistas diplomados pelas escolas oficiais portuguesas com os cursos industriais de electricista ou de montador electricista e ainda os diplomados com os cursos de electricista da Casa Pia de Lisboa, Instituto Técnico Militar dos Pupilos do Exército, 2.º grau de torpedeiros - electricistas da Marinha de Guerra Portuguesa e cursos de mecânico electricista ou radiomontador da Escola Militar de Electromecânica terão, no mínimo, a categoria de pré-oficial, 2.º período.

b) Os trabalhadores electricistas diplomados com cursos do Ministério do Trabalho, através do Fundo de Desenvolvimento da Mão-de-Obra, terão no mínimo, a categoria de pré-oficial, 1.º período.

4- Deontologia profissional dos trabalhadores electricistas:

4.1- O trabalhador terá sempre direito a recusar cumprir ordens contrárias à boa técnica profissional, nomeadamente às normas de segurança de instalações eléctricas.

4.2- O trabalhador também pode recusar obediência a ordens de natureza técnica referentes à execução de serviços,

quando não provenientes de superior habilitado com a categoria profissional, engenheiro ou engenheiro técnico do ramo electrónico.

I - Trabalhadores de tanoaria

1- Condições de acesso:

a) Idade de 18 anos, com excepção dos aprendizes, que é de 15 anos, e habilitações mínimas legais.

2- Dotações mínimas:

2.1- 1 trabalhador com a categoria de mestre de oficina nas empresas em que haja 30 ou mais trabalhadores de tanoaria.

2.2- 1 trabalhador com a categoria de encarregado nas empresas em que haja 5 ou mais trabalhadores de tanoaria.

2.3- 1 ajudante de encarregado de tanoaria por cada grupo de 10 trabalhadores de tanoaria.

2.4- Havendo um só profissional tanoeiro, este terá obrigatoriamente a categoria de tanoeiro de 1.^a

3- Aprendizagem e acesso:

3.1- A duração da aprendizagem é de 3 anos, divididos para efeito de remuneração em 3 períodos anuais.

3.2- As empresas obrigam-se a designar, de acordo com o órgão sindical que representar os trabalhadores do interior da empresa, 1 ou mais encarregados de aprendizagem e formação profissional, incumbidos de orientar e acompanhar a preparação profissional dos aprendizes.

3.3- Os encarregados aprendizagem e formação profissional deverão ser trabalhadores de reconhecida categoria profissional e moral, aprovados pelo sindicato.

3.4- Em outubro de cada ano, as empresas darão conhecimento ao sindicato dos programas de aprendizagem e formação profissional, bem como dos encarregados de aprendizagem designados nos termos do número anterior.

3.5- Quando cessar o contrato de trabalho de um aprendiz, ser-lhe-á passado obrigatoriamente um cerceado de aproveitamento referente ao tempo de aprendizagem que já possui, com indicação do sector que a aprendizagem se verificou.

3.6- O número total de aprendizes não poderão exceder 50 % do número total de trabalhadores de cada profissão para a qual se preveja a aprendizagem, podendo, no entanto, haver sempre 1 aprendiz.

3.7- Os aprendizes de tanoeiro, de serralador e de mecânico de tanoaria logo que completem 3 anos de estágio passarão à categoria de tanoeiro de 2.^a, de serralador ou de mecânico de tanoaria, de acordo com o seu sector profissional, depois de aprovados em exame profissional para a respectiva categoria, feito perante 1 representante da entidade patronal e de 1 do sindicato e, ainda, 1 técnico escolhido de comum acordo, que funcionará como árbitro.

3.8- Caso não obtenha aprovação nesse exame, o interessado terá 1 ano de aprendizagem, com vencimento de trabalhador não diferenciado, podendo então requerer novo exame no prazo de 6 meses; 3 se a decisão do júri for novamente desfavorável, poderá ainda o trabalhador requerer um último

exame no prazo de 6 meses, passando à categoria de trabalhador não diferenciado, caso não obtenha aprovação.

3.9- O tanoeiro de 2.^a permanecerá durante um período nunca superior a 2 anos naquela categoria, findo o qual será obrigatoriamente classificado como tanoeiro de 1.^a

3.10- Poderão requerer exame para acesso à categoria imediata os aprendizes que se encontrem em condições para tal, mesmo antes de concluírem o tempo normal de aprendizagem.

ANEXO III

Retribuições mínimas mensais

Tabela salarial «A»

Serviços administrativos e auxiliares

Níveis	Categorias profissionais	Retribuição mínima mensal de 1 de janeiro a 31 de dezembro de 2020
I	Analista de sistemas Director(a) de serviços ou chefe de escritório	970,00 €
II	Chefe de departamento/de divisão/de serviços Contabilista/técnico de contas Tesoureiro(a)	930,00 €
III	Chefe de secção ou chefe de vendas Guarda-livros Programador(a)	800,00 €
IV	Assistente administrativo Correspondente em língua estrangeira Secretário(a) de direcção	755,00 €
V	Caixa Esteno-dactilógrafo em língua estrangeira Primeiro escriturário Operador de computadores de 1. ^a	735,00 €
VI	Cobrador Esteno-dactilógrafo em língua portuguesa Operador de computadores de 2. ^a (a) Segundo escriturário Telefonista de 1. ^a	700,00 €
VII	Contínuo de 1. ^a Estagiário Guarda Porteiro Telefonista de 2. ^a (a)	637,00 €
VIII	Contínuo de 2. ^a (a) Servente de limpeza	636,00 €
IX	Estagiário	635,00 €

(a) Decorridos 2 anos depois da sua admissão terão que ser promovidos a 1.^a

Tabela salarial «B»

Trabalhadores de armazém

Níveis	Categorias profissionais	Retribuição mínima mensal de 1 de janeiro a 31 de dezembro de 2020
A	Analista principal (químicos) Engenheiro técnico agrícola Enólogo	840,00 €
B	Caixeiro-encarregado Controlador de qualidade Encarregado geral de armazém Encarregado de tanoaria	790,00 €
C	Caixeiro-chefe de secção Mestre de oficina	770,00 €
D	Engenheiro técnico agrícola - estagiário Enólogo (estagiário) Promotor de vendas Vendedor	750,00 €
E	Adegueiro Ajudante de controlador de qualidade Analista (químicos) Chefe de enchimento Encarregado de armazém Fogueiro de 1. ^a Oficial electricista Serralheiro	710,00 €
F	Ajudante de adegueiro Ajudante de encarregado de armazém Ajudante de encarregado de tanoaria Fogueiro de 2. ^a Motorista de pesados	660,00 €
G	Caixeiro Carpinteiro de embalagens ou caixoteiro Construtor de tonéis e balseiros Destilador Estagiário (analista químicos) Fiel de armazém Fogueiro de 3. ^a Motorista de ligeiros Operador de máquinas Preparador químico Tanoeiro de 1. ^a Trolha ou pedreiro de acabamentos	641,00 €
H	Lubrificador Pré-oficial electricista Preparador de vinhos espumosos Preparador de vinhos/vinagres/licores	638,00 €
I	Ajudante de motorista Barrileiro Chegador do 3.º ano Distribuidor Profissional de armazém (a) Servente de viaturas de carga Tanoeiro de 2. ^a Trabalhador não diferenciado (tanoaria)	637,00 €
J	Caixeiro ajudante Chegador do 2.º ano Operador de enchimento/engarrafador(a)	636,00 €
L	Auxiliar de armazém	635,00 €

(a) O profissional de armazém quando no exercício de funções de destilador vencerá pelo grupo G.

Lisboa, 7 de janeiro de 2020.

Pela ADCP - Associação das Adegas Cooperativas de Portugal:

António Jorge Basto Gonçalves, na qualidade de mandatário.

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

Joaquim Venâncio, na qualidade de mandatário.

Depositado em 24 de abril de 2020, a fl. 122 do livro n.º 12, com o n.º 69/2020, 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 da Indústria Farmacêutica - APIFARMA e a Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - COFESINT e outros - Alteração salarial e outras

Alteração salarial ao CCT para a indústria farmacêutica publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 18, de 15 de maio de 2019.

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência e denúncia do CCT

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

O presente CCT aplica-se a todo o território nacional à atividade industrial farmacêutica e obriga, por um lado, as empresas representadas pela Associação Portuguesa da Indústria Farmacêutica - APIFARMA e, por outro lado, os trabalhadores ao serviço daquelas empresas que desempenhem funções inerentes às categorias e profissões previstas nesta convenção ou a elas equiparadas nos termos do número 2 da cláusula 9.^a, representados pelas organizações sindicais outorgantes.

Cláusula 2.^a

Vigência, denúncia e revisão

1- (*Mantém a redação em vigor.*)

2- A tabela de retribuições mínimas e as cláusulas de expressão pecuniária têm um prazo de vigência de 12 meses, podendo ser revistas anualmente, e produzem efeitos a 1 de janeiro de cada ano.

3 e 4- (*Mantém a redação em vigor.*)

Cláusula 80.^a

Tabela de retribuições mínimas

Durante o período compreendido entre 1 de janeiro e 31 de dezembro de 2020 aplica-se a tabela prevista no anexo II e as cláusulas de expressão pecuniária previstas no anexo III.

ANEXO II

Retribuições base mensais mínimas (cláusula 80.^a)

(Valores em euros)

Níveis	Categorias	Retribuições
I	Diretor	2 070,00
II	Chefe de serviços	1 646,00
III	Técnico oficial de contas Analista de sistemas	1 464,00
IV	Chefe de secção Contabilista Encarregado geral Gestor de produto Monitor de ensaios clínicos Técnico especialista Tesoureiro	1 220,00
V	Analista de mercado Delegado de informação médica Desenhador publicitário Encarregado Especialista de aplicações Preparador técnico Secretário(a) de direção Técnico Técnico administrativo Técnico analista químico Técnico de informático Técnico de manutenção e conservação Técnico especialista estagiário Vendedor especializado	965,00
VI	Analista químico adjunto Assistente administrativo Auxiliar de manutenção e conservação Caixa Empregado de armazém Estagiário das categorias profissionais do nível V (*) Desenhador Foguetiro Motorista Preparador técnico-adjunto Vendedor	777,00
VII	Auxiliar de serviços gerais Ajudante de motorista Demonstrador Distribuidor Embalador Embalador de produção Telefonista/rececionista	650,00

VIII	Auxiliar de laboratório Trabalhador de limpeza Servente	640,00
------	---	--------

(*) O estágio não pode ter duração superior a 1 ano, findo o qual o trabalhador passará ao grupo V.

ANEXO III

Valor das cláusulas de expressão pecuniária (cláusula 80.^a)

Cláusula 29. ^a (Refeições)	15,40 €
Cláusula 30. ^a (Viagem em serviço)	60,25 €
Cláusula 50. ^a (Subsídio de refeição)	7,15 €
Cláusula 51. ^a (Diuurnidades)	6,35 €
Cláusula 52. ^a (Abono para falhas)	38,75 €

Declaração

Para cumprimento do disposto na alínea g) do número 1 do artigo 492.º, conjugado com o artigo 496.º do Código do Trabalho, declara-se que serão potencialmente abrangidos pela presente convenção coletiva de trabalho duzentas e oitenta empresas e cinco mil trabalhadores.

Lisboa, 8 de abril de 2020.

Pela Associação Portuguesa da Indústria Farmacêutica - APIFARMA:

Pedro Miguel Martins Gonçalves Caridade de Freitas, na qualidade de mandatário.

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

SINDEQ - Sindicato das Indústrias e Afins.

SITEMAQ - Sindicato da Marinha Mercante, Indústrias e Energia.

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

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

SERS - Sindicato dos Engenheiros.

SEMM - Sindicato dos Engenheiros da Marinha Mercante.

António Alexandre Picareta Delgado, na qualidade de mandatário.

Pelo Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e Afins - SIMA:

José António Simões, na qualidade de mandatário.

Depositado em 21 de abril de 2020, a fl. 122 do livro n.º 12, com o n.º 65/2020, 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 dos Industriais Metalúrgicos, Metalomecânicos e Afins de Portugal - AIMMAP e o SINDEL - Sindicato Nacional da Indústria e da Energia - Alteração salarial e outra

Contrato coletivo de trabalho celebrado entre a Associação dos Industriais Metalúrgicos, Metalomecânicos e Afins de Portugal - AIMMAP e o SINDEL - Sindicato Nacional da Indústria e da Energia, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 10, de 15 de março de 2010, com as alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 1, de 8 de janeiro de 2013, *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 32, de 29 de agosto de 2014 e *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 21, de 8 de junho de 2016, *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 21, 8 de junho de 2017, *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 17, 8 de maio de 2018, *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 20, 29 de maio de 2019.

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.ª

Área geográfica e âmbito

1- O presente contrato aplica-se no território nacional, bem como no estrangeiro no caso de destacamento de trabalhadores, sem prejuízo do disposto na lei.

2- O presente contrato aplica-se, por um lado, às empresas ou estabelecimentos dos sectores metalúrgico, metalomecânico, electromecânico ou afins destes, representados pela AIMMAP e, por outro, aos trabalhadores ao seu serviço representados pelas associações sindicais outorgantes.

3- O presente contrato aplica-se às relações de trabalho de que seja titular um trabalhador representado por uma das associações sindicais outorgantes, que se encontre 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 igualmente abrangido pelo presente contrato.

4- Para cumprimento do disposto no artigo 492.º, alínea g), do Código do Trabalho, conjugado com o artigo 496.º, números 1 e 2, do mesmo Código, as partes estimam ficar abrangidos pela presente convenção 100 000 trabalhadores e 1000 empregadores.

Cláusula 93.ª

Subsídio de refeição

1- Os trabalhadores ao serviço das empresas, sem prejuízo

de situações mais favoráveis, têm direito a um subsídio de refeição de 4,77 € por cada dia de trabalho.

2- (*Redação atual.*)

3- (*Redação atual.*)

4- (*Redação atual.*)

5- (*Redação atual.*)

ANEXO I

I

Remunerações mínimas (euros)

Gaus	Remunerações mínimas
	Tabela salarial
0	1 175,00 €
1	1 010,00 €
2	888,00 €
3	862,00 €
4	765,00 €
5	757,00 €
6	705,00 €
7	685,00 €
8	670,00 €
9	660,00 €
10	650,00 €
11	635,00 €

II

A tabela salarial referida no anexo I produz efeitos a partir de 1 de abril de 2020.

Porto 31 de janeiro de 2020.

Pela Associação dos Industriais Metalúrgicos, Metalomecânicos e Afins de Portugal - AIMMAP:

Rafael da Silva Campos Pereira, mandatário.

Mafalda Correia de Sampaio Fortes da Gama Gramaxo, mandatária.

Pelo SINDEL - Sindicato Nacional da Indústria e da Energia:

António Rui Correia de Carvalho Miranda, mandatário.

Alberto Oliveira do Vale, mandatário.

Depositado em 20 de abril de 2020, a fl. 122 do livro n.º 12, com o n.º 64/2020, 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 CP - Comboios de Portugal, EPE e o Sindicato Ferroviário da Revisão e Comercial Itinerante - SFRCI e outros - Revisão global

CAPÍTULO I

Âmbito, área, vigência e revisão do acordo de empresa

Cláusula 1.^a

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 e os trabalhadores ao seu serviço representados pelas associações sindicais outorgantes, qualquer que seja o local de trabalho onde prestam a sua atividade, no setor da atividade correspondente ao objeto principal da empregadora que consiste na prestação de serviços de transporte ferroviário, nacional e internacional, de passageiros em linhas férreas, troços de linha e ramais que integram ou venham a integrar a rede ferroviária nacional

2- O presente AE abrange a referida entidade empregadora e um número estimado de 1800 trabalhadores.

Cláusula 2.^a

Vigência

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

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- Sem prejuízo do disposto nas disposições transitórias, é atribuída eficácia retroativa a 1 de janeiro de 2019 às seguintes cláusulas de expressão pecuniária:

- a) Cláusula 54.^a - Diuturnidades;
- b) Cláusula 55.^a - Subsídio de refeição;
- c) Cláusula 57.^a - Subsídio de turno;
- d) Cláusula 58.^a - Subsídio de escala.

5- Com a entrada em vigor do presente AE são revogados o acordo de empresa celebrado entre a CP - Caminhos de Ferro Portugueses, EP, e diversas associações sindicais, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 29, de 8 de agosto de 1999; o acordo de empresa celebrado entre a CP - Caminhos de Ferro Portugueses, EP e, e o SINFB - Sindicato Nacional dos Ferroviários Braçais, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 40, de 29 de outubro de 1999; o acordo de empresa celebrado entre a CP - Caminhos de Ferro Portugueses EP, e a Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Ferroviários Portugueses e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 42, de 15 de novembro

de 1999, alterados pelos *Boletins do Trabalho e Emprego*, n.º 32, de 29 de agosto de 2000, n.º 18, de 15 de maio de 2000, n.º 19, de 22 de maio de 2001, n.º 18, de 15 de maio de 2002.

6- Com a entrada em vigor do presente AE 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.^a

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.^a

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.^a

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 22.^a, 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 relações 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.^a

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.^a

Condições gerais de admissão

- 1- São condições gerais mínimas de admissão:
 - a) Idade: 18 anos;
 - b) Habilitações académicas: 12.º ano;
 - c) Habilitações profissionais: compatíveis com a categoria a que os interessados se candidatem e que satisfaçam o perfil para o posto de trabalho.
- 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.^a

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:

Maquinista

Operador de venda e controlo

Operador de revisão e venda

Operador de transportes

Operador de material

Operador de manobras

- c) 240 dias para pessoal de direção e quadros superiores.

Cláusula 9.^a

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.^a

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.^a

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.^a

Preenchimento de vagas

1- O recrutamento e seleção de trabalhadores far-se-á com base nos seguintes princípios:

- a) Definição prévia e objetiva das exigências do posto de trabalho a preencher, nomeadamente em relação a competências técnicas, académicas, de experiência e físicas necessárias;
- b) Recrutamento interno efetuado preferencialmente ao externo;
- c) Possibilidade de concorrência entre todos os trabalhadores que respondam aos requisitos exigidos, incluindo os trabalhadores com contrato a termo.

2- É assegurado o direito de reclamar hierarquicamente de uma decisão de exclusão.

Cláusula 13.^a

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.^a

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 ou lugar) ou, verificando-se a sua inexistência, uma concentração de atividades da empresa, onde o trabalhador habitualmente presta trabalho.

4- Sem prejuízo do disposto no número 3, para as áreas da grande Lisboa e grande Porto, considera-se local habitual de trabalho do pessoal fixo toda a área administrativa territorial dos seguintes concelhos:

- a) Lisboa, Oeiras, Amadora e Loures; e
- b) Porto, Gaia, Matosinhos e o troço da linha do Minho, do

Porto a Ermesinde, inclusive.

3- 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.

4- Para efeitos do disposto no número 5, 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.^a

Regra geral

1- Considera-se transferência a mudança 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- Em caso de mudança total ou parcial do estabelecimento onde o trabalhador preste serviço, este tem direito a retomar os seus extintos postos de trabalho, se estes vierem a ser restabelecidos dentro do prazo de quatro anos.

5- 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 profissional;
- c) Menor antiguidade na empresa; e
- d) Idade inferior.

6- A transferência temporária não pode exceder 6 meses, salvo por exigências imperiosas do funcionamento da empresa e havendo acordo do trabalhador.

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- No caso de transferência definitiva, o trabalhador pode resolver o contrato de trabalho se tiver prejuízo sério, tendo direito à compensação prevista na lei.

9- 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.

10- As transferências de posto de trabalho a pedido dos trabalhadores serão atendidas pela seguinte ordem:

- a) Data do pedido de transferência;
- b) Antiguidade na categoria;
- c) Antiguidade na empresa; e
- d) Idade do trabalhador.

11- Os pedidos de transferência devem ser preferencialmente efetuados através do portal do colaborador; quando não o sejam, a data a considerar para efeitos do disposto na alínea a) do número anterior será a indicada pelas respetivas hierarquias como data de receção daqueles, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

12- Para efeitos do disposto na alínea a) do número 10, os pedidos de transferência feitos entre 1 de janeiro e 31 de março de cada ano consideram-se apresentados na mesma data.

13- Sem prejuízo do disposto no número 12, os pedidos de transferência podem ser feitos em qualquer momento e são considerados válidos até ao final do ano civil em que foram formulados, sem prejuízo da respetiva renovação cuja data se reportará à data do primeiro pedido.

14- A renovação do pedido prevista no número anterior tem que ser exatamente igual ao pedido inicial e submetida no período previsto no número 12.

15- 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.

Cláusula 16.^a

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.

CAPÍTULO IV

Organização da prestação de trabalho

SECÇÃO I

Disposições gerais

Cláusula 17.^a

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 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 18.^a

Trabalho por turnos

1- A empresa pode organizar turnos de pessoal nos serviços de funcionamento permanente e naqueles cujo período de funcionamento seja superior ao período normal de trabalho definido no presente AE.

2- Os turnos, fixos ou rotativos, são 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.

3- A transição entre turnos rotativos, será efetuada periodicamente, após os dias de descanso semanal podendo o repouso que lhes está associado ser reduzido para oito horas.

4- Sem prejuízo do disposto nos números seguintes, por acordo entre o trabalhador interessado e a empresa, pode efetuar-se mais do que uma transição de turno por semana, desde que tal não resulte mais do que uma redução de repouso mínimo.

5- Os horários de trabalho por turnos devem ser afixados, sempre que possível, com a antecedência mínima de 15 dias,

podendo, todavia, ser afixados com a antecedência mínima de 10 dias.

6- Quaisquer alterações pontuais ao mapa afixado, devem ser comunicadas aos trabalhadores afetados até três dias antes do termo do período de trabalho imediatamente anterior àquele a que respeita a alteração.

7- 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.

Cláusula 19.^a

Escalas de serviço

1- Sempre que a natureza da atividade exercida o justifique, o horário de trabalho pode ser organizado em regime de escalas de serviço.

2- Entende-se por escalas de serviço os horários de trabalho individualizados, destinados a assegurar a prestação de trabalho por períodos não regulares, no que respeita à duração diária e semanal e às horas de início e termo do período normal de trabalho.

3- As escalas de serviço devem prever, em relação a cada trabalhador, as horas de início e termo de cada período normal de trabalho, a atribuição do trabalho, a indicação do local (na sede ou fora da sede) onde se inicia cada período normal de trabalho diário e onde é gozado o repouso, bem como o período para a tomada de refeição, nos termos da cláusula 28.^a

4- O período normal de trabalho do pessoal que labore em regime de escalas de serviço não pode ser inferior a seis nem superior a nove horas, em cada dia, numa média de oito horas diárias e quarenta horas semanais, aferida por períodos de referência de 12 semanas.

5- Em cada período de referência de 12 semanas não podem verificar-se mais de sessenta períodos normais de trabalho diário, não podendo também haver dois períodos normais de trabalho diário completos no mesmo dia de calendário, nem mais de cinco períodos normais de trabalho diário em cada semana de calendário.

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 o sábado seguinte.

7- O cômputo do tempo de trabalho correspondente a cada período de 12 semanas termina no último sábado da décima segunda semana.

8- Nos horários de trabalho em regime de escalas de serviço os períodos normais de trabalho iniciados depois das vinte e duas horas de sábado da décima segunda semana são incluídos no cômputo do tempo de trabalho das 12 semanas do período de referência seguinte.

9- Apenas para efeito de determinação da média prevista no número 4 da presente cláusula, as situações de ausência por inteiro ao serviço, nomeadamente por faltas, férias e feriados, serão computadas em oito horas cada.

10- O plano base de trabalho deverá ser afixado, sempre

que possível, com uma antecedência mínima de 15 dias consecutivos, podendo, todavia, ser afixado com a antecedência de 10 dias.

11- Quaisquer alterações pontuais ao mapa afixado, deverão ser comunicadas aos trabalhadores afetados até três dias antes do termo do período de trabalho imediatamente anterior àquele a que respeita a alteração.

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- As escalas de serviço são elaboradas de modo a não prever apresentações ou retiradas da sede entre as 2h00 e as 5h00, sem prejuízo de situações decorrentes de atrasos de circulação, acidentes, interrupções de via ou ocorrências semelhantes que imponham a apresentação ou retirada do serviço no referido período.

14- Sempre que possível, após ausência justificada, o trabalhador ocupa na escala o lugar que lhe competiria se não tivesse havido interrupção da mesma.

15- Os horários de trabalho que constem de escalas de serviço não podem conter períodos de trabalho superiores a nove horas de serviço.

Cláusula 20.^a

Adaptabilidade

1- Sem prejuízo do disposto no número 4 da cláusula 19 da cláusula anterior as escalas de serviço podem prever períodos normais de trabalho diários com duração superior a 9 horas, nas seguintes condições:

a) O somatório dos tempos programados em escala que, em cada dia, ultrapassem as 9 horas não deve ser superior a uma hora semanal, a utilizar, no máximo, em três dias por semana;

b) Cada período de tempo programado em escala que, em cada dia, ultrapasse as 9 horas é contabilizado até ao limite previsto na alínea anterior;

c) Nas situações previstas nas alíneas anteriores o tempo máximo de condução e acompanhamento de comboios não pode exceder as 5h00 consecutivas em cada período normal de trabalho diário.

2- O disposto na presente cláusula mantém-se em vigor até 30 de junho de 2020.

Cláusula 21.^a

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 licenciados e bacharéis trabalham sempre em regime de isenção de horário de trabalho.

3- As chefias intermédias podem trabalhar 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.

Cláusula 22.^a

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.^a

Trabalho noturno

Considera-se trabalho noturno o prestado no período que decorre entre as 20 horas de um dia e as sete horas do dia seguinte.

Cláusula 24.^a

Trabalho extraordinário

1- Considera-se trabalho extraordinário o prestado fora do período normal de trabalho diário, tal como este é definido no presente AE.

2- Em casos devidamente justificados os trabalhadores podem ser dispensados, a seu pedido, de prestar trabalho extraordinário.

3- O recurso à prestação de trabalho extraordinário não pode ser superior a duas horas em dia normal de trabalho, nem superior a dez horas numa semana, salvo situações de carácter excecional ou não previsíveis, designadamente anomalias de circulação.

4- Para efeito do cômputo das horas extraordinárias para o pessoal que labora em regime de escalas de serviço, devem ser consideradas as situações de prestação de trabalho que, por dia, sejam superiores a nove horas diárias, bem como as que, em média, sejam superiores a oito horas diárias e quarenta horas semanais no final de cada período de referência de 12 semanas.

Cláusula 25.^a

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.^a

Serviço de prevenção

1- Considera-se prevenção a situação em que o trabalhador, 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.^a

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.^a

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 seis 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 e 7, o tempo em falta é retribuído como trabalho extraordinário.

Cláusula 29.^a

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- 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.^a

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.^a

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 sete horas.

Cláusula 32.^a

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.^a

Princípios gerais

1- O descanso semanal corresponde a dois períodos de não prestação de trabalho em cada semana de calendário, com a duração de vinte e quatro horas cada um 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.^a

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.^a

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.^a

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.^a

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.^a

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.^a e 72.^a

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.^a

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.^a

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.^a

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.^a

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.^a 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.^a

Data limite do gozo de férias-cumulação de férias

1- As férias devem ser gozadas no decurso do ano civil em que se vencem.

2- 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.^a

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.^a

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.^a

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 infe-

riores 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.^a

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, à escolha do trabalhador, na data do óbito, da trasladação do corpo para território nacional, se for caso disso, ou das cerimónias fúnebres, devendo o trabalhador informar a empresa da respetiva opção na data do óbito, e não dão direito a qualquer compensação.

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.^a

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.^a

5- As dispensas gozadas no mês de dezembro serão descontadas no vencimento do mês de janeiro do ano seguinte.

Cláusula 47.^a

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.^a

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.^a e as dadas ao abrigo de disposições legais especiais que previjam perda da retribuição respetiva.

Cláusula 49.^a

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.^a

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.^a

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.^a

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.^a

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.^a

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 cinco diuturnidades.

4- É considerado para contagem de diuturnidades o mês de admissão do trabalhador.

Cláusula 55.^a

Subsídio de refeição

1- Os trabalhadores têm direito a um subsídio de refeição no valor de 7,60 € (sete euros e sessenta 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.^a

Abono de transporte/disponibilidade

1- Considerando as dificuldades de deslocação e a eventual necessidade de utilização de viatura própria, nomeadamente 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 valor de 4,91 € (quatro euros e noventa e um cêntimos).

2- O pagamento do referido abono depende da disponibilidade horária do trabalhador para realização de serviço no período identificado no número anterior.

3- Ao 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, não se aplica o disposto no número 2.

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 4 e 5, 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- O abono previsto na presente cláusula não é cumulável com qualquer outro prémio instituído ou a instituir, de natureza semelhante.

Cláusula 57.^a

Subsídio de turno

1- Os trabalhadores sujeitos a horários de trabalho organizados segundo o regime de turnos rotativos previsto na cláusula 18.^a 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.^a

Cláusula 58.^a

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.^a

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 na alínea *b*) do número 4 da cláusula 87.^a 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.^a

Prémios de produtividade

1- À exceção dos técnicos licenciados, bacharéis 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 4,41 € (quatro euros e quarenta 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 encontrem 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 parcial, 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.

Cláusula 61.^a

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:

$$PR = \frac{1,5 \times mr \times RH + PP + irev}{1880}$$

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 0,6 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.

5- 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).

6- 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.

7- Os presentes prémios de revisão não são cumuláveis com quaisquer outros prémios instituídos ou a instituir, de natureza semelhante.

Cláusula 62.^a

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:

$$PC = \frac{(PCF + Km + mc) \times RH}{520}$$

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.^a

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 anual 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.

Cláusula 63.^a

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.^a

Abono por exercício de funções de acompanhamento de tráfego e supervisão

1- Têm direito a um abono mensal de 10,00 € (dez 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.^a

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 € (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 € (duzentos e cinquenta euros).

b) 4,50 % (quatro e meio por cento) do valor da receita mensal quando a mesma seja superior a 250 € (duzentos e cinquenta euros), a que acrescem 2,55 € (dois euros e cinquenta 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 € (cinco mil euros): 20 € (vinte euros);

b) Receita mensal de valor superior a 5000 € (cinco mil euros) e igual ou inferior a 15 000 € (quinze mil euros): 25 € (vinte e cinco euros);

c) Receita mensal de valor superior a 15 000 € (quinze mil euros) e igual ou inferior a 30 000 € (trinta mil euros): 35 € (trinta e cinco euros);

d) Receita mensal de valor superior a 30 000 € (trinta mil euros) e igual ou inferior a 50 000 € (cinquenta mil euros): 50 € (cinquenta euros);

e) Receita mensal de valor superior a 50 000 € (cinquenta mil euros) e igual ou inferior a 80 000 € (oitenta mil euros):

70 € (setenta euros);

f) Receita mensal de valor superior a 80 000 € (oitenta mil euros): 100 € (cem 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.^a

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.^a

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.^a, salvo disposição em contrário no presente AE.

Cláusula 68.^a

Retribuição pela situação de prevenção

1- Os trabalhadores na situação de prevenção têm direito a um abono de 7,00 € (sete euros) por cada dia de prevenção, salvo se a prevenção se verificar em dias de descanso semanal ou feriado, situação em que esse abono será acrescido de valor igual ao da retribuição diária.

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.^a

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.^a

Retribuição do trabalho extraordinário

1- As horas de trabalho suplementar prestado referidas na cláusula 24.^a 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 4 da referida cláusula 24.^a

Cláusula 71.^a

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 extraordinário, no mínimo de 20 % da retribuição constante da respetiva grelha indiciária.

Cláusula 72.^a

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.^a, 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.^a, 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.^a

Abono por afetação de repouso

1- Sempre que não seja respeitado o período mínimo de repouso consagrado na cláusula 29.^a 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 no número 3 da cláusula 18.^a e de 12 horas para efeitos do previsto no número 2 da cláusula 33.^a, 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.^a 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.^a

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.^a, acrescida das médias anuais do prémio de produtividade diário, prémio de revisão diário ou prémio de condução diário (cláusulas 60.^a e 61.^a e 62.^a), trabalho noturno, abono de itinerância (cláusulas 77.^a), trabalho suplementar (onde se inclui o trabalho prestado em dia de descanso semanal e em dia feriado), subsídio de transporte, abono complexidade de funções 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.^a

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.^a

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.^a

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 cêntimos).

SECÇÃO II

Deslocações

Cláusula 77.^a

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 cêntimos) por cada dia em que ocorra esse exercício.

2- 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 cêntimos) quando o período de deslocação seja superior a 18 horas.

3- 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 inferior 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 e cinco por cento) da ajuda de custo diária por cada repouso e até ao quarto repouso consecutivo.

4- 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 pe-

ríodo de trabalho e por cada dia de descanso semanal abrangido pela deslocação.

5- 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.

6- 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.

7- 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.^a

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 cêntimos) 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 inferior 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.

5- 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.

6- 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.

Cláusula 79.^a

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.^a e 78.^a, 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.^a

Atribuição de horas de viagem para prestação de trabalho fora da sede

1- As horas de viagem só serão consideradas como tal quando 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 horas de viagem os períodos correspondentes a intervalos de descanso quando abrangidos pela viagem.

3- O tempo de espera entre a chegada do trabalhador ao local onde deverá prestar trabalho, utilizando o transporte que lhe for determinado, e o início do seu período normal de trabalho, é considerado como horas de viagem.

4- É igualmente considerado como horas de viagem o tempo de espera para o transporte de regresso para repouso, na sede ou fora desta, ou para descanso semanal, desde o fim do período de trabalho até ao início da viagem.

5- Se o tempo de espera pelo transporte de regresso para descanso semanal ou repouso for superior a 9 horas e o trabalhador puder repousar, esse tempo ser-lhe-á contado como de repouso.

6- Se as horas de viagem afetarem o repouso mínimo, o trabalhador passa a ser considerado, a partir do início de tal afetação, na situação de trabalho em tempo de repouso.

7- 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, deverá atribuir-se a cada quilómetro o tempo de 15 minutos, arredondando-se sempre para o quilómetro seguinte, quando houver que considerar frações de quilómetro.

8- Cada hora de viagem será paga com o valor da retribuição/hora (R/H), sem qualquer adicional.

9- O disposto na presente cláusula não é aplicável aos trabalhadores que laboram em regime de isenção de horário de trabalho.

Cláusula 81.^a

Deslocações de técnicos licenciados e bacharéis

Aos técnicos licenciados e bacharéis é aplicável o regime de ajudas de custo previsto para a Função Pública.

Cláusula 82.^a

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.^a

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.^a

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.^a

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.^a

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.^a

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.^a

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.^a

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.^a

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.^a

Princípio geral

A empresa e os trabalhadores ao seu serviço contribuem para a Segurança Social nos termos legais.

Cláusula 91.^a

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.^a

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.^a

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.^a

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.^a

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 extraordinário auferido pela vítima no ano anterior ao acidente, nos casos em que o trabalho extraordinário, 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.^a

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.^a

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.^a

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, de transporte 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 transporte 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.^a

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.^a

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.^a

Destacamentos

O destacamento de trabalhadores é definido nos termos estipulados em regulamento interno.

Cláusula 102.^a

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.^a

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.^a

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.^a

Seguro de saúde

Os trabalhadores têm direito a um seguro de saúde nos termos definidos em regulamento interno.

Cláusula 106.^a

Subsídio de pré-escolar

Os trabalhadores têm direito a um subsídio de pré-escolar nos termos definidos em regulamento interno.

Cláusula 107.^a

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.^a

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.^a

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.^a

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.^a

Disposições transitórias

1- O regime previsto no número 4 da cláusula 14.^a deixa de ser aplicável a partir de 30 de junho de 2020.

2- O disposto nas cláusulas 19.^a aplicado a partir de 1 de janeiro de 2020, sem prejuízo da manutenção do regime de adaptabilidade previsto na cláusula 20.^a

3- O cômputo das horas extraordinárias para o pessoal que labora em regime de escalas de serviço, previsto no número 4 da cláusula 24.^a é aplicável após o período de transição acordado para a implementação das alterações às regras de prestação de trabalho, previsto no número anterior. Sendo que até 31 de maio de 2020 serão consideradas as situações de prestação de trabalho que, por dia, sejam superiores a dez horas diárias, bem como as que, em média, sejam superiores a oito horas diárias e quarenta horas semanais no final de cada período de referência de oito semanas.

4- Não obstante o disposto na cláusula 29.^a, a partir de abril de 2020, a empresa dará as instruções necessárias às operações e comercial para que, na medida do possível, sejam tidas em consideração as seguintes situações:

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 anteriormente, 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.^a do AE.

5- O disposto no número 3 da cláusula 40.^a será aplicado a partir de 1 de janeiro de 2021.

6- O prémio de produtividade diário previsto no número 1 da cláusula 60.^o terá um acréscimo de 0,30 € (trinta cêntimos) a partir de fevereiro de 2021, por referência ao trabalho prestado em janeiro de 2021, acréscimo esse que não é tido em consideração para efeitos da fórmula relativa ao prémio de revisão prevista na cláusula 61.^a

7- O montante correspondente ao prémio de produtividade anual, constante do número 7 da cláusula 60.^a, será pago a partir de 1 de janeiro de 2021, por referência ao trabalho prestado em 2020.

8- O montante correspondente ao prémio de revisão diário previsto no número 1 da cláusula 61.^a será pago a partir de 1 de janeiro de 2020.

9- O montante correspondente ao prémio revisão anual, constante do número 5 da cláusula 61.^a, será pago a partir de 1 de janeiro de 2021, por referência ao trabalho prestado em 2020.

10- O montante correspondente ao prémio de condução diário, constante do número 1 da cláusula 62.^a, será pago a partir de 1 de janeiro de 2020.

11- O montante correspondente ao prémio de condução anual, constante do número 8 da cláusula 62.^a, será pago a partir de 1 de janeiro de 2021, por referência ao trabalho prestado em 2020.

12- O montante correspondente ao prémio de complexidade de funções, constante da cláusula 63.^a, será pago a partir de fevereiro de 2020, por referência ao trabalho prestado em janeiro de 2020.

13- O montante correspondente ao prémio por exercício de funções de acompanhamento e tráfego, constante da cláusula 64.^a, será pago a partir de fevereiro de 2020, por referência ao trabalho prestado em janeiro de 2020, o qual será aumentado para 25 € (vinte e cinco euros) mensais a partir de 1 de janeiro de 2021.

14- O montante correspondente ao abono para falhas, constante da cláusula 65.^a, será pago a partir de março de 2020, por referência ao trabalho prestado em janeiro de 2020 (em janeiro de 2020 é pago o novembro de 2019 e em fevereiro de 2020 é pago o dezembro de 2019: 2 meses diferidos).

15- O montante correspondente ao abono de prevenção, constante da cláusula 68.^a, será pago a partir de 1 de janeiro de 2020.

16- O montante correspondente ao abono por itinerância do pessoal móvel, com repouso fora de sede, constante da cláusula 77.^a, será pago a partir de fevereiro de 2020, por referência ao trabalho prestado em janeiro de 2020.

17- Todas as normas que impliquem alteração ou adequação dos horários de trabalho atualmente praticados terão um período de adaptação que decorre até 31 de maio de 2020.

ANEXO I

TABELA INDICIÁRIA			VALORES MONETÁRIOS (Euros)		
358			2 004,80 €		
331	340	349	1 854,73 €	1 904,76 €	1 954,78 €
304	313	322	1 704,67 €	1 754,69 €	1 804,71 €
280	288	296	1 571,27 €	1 615,74 €	1 660,20 €
259	266	273	1 454,55 €	1 493,46 €	1 532,37 €
238	245	252	1 337,83 €	1 376,74 €	1 415,65 €
217	224	231	1 222,39 €	1 260,02 €	1 298,92 €
196	203	210	1 108,45 €	1 146,13 €	1 184,27 €
176	182	189	1 002,04 €	1 034,27 €	1 071,88 €
161	166	171	921,44 €	948,32 €	975,17 €
148	152	156	851,60 €	873,09 €	894,57 €
137	140	144	792,50 €	808,62 €	830,10 €
128	131	134	744,15 €	760,27 €	776,39 €
119	122	125	696,13 €	711,91 €	728,04 €
113	115	117	664,64 €	675,14 €	685,63 €
	109	111		643,66 €	654,16 €

Estrutura salarial

Carreira comercial										
Assistente comercial	122	125	128	131	134	137	140	144	148	
Operador de venda e controlo	131	134	137	140	144	148	152	156	161	166
Operador de revisão e venda	131	134	137	140	144	148	152	156	161	166
Chefe de equipa comercial	161	166	171	176	182	189	196	203		
Inspetor do serviço comercial	196	203	210	217	224	231	238	245		
Inspetor chefe do serviço comercial	238	245	252	259	266	273	280	288		
Técnico comercial II	196	203	210	217	224	231	238	245		
Técnico comercial I	238	245	252	259	266	273	280	288		
Carreira de operações de transporte										
Operador de manobras	117	119	122	125	128	131	134	137		
Operador chefe de manobras	137	140	144							
Operador de transportes	131	134	137	140	144	148	152	156	161	166
Chefe de equipa de transportes	161	166	171	176	182	189	196	203		
Inspetor de transportes	196	203	210	217	224	231	238	245		
Inspetor chefe de transportes	238	245	252	259	266	273	280	288		
Técnico de transportes II	196	203	210	217	224	231	238	245		
Técnico de transportes I	238	245	252	259	266	273	280	288		
Carreira de condução-ferrovia										
Maquinista/maquinista técnico	161	166	171	176	182	189	196	203		
Inspetor de condução-ferrovia	196	203	210	217	224	231	238	245		
Inspetor chefe de condução-ferrovia	238	245	252	259	266	273	280	288		
Carreira de material										
Operador de material	131	134	137	140	144	148	152	156	161	166
Chefe de equipa de material	161	166	171	176	182	189	196	203		
Supervisor de material	196	203	210	217	224	231	238	245		
Técnico de material II	196	203	210	217	224	231	238	245		
Técnico de material I	238	245	252	259	266	273	280	288		
Carreira de instalações										
Operador de manut.de instalações	131	134	137	140	144	148	152	156	161	166
Supervisor de obras e manutenção	161	166	171	176	182	189	196	203	210	
Carreira de armazéns										
Operador ajudante de armazém	122	125	128	131	134	137	140	144		
Operador de armazém	140	144	148	152	156	161	166			
Supervisor de armazém	171	176	182	189	196	203	210	217	224	
Carreira administrativa										
Assistente administrativo III	131	134	137	140	144	148	152	156	161	166
Assistente administrativo II	161	166	171	176	182	189	196	203		
Assistente administrativo I	196	203	210	217	224	231	238	245		

ANEXO II

GRELHA INDICIÁRIA DOS TÉCNICOS LICENCIADOS													
TABELA INDICIÁRIA						VALORES MONETÁRIOS (Euros)							
ZONA	NÍVEL	1	2	3	4	5	ZONA	NÍVEL	1	2	3	4	5
I	8	306					I	8	4 152,26				
	7	273	290					7	3 706,09	3 935,94			
	6	229	242	257				6	3 111,19	3 286,95	3 489,76		
	5	205	218	231	243			5	2 786,70	2 962,46	3 138,24	3 300,48	
	4	183	195	207	219			4	2 489,25	2 651,50	2 813,74	2 975,99	
II	3	159	171	184	196		II	3	2 164,76	2 327,01	2 502,76	2 665,01	
	2	138	148	160	172	185		2	1 880,83	2 016,03	2 178,28	2 340,53	2 516,29
	1	109	118	128	139	149		1	1 488,73	1 610,41	1 745,62	1 894,35	2 029,55

GRELHA INDICIÁRIA DOS TÉCNICOS BACHARÉIS													
TABELA INDICIÁRIA						VALORES MONETÁRIOS (Euros)							
ZONA	NÍVEL	1	2	3	4	5	ZONA	NÍVEL	1	2	3	4	5
I	8	256					I	8	3 476,25				
	7	230	243					7	3 124,70	3 300,48			
	6	194	206	218				6	2 637,97	2 800,21	2 962,46		
	5	171	183	195	207			5	2 327,01	2 489,25	2 651,50	2 813,74	
	4	159	172	184	196			II	4	2 164,76	2 340,53	2 502,76	2 665,01
3	138	148	160	173		3	1 880,83		2 016,03	2 178,28	2 354,04		
2	118	128	139	150	161	2	1 610,41		1 745,62	1 894,35	2 043,07	2 191,80	
1	92	100	109	119	129		1	1 258,89	1 367,05	1 488,73	1 623,94	1 745,61	

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 ser-

viço 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 6.ªs feiras, domingos, dias úteis vésperas de feriado e feriados a partir das 12h00 e ainda às 2.ªs 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's, mediante a requisição em modelo próprio em moldes a defi-

nir 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/Transtejo, 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

Data de celebração: o presente acordo de empresa foi celebrado em 20 de janeiro de 2020.

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:

Nuno Pinho da Cruz Leite de Freitas, na qualidade de presidente do conselho de administração da CP - Comboios de Portugal, EPE, desde 19 de julho de 2019, nomeado por Resolução do Conselho de Ministros n.º 118/2019, de 24 de julho, com poderes para o ato, em representação do conselho de administração, nos termos da alínea *o*) do número 2 do artigo 9.º dos estatutos da CP - Comboios de Portugal, EPE, e vinculando a empresa nos termos da alínea *a*) do número 1 do artigo 13.º dos referidos estatutos.

Maria Isabel de Magalhães Ribeiro, na qualidade de vogal do conselho de administração da CP - Comboios de Portugal, EPE desde 19 de julho de 2019, nomeada por Resolução do Conselho de Ministros n.º 118/2019, de 24 de julho, com poderes para o ato, em representação do conselho de administração, nos termos da alínea *o*) do número 2 do artigo 9.º dos estatutos da CP - Comboios de Portugal, EPE, SA, e vinculando a empresa nos termos da alínea *o*) do número 2 do artigo 9.º dos referidos estatutos.

Pelo Sindicato Ferroviário da Revisão e Comercial Itinerante - SFRCI:

Luís Pedro Ventura Bravo, presidente.

António José Lemos de Sousa, tesoureiro.

Carlos Alberto Costa Rodrigues, vice-presidente.

Nuno José Mendes dos Santos, vice-presidente.

Pela FECTRANS/ SNTSF - Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Setor Ferroviário:

Nuno Filipe Marreiros Martins, dirigente.

Abílio Manuel Albuquerque Rolo Botelho de Carvalho, dirigente.

Sérgio Miguel Mendes Fernandes, dirigente.

José Manuel Rodrigues Oliveira, dirigente.

Pela ASSIFECO - Associação Sindical Independente dos Ferroviários da Carreira Comercial:

Jorge Manuel Vieira Oliveira, presidente.

Pascoal Manuel Pereira Marques, vice-presidente.

Pelo SNAQ - Sindicato Nacional de Quadros Técnicos:

António Branco Angelino, presidente da direção do SNAQ, na qualidade de mandatário.

Pela ASCEF - Associação Sindical das Chefias Intermediárias de Exploração Ferroviária:

Joaquim António Amador de Carvalho, presidente.

Júlio Jorge Monteiro Vieira Marques, tesoureiro.

Joaquim Ramos Querido, vogal.

Jorge Humberto Pereira Torres Simões, vogal.

Pelo SINFB - Sindicato Independente Nacional dos Ferroviários:

António José Pereira, presidente.

José Oliveira Vilela, vice-presidente.

António Barbosa Nogueira, dirigente.

Pelo SINFA - Sindicato Independente dos Trabalhadores Ferroviários, das Infraestruturas e Afins:

Cabrita Silvestre, secretário geral.

Cândido José Marques, secretário nacional.

Pelo SINAFE - Sindicato Nacional dos Ferroviários do Movimento e Afins:

Nélio Marques Gaspar, secretário executivo.

Nuno Filipe Pereira dos Santos, secretário nacional.

Pelo SINDEFER - Sindicato Nacional Democrático da Ferrovia:

José Joaquim Carvalho Delgado, secretário geral.

Francisco António Fortunato, secretário nacional.

Pela FE - Federação dos Engenheiros, em representação do SNEET - Sindicato Nacional dos Engenheiros, Engenheiros Técnicos e Arquitetos e do SERS - Sindicato dos Engenheiros:

Pedro Manuel Oliveira Gamboa, mandatário.

Pela CP - Comboios de Portugal, EPE:

Nuno Pinho da Cruz Leite de Freitas,

Maria Isabel de Magalhães Ribeiro.

Respetivamente presidente e vogal do conselho de administração executivo da CP - Comboios de Portugal, EPE nomeados por Resolução do Conselho de Ministros n.º 118/2019, de 24 de julho, 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.ª-A/2009, de 12 de junho, alterados pelo Decreto-Lei n.º 59/2012, de 14 de março e pelo Decreto-Lei n.º 124-A/2018, de 31 de dezembro.

Pelo Sindicato Ferroviário da Revisão e Comercial Itinerante - SFRCI:

Luís Pedro Ventura Bravo, na qualidade de presidente do Sindicato Ferroviário da Revisão e Comercial Itinerante - SFRCI.

António José Lemos de Sousa, na qualidade de tesoureiro do Sindicato Ferroviário da Revisão e Comercial Itinerante - SFRCI.

Carlos Alberto Costa Rodrigues, na qualidade de vice-presidente do Sindicato Ferroviário da Revisão e Comercial Itinerante - SFRCI.

Nuno José Mendes dos Santos, na qualidade de vice-presidente do Sindicato Ferroviário da Revisão e Comercial Itinerante - SFRCI.

Pela FECTRANS/SNTSF - Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Setor Ferroviário:

Nuno Filipe Marreiros Martins, na qualidade de dirigente da FECTRANS/SNTSF - Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Setor Ferroviário.

Abílio Manuel Albuquerque Rolo Botelho de Carvalho, na qualidade de dirigente da FECTRANS/SNTSF - Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Setor Ferroviário.

Sérgio Miguel Mendes Fernandes, na qualidade de dirigente da FECTRANS/SNTSF - Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Setor Ferroviário.

José Manuel Rodrigues Oliveira, na qualidade de dirigente da FECTRANS/SNTSF - Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Setor Ferroviário.

Pela ASSIFECO - Associação Sindical Independente dos Ferroviários da Carreira Comercial:

Jorge Manuel Vieira Oliveira, na qualidade de presidente da ASSIFECO - Associação Sindical Independente dos Ferroviários da Carreira Comercial.

Pascoal Manuel Pereira Marques, na qualidade de vice-presidente da ASSIFECO - Associação Sindical Independente dos Ferroviários da Carreira Comercial.

Pelo SNAQ - Sindicato Nacional de Quadros Técnicos:

António Branco Angelino, presidente da direção do SNAQ - Sindicato Nacional de Quadros Técnicos, na qualidade de mandatário.

Pela ASCEF - Associação Sindical das Chefias Intermédias de Exploração Ferroviária:

Joaquim António Amador de Carvalho, na qualidade de presidente da ASCEF - Associação Sindical das Chefias Intermédias de Exploração Ferroviária.

Júlio Jorge Monteiro Vieira Marques, na qualidade de tesoureiro da ASCEF - Associação Sindical das Chefias Intermédias de Exploração Ferroviária.

Joaquim Ramos Querido, na qualidade de vogal da ASCEF - Associação Sindical das Chefias Intermédias de Exploração Ferroviária.

Jorge Humberto Pereira Torres Simões, na qualidade de vogal da ASCEF - Associação Sindical das Chefias Intermédias de Exploração Ferroviária.

Pelo SINFB - Sindicato Independente Nacional dos Ferroviários:

António José Pereira, na qualidade de presidente do SINFB - Sindicato Independente Nacional dos Ferroviários.

José Oliveira Vilela, na qualidade de vice-presidente do SINFB - Sindicato Independente Nacional dos Ferroviários.

António Barbosa Nogueira, na qualidade de dirigente do SINFB - Sindicato Independente Nacional dos Ferroviários.

Pelo SINFA - Sindicato Independente dos Trabalhadores Ferroviários, das Infraestruturas e Afins:

Cabrita Silvestre, na qualidade de secretário geral do SINFA - Sindicato Independente dos Trabalhadores Ferroviários, das Infraestruturas e Afins.

Cândido José Marques, na qualidade de secretário nacional do SINFA - Sindicato Independente dos Trabalhadores Ferroviários, das Infraestruturas e Afins.

Pelo SINAFE - Sindicato Nacional dos Ferroviários do Movimento e Afins:

Nélio Marques Gaspar, na qualidade de secretário executivo do SINAFE - Sindicato Nacional dos Ferroviários do

Movimento e Afins.

Nuno Filipe Pereira dos Santos, na qualidade de secretário nacional do SINAFE - Sindicato Nacional dos Ferrovieiros 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.

Francisco António Fortunato, 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.

Depositado em 23 de abril de 2020, a fl. 122 do livro n.º 12, com o n.º 66/2020, 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 Geberit Produção, SA e a Associação Sindical dos Trabalhadores da EUROCER-ASTE - Alteração

A Geberit, Produção, SA e a Associação Sindical dos Trabalhadores da EUROCER-ASTE acordam na revisão parcial do acordo de empresa publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 44, de 29 de novembro de 2018, nos seguintes termos:

Cláusula única

Alteração ao acordo de empresa

1- A alínea *b*) do número 2 da cláusula 20.^a (Faltas) do AE é revogada.

2- As alíneas *b*) e *c*) da cláusula 43.^a (Período de transição) do AE passam a ter a seguinte redação:

«(...)

b) O regulamento interno da empresa deverá ser elaborado e aprovado até ao dia 31 de dezembro de 2020;

c) O sistema de avaliação de desempenho deverá ser implementado até ao dia 31 de dezembro de 2020;

(...»

Declaração

Para efeitos do disposto na alínea *c*) do número 1 do artigo 492.º do Código do Trabalho, os outorgantes declaram que o presente acordo não altera o âmbito da convenção revista.

Para efeitos do disposto na alínea *g*) do número 1 do artigo 492.º do Código do Trabalho, os outorgantes declaram que o presente acordo de empresa abrange uma empresa, estimando serem potencialmente abrangidos cerca de 380 trabalhadores.

Carregado, 19 de fevereiro de 2020.

Geberit Produção, SA:

Simon Rudolf Imhof, na qualidade de administrador.

Vera Mónica Diogo dos Santos, na qualidade de mandatária.

Associação Sindical dos Trabalhadores da EUROCER-ASTE:

Ana Paula Ladeiro Santos Fernandes, na qualidade de presidente da direção.

Vera Lúcia Patrício da Silva, na qualidade de vice-presidente da direção.

Depositado em 24 de abril de 2020, a fl. 122 do livro n.º 12, com o n.º 67/2020, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Contrato coletivo entre ACILIS - Associação de Comércio, Indústria, Serviços e Turismo da Região de Leiria e outras e o CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal - Integração em níveis de qualificação

Nos termos do despacho do Secretário de Estado Adjunto do Ministro do Emprego e da Segurança Social, de 5 de março de 1990, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 11, de 22 de março de 1990, procede-se à integração em níveis de qualificação das profissões que a seguir se indicam, abrangidas pelo CC mencionado em título, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 31, de 22 de agosto de 2019.

1- Quadros superiores

Analista de informática (administrativo)

Chefe de departamento (administrativo)

Contabilista certificado (administrativo)

Diretor administrativo (administrativo)

Diretor comercial (comércio)

Diretor de recursos humanos (administrativo)

Diretor de serviços (administrativo e serviços)

Diretor financeiro (administrativo)

Diretor-geral (comércio, administrativo e serviços)

Gerente comercial (comércio)

Gerente (serviços)

Técnico de contabilidade (administrativo)

2- Quadros médios

2.1- Técnicos administrativos

Chefe de compras (administrativo)
Chefe de vendas (comércio e serviços)
Encarregado de agência funerária
Encarregado de loja (comércio)
Empregado de loja-chefe de secção (comércio)
Empregado de loja encarregado (comércio)
Inspetor de vendas (comércio e serviços)
Operador encarregado (comércio)
Programador de informática principal (administrativo e serviços)
Técnico de marketing (administrativo)

2.2- Técnicos de produção e outros

Encarregado de carnes

3- Encarregados, contramestres, mestres e chefes de equipa

Encarregado de armazém (comércio)

4- Profissionais altamente qualificados

4.1- Administrativos, comércio e outros

Cabeleireiro/barbeiro de 1.^a e de 2.^a
Correspondente em línguas estrangeiras (administrativo)
Delegado de vendas (comércio e serviços)
Empregado de agência funerária de 1.^a, de 2.^a e de 3.^a
Empregado de loja especializado (comércio)
Escriturário principal (administrativo)
Esteticista-cosmetologista de 1.^a e de 2.^a (M/F)
Manicura-pedicura de 1.^a (MF)
Massagista de estética de 1.^a e de 2.^a (M/F)
Operador de supermercado especializado (comércio)
Programador de informática de 1.^a e de 2.^a (administrativos e serviços)
Prospector de vendas (comércio e serviços)
Técnico de computador (administrativo)
Técnico de vendas (comércio e serviços)
Vendedor especializado (comércio e serviços)
Vitrinista (comércio)

4.2- Produção

Primeiro oficial de carnes
Técnico especializado de 1.^a e de 2.^a (comércio e serviços)

5- Profissionais qualificados

5.1- Administrativos

Bilheteiro (serviços)
Caixa de escritório (administrativo e serviços)
Cobrador (administrativo)
Escriturário de 1.^a de 2.^a e de 3.^a (administrativo)
Operador de informática de 1.^a e de 2.^a (administrativo)
Operador de reprografia (serviços)
Rececionista (administrativo)
Telefonista (administrativo)

5.2- Comércio

Caixa de loja (comércio)
Demonstrador (comércio)
Empregado de loja de 1.^a, 2.^a e 3.^a (comércio)
Operador de supermercado de 1.^a, 2.^a e 3.^a (comércio)

5.3- Produção

Bordador (comércio)
Carpinteiro (comércio)
Costureiro (comércio)
Eletricista (comércio)
Marceneiro (comércio)
Sapateiro (comércio)
Segundo-oficial de carnes
Serralheiro (comércio)

5.4- Outros

Cabeleireiro/barbeiro de 3.^a
Fiel de armazém (comércio)
Manicura-pedicura de 2.^a (MF)
Motorista (administrativo, comércio e serviços)
Posticeiro de 1.^a e de 2.^a

6- Profissionais semiquualificados (especializados)

6.1- Administrativos, comércio e outros

Ajudante de cabeleireiro/barbeiro
Ajudante de motorista (comércio)
Contínuo (administrativo)
Distribuidor (comércio)
Embalador (comércio)
Empregado de loja ajudante (comércio)
Guarda (administrativo, comércio e serviços)
Operador ajudante de supermercado (comércio)
Paquete (administrativo, comércio e serviços)
Porteiro (administrativo)
Posticeiro de 3.^a
Repositor (comércio)
Servente (comércio)
Servente de limpeza (administrativo, comércio e serviços)

6.2- Produção

Praticante de carnes do 1.^o e do 2.^o ano)

A- Estagiário

Ajudante de carpinteiro
Ajudante de costureiro
Ajudante de eletricista
Ajudante de marceneiro
Ajudante de sapateiro
Ajudante de serralheiro
Estagiário de escritório
Estagiário de informática
Estagiário de programador de informática
Estagiário de técnico especializado
Estagiário de vendas
Praticante de balcão (comércio)

Acordo empresa entre a SOFLUSA - Sociedade Fluvial de Transportes, SA e o Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços, Comércio, Restauração e Turismo - SITESE (técnicos superiores) - Integração em níveis de qualificação

Nos termos do despacho do Secretário de Estado Adjunto do Ministro do Emprego e da Segurança Social, de 5 de março de 1990, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 11, de 22 de março de 1990, procede-se à integração em níveis de qualificação das profissões que a seguir se indicam, abrangidas pelo AE mencionado em título, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 2, de 15 de janeiro de 2020.

1- Quadros superiores

Técnico superior (T12, T11, T10, T9, T8, T7, T6, T5 e T4)

2- Quadros médios

2.2- Técnicos de produção e outros

Técnico superior (T3, T2 e T1)

Acordo empresa entre a Transtejo - Transportes Tejo, SA e o Sindicato de Quadros e Técnicos - SENSIQ (técnicos superiores) - Integração em níveis de qualificação

Nos termos do despacho do Secretário de Estado Adjunto do Ministro do Emprego e da Segurança Social, de 5 de março de 1990, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 11, de 22 de março de 1990, procede-se à integração em níveis de qualificação das profissões que a seguir se indicam, abrangidas pelo AE mencionado em título, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 2, de 15 de janeiro de 2020.

1- Quadros superiores

Técnico superior (T12, T11, T10, T9, T8, T7, T6, T5 e T4)

2- Quadros médios

2.2- Técnicos de produção e outros

Técnico superior (T3, T2 e T1)

Acordo empresa entre a Transtejo - Transportes Tejo, SA e o Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes - SITRA (técnicos superiores) - Integração em níveis de qualificação

Nos termos do despacho do Secretário de Estado Adjunto do Ministro do Emprego e da Segurança Social, de 5 de março de 1990, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 11, de 22 de março de 1990, procede-se à integração em níveis de qualificação das profissões que a seguir se indicam, abrangidas pelo AE mencionado em título, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 2, de 15 de janeiro de 2020.

1- Quadros superiores

Técnico superior (T12, T11, T10, T9, T8, T7, T6, T5 e T4)

2- Quadros médios

2.2- Técnicos de produção e outros

Técnico superior (T3, T2 e T1)

Acordo empresa entre a Transtejo - Transportes Tejo, SA e o Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços, Comércio, Restauração e Turismo - SITESE (técnicos superiores) - Integração em níveis de qualificação

Nos termos do despacho do Secretário de Estado Adjunto do Ministro do Emprego e da Segurança Social, de 5 de março de 1990, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 11, de 22 de março de 1990, procede-se à integração em níveis de qualificação das profissões que a seguir se indicam, abrangidas pelo AE mencionado em título, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 2, de 15 de janeiro de 2020.

1- Quadros superiores

Técnico superior (T12, T11, T10, T9, T8, T7, T6, T5 e T4)

2- Quadros médios

2.2- Técnicos de produção e outros

Técnico superior (T3, T2 e T1)

DECISÕES ARBITRAIS

...

AVISOS DE CESSAÇÃO DA VIGÊNCIA DE CONVENÇÕES COLETIVAS

...

ACORDOS DE REVOGAÇÃO DE CONVENÇÕES COLETIVAS

...

JURISPRUDÊNCIA

...

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

I - ESTATUTOS

...

II - DIREÇÃO

Sindicato Ferroviário da Revisão Comercial Itinerante - SFRCI - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 4 de março de 2020 para o mandato de quatro anos.

Luis Pedro Ventura Bravo	Cartão de cidadão n.º 10187519	Lisboa SA	Presidente
António José Lemos de Sousa	Cartão de cidadão n.º 09907893	Porto Campanhã	Tesoureiro
Rui Manuel Paulos Andrade	Cartão de cidadão n.º 10054910	Coimbra	Vice
Carlos Alberto Costa Rodrigues	Cartão de cidadão n.º 10258760	Porto Campanhã	Vice
Nuno José Mendes dos Santos	Bilhete de identidade n.º 10308049	Lisboa - SA	Vice
Luis Fernando Bernardino Duarte	Bilhete de identidade n.º 12625616	Lisboa Rossio	Secretário
José Maria Pereira Festas	Cartão de cidadão n.º 09653957	Porto S. Bento	Secretário
Luis Miguel Martinho Magalhães	Bilhete de identidade n.º 95723420	Mercês	Vogal
Carlos Alberto Moiteiro Leitão	Cartão de cidadão n.º 10046470	Lisboa - SA	Vogal

Álvaro Miguel Rosendo Patricio	Cartão de cidadão n.º 9860874	Faro	Suplente
Luis Filipe Gonçalves da Silva	Cartão de cidadão n.º 08170386	Cais do Sodré	Suplente
Luis António Sequeira	Bilhete de identidade n.º 6275449	Porto Campanhã	Suplente
Abel Frederico Cardoso Frechaut	Cartão de cidadão n.º 11004930	Rossio	Suplente
Maria Lurdes Noronha Nunes Carvalho	Cartão de cidadão n.º 10352182	Viana do Castelo	Suplente
Octávio José Pocinho de Carvalho	Bilhete de identidade n.º 9262493	Coimbra	Suplente
Jorge Manuel Dias Oliveira	Cartão de cidadão n.º 10351176	Porto Campanhã	Suplente
Marco António Capão Gralha	Cartão de cidadão n.º 11031825	Entroncamento	Suplente
Ricardo Miguel Germaninho Carreira da Silva	Cartão de cidadão n.º 122943384	Cais do Sodré	Suplente

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

I - ESTATUTOS

...

II - DIREÇÃO

Associação Empresarial de Penafiel - AEP - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 28 de fevereiro de 2020 para o mandato de três anos.

Efetivos:

Presidente - Nuno Filipe do Couto Alves Brochado, em representação do sócio n.º 109, Brochado & Associados, Consultoria e Gestão de Empresa, L.^{da}

Vice presidente - Vasco António Bessa de Melo, em representação do sócio n.º 301, Turivinha, L.^{da}

Tesoureiro - Pedro José Gomes Melo, em representação do sócio n.º 411, Reistradas L.^{da}

Secretário: Augusto Basílio Neves Teixeira, em representação do sócio n.º 140, Teixeira & Chorado, L.^{da}

Vogal - Pedro Miguel Sequeira Cunha, em representação do sócio n.º 98, M. Cunha, SA.

Suplentes:

Cláudio Eduardo Babo Gaspar - Sócio n.º 345.

José Francisco Lourenço Pacheco, em representação do sócio n.º 331, José Francisco Lourenço Pacheco Unip., L.^{da}

Esperança Isabel Vieira Lopes Azevedo, em representação do sócio n.º 315, E.H.S. Galeria Gabinete, L.^{da}

António José Moreira Jesus Couto, em representação do sócio n.º 10, Coutyfil, L.^{da}

Andreia Manuela Silva Rocha - Sócio n.º 508.

COMISSÕES DE TRABALHADORES

I - ESTATUTOS

...

II - ELEIÇÕES

...

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

I - CONVOCATÓRIAS

Serviços Intermunicipalizados de Águas e Resíduos dos Municípios de Loures e Odivelas - Convocatória

Nos termos da alínea *a*) do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, aplicável por força da alínea *j*) do número 1 do artigo 4.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, procede-se à publicação da comunicação efetuada pelo STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins, (Direção Regional de Lisboa), ao abrigo do número 3 do artigo 27.º da lei supra referida, recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 24 de abril de 2020, relativa à alteração da data da promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho nos Serviços Intermunicipalizados de Águas e Resíduos dos Municípios de Loures e Odivelas.

«Nos termos e para os efeitos do disposto no artigo 27.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, alterada pela Lei n.º 3/2014, de 28 de janeiro, serve a presente para comunicarmos a V. Ex.^{as} que tendo em conta a actual situação de pandemia que se vive em Portugal, vimos informar que procedemos à alteração da data prevista para a realização do ato eleitoral com vista à eleição dos representantes dos trabalha-

dores para a segurança e saúde no trabalho, para o dia 14 de outubro de 2020, nos serviços abaixo identificados conforme o disposto no artigo 21.º, da citada Lei n.º 102/2009, e nos artigos 26.º e seguintes do mesmo diploma.

Nome da entidade empregadora pública: Serviços Intermunicipalizados de Águas e Resíduos dos Municípios de Loures e Odivelas.

Morada: Rua Ilha da Madeira 2, 2670-430 Loures.»

Câmara Municipal de Loures - Convocatória

Nos termos da alínea *a*) do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, aplicável por força da alínea *j*) do número 1 do artigo 4.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, procede-se à publicação da comunicação efetuada pelo STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins, (Direção Regional de Lisboa), ao abrigo do número 3 do artigo 27.º da lei supra referida, recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 24 de abril de 2020, relativa à alteração da data da promoção da eleição dos representantes

dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na Câmara Municipal de Loures.

«Nos termos e para os efeitos do disposto no artigo 27.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, alterada pela Lei n.º 3/2014, de 28 de janeiro, serve a presente para comunicarmos a V. Ex.^{as} que tendo em conta a actual situação de pandemia que se vive em Portugal, vimos informar que procedemos à alteração da data prevista para a realização do ato

eleitoral com vista à eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho, para o dia 14 de outubro de 2020, na autarquia abaixo identificada conforme o disposto no artigo 21.º, da citada Lei n.º 102/2009, e nos artigos 26.º e seguintes do mesmo diploma.

Nome da entidade empregadora pública: Câmara Municipal de Loures.

Morada: Praça Liberdade, 2674-501 Loures.»

II - ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES

...

CONSELHOS DE EMPRESA EUROPEUS

...

INFORMAÇÃO SOBRE TRABALHO E EMPREGO

EMPRESAS DE TRABALHO TEMPORÁRIO AUTORIZADAS

...

CATÁLOGO NACIONAL DE QUALIFICAÇÕES

O Decreto-Lei n.º 396/2007, de 31 de dezembro que cria o Catálogo Nacional de Qualificações, atribui à Agência Nacional para a Qualificação, IP a competência de elaboração e atualização deste Catálogo, através, nomeadamente, da inclusão, exclusão ou alteração de qualificações.

De acordo com o número 7 do artigo 6.º daquele diploma legal, as atualizações do Catálogo, são publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, bem como publicados no sítio da internet do Catálogo Nacional de Qualificações.

No âmbito do processo de atualização e desenvolvimento do Catálogo Nacional de Qualificações, vimos proceder às seguintes alterações:

1. INTEGRAÇÃO DE NOVAS QUALIFICAÇÕES

...

2. INTEGRAÇÃO DE UFCD

...

3. ALTERAÇÃO DE QUALIFICAÇÕES

- Alteração do perfil profissional e da componente tecnológica do Técnico/a Especialista em Turismo Cultural e do Património, ao qual corresponde um nível 5 de qualificação do Quadro Nacional de Qualificações (**anexo 1**).

Anexo 1:

TÉCNICO/A ESPECIALISTA EM TURISMO CULTURAL E DO PATRIMÓNIO

PERFIL PROFISSIONAL - resumo¹

QUALIFICAÇÃO	Técnico/a Especialista em Turismo Cultural e do Património
DESCRIÇÃO GERAL	Planear, coordenar, desenvolver programas turísticos, promover, comunicar e comercializar produtos de turismo cultural e patrimonial que contribuam para o conhecimento do destino turístico, sua atratividade, valorização e sustentabilidade, em entidades públicas e privadas, assim como em serviços, equipamentos e sítios turísticos e/ou cultura.

¹ Para obter mais informação sobre este perfil profissional consulte: www.catalogo.anq.gov.pt em «atualizações».

ORGANIZAÇÃO DO REFERENCIAL DE FORMAÇÃO

	Código ²	UFCD	Horas
Formação Geral e Científica	7008	1 Iniciativa empresarial e empreendedorismo	25
	7004	2 Língua portuguesa - comunicação	25
	9739	3 Desenvolvimento pessoal e criativo	25
	9555	4 Modelo de negócio em empreendedorismo	25
	9556	5 Sociedade e economia	25
	10319	6 Liderança e coaching	25
Formação Tecnológica	9557	1 Tecnologias de informação e comunicação para o turismo	25
	9561	2 Tipologias de expressão cultural e artística	50
	9798	3 Itinerários turísticos nacionais e internacionais	50
	9563	4 Património artístico em Portugal	50
	7096	5 Animação e eventos turísticos	25
	9566	6 Informação turística - técnicas e funções	25
	9567	7 Gestão de projetos de turismo cultural e património - conceção e planeamento	50
	9748	8 Sustentabilidade no turismo	25
	9745	9 Ética e protocolo empresarial	25
	9570	10 Património museológico	25
	9740	11 <i>Marketing</i> turístico e digital	50
	9565	12 Gestão do turismo cultural e interpretação do património	50
	9747	13 Turismo acessível	25
	10734	14 Turismo de natureza	25
	9568	15 Gestão de projetos de turismo cultural e património - Implementação e avaliação	50
	9807	16 Segurança na atividade turística	25
	9802	17 Tendências e inovação no turismo	25
	10735	18 Língua inglesa - turismo cultural e património	50
Formação Prática em Contexto de Trabalho (Estágio)			500

² Os códigos assinalados a laranja correspondem a UFCD comuns a dois ou mais referenciais de formação.

Para obter a qualificação de **Técnico/a Especialista em Turismo Cultural e Património**, para além das UFCD pré-definidas, terão também de ser realizadas **200 horas** da Bolsa de UFCD (50 horas da Área A de UFCD, 50 horas da Área B de UFCD, 100 horas da Área C de UFCD).

	Código	Bolsa de UFCD - Área A	Horas
Formação Tecnológica	3444	18 Língua inglesa - acolhimento e assistência ao cliente	50
	6939	19 Língua francesa - acolhimento e assistência ao cliente	50
	3445	20 Língua alemã - acolhimento e assistência ao cliente	50
	6940	21 Língua espanhola - acolhimento e assistência ao cliente	50
	6941	22 Língua italiana - acolhimento e assistência ao cliente	50
	7025	23 Língua holandesa - acolhimento e assistência ao cliente	50
	7426	24 Língua finlandesa - acolhimento e assistência ao cliente	50
	7427	25 Língua norueguesa - acolhimento e assistência ao cliente	50
	7428	26 Língua sueca - acolhimento e assistência ao cliente	50
	8744	27 Língua chinesa - acolhimento e assistência ao cliente	50
8745	28 Língua russa - acolhimento e assistência ao cliente	50	

	Código	Bolsa de UFCD - Área B	Horas
Formação Tecnológica	8787	29 Língua inglesa - cultura e tradições	25
	7035	30 Língua francesa - cultura e tradições	25
	7036	31 Língua alemã - cultura e tradições	25
	7037	32 Língua espanhola - cultura e tradições	25
	8788	33 Língua italiana - cultura e tradições	25
	8789	34 Língua holandesa - cultura e tradições	25
	8790	35 Língua finlandesa - cultura e tradições	25
	8791	36 Língua norueguesa - cultura e tradições	25
	8792	37 Língua sueca - cultura e tradições	25
	8793	38 Língua chinesa - cultura e tradições	25
8794	39 Língua russa - cultura e tradições	25	

	Código	Bolsa de UFCD - Área C	Horas
Formação Tecnológica	10736	40 Língua francesa - turismo cultural e do património	50
	10737	41 Língua alemã - turismo cultural e do património	50
	10738	42 Língua espanhola - turismo cultural e do património	50
	10739	43 Língua italiana - turismo cultural e do património	50
	10740	44 Língua holandesa - turismo cultural e do património	50
	10741	45 Língua finlandesa - turismo cultural e do património	50
	10742	46 Língua norueguesa - turismo cultural e do património	50
	10743	47 Língua sueca - turismo cultural e do património	50
	10744	48 Língua chinesa - turismo cultural e do património	50
	10745	49 Língua russa - turismo cultural e do património	50