

Banco Santander Totta, SA:

Natália Maria Ribeiro Ramos, na qualidade de mandatária.

Banco BPI, SA e BPI - Gestão de Ativos - Sociedade Gestora de Fundos de Investimento Mobiliário, SA:

Nuno Constantino Cardoso Filipe, na qualidade de mandatário.

Caixabank, SA, Sucursal em Portugal:

Nuno Constantino Cardoso Filipe, na qualidade de mandatário.

Novo Banco, SA, GNB - Sociedade Gestora de Fundos de Investimento Mobiliário, SA, GNB - Sociedade Gestora de Fundos de Investimento Imobiliário, e Novo Banco dos Açores:

Ana Catarina Mendes Horta.

Luís Alfredo Leitão Franco.

Ambos e cada um na qualidade de mandatários.

BSource - Outsourcing de Serviços de Informática, ACE:

Luís Alfredo Leitão Franco, na qualidade de mandatário.

Haitong Bank, SA, e Haitong Capital - Sociedade de Capital de Risco, SA:

António Bustorff de Castro Caldas, na qualidade de mandatário.

Banco Bilbao Vizcaya Argentaria, SA - Sucursal em Portugal, e IBV Source - Prestação de Serviços Informáticos, ACE:

Ricardo Simões Correia.

Nuno Constantino Cardoso Filipe.

Ana Catarina Mendes Horta.

Todos e cada um na qualidade de mandatários.

Banco do Brasil, AG - Sucursal em Portugal:

Mariana Caldeira de Sarávia, na qualidade de mandatária.

Banco Credibom, SA:

Eduardo Manuel Dias Rosado Correia, na qualidade de mandatário.

Bankinter, SA - Sucursal em Portugal:

Marisa Cristina Lopes Pereira, na qualidade de mandatária.

Abanca Corporación Bancaria, SA - Sucursal em Portugal:

Inês Reis, na qualidade de mandatária,

Federação dos Sindicatos Independentes da Banca - FSIB, em representação do Sindicato Nacional dos Quadros e Técnicos Bancários - SNQTD e do Sindicato Independente da Banca - SIB:

Paulo Marcos.

Fernando Fonseca.

Ambos na qualidade de mandatários.

Depositado em 23 de dezembro de 2019, a fl. 115 do livro n.º 12, com o n.º 9/2020, 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 EMEF - Empresa de Manutenção de Equipamento Ferroviário, SA e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Sector Ferroviário e outros - Revisão global

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

1- O presente acordo de empresa (AE), aplica-se a todo o território nacional e obriga a EMEF - Empresa de Manutenção de Equipamento Ferroviário, SA, e os trabalhadores ao seu serviço, qualquer que seja o local de trabalho, representados pelas organizações sindicais outorgantes, no setor de atividade correspondente ao objeto principal da empregadora que consiste na atividade de fabrico, reabilitação, grande reparação e manutenção de equipamento, veículos ferroviários, navios e autocarros, engenharia de reabilitação, reparação e manutenção de veículos de transporte. estudos de instalações oficiais para manutenção.

2- O presente AE abrange a referida entidade empregadora e um número estimado de 616 trabalhadores.

3- O anexo III (Regulamento de carreiras profissionais) deste AE é aplicável aos trabalhadores previstos no respetivo âmbito

Cláusula 2.ª

Vigência

1- O presente AE entra em vigor cinco dias após a sua publicação no *Boletim de Trabalho e Emprego* e vigora pelo prazo de dois anos, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

2- A grelha salarial e tabela indiciária, previstas no anexo I, têm eficácia retroativa a 1 de setembro de 2019, sendo a tabela atualizada em 1 de janeiro de 2020 nos termos do mesmo anexo, vigorando ambas pelo prazo de 12 meses.

3- É atribuída eficácia retroativa com efeitos a 1 de janeiro de 2019 às seguintes cláusulas pecuniárias:

a) Ao suplemento remuneratório atribuído aos trabalhadores, e integrado na tabela indiciária do presente AE;

b) Aos subsídios de turnos; e

c) Ao subsídio pela acumulação da função de motorista.

4- Com o início da vigência do presente acordo de empresa são revogados o acordo de empresa celebrado entre a EMEF - Empresa de Manutenção de Equipamento ferroviário, SA e o SINDEFER - Sindicato Nacional Democrático da Ferrovia e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 27, de 22 de julho de 2008, alterado pelo *Boletim de Trabalho e Emprego*, n.º 23, de 22 de junho de 2009, e o acordo de empresa celebrado entre a EMEF - Empresa de Manutenção de Equipamento ferroviário, SA e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Setor Ferroviário, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 27, de 22 de julho de 2008, bem como toda a regulamentação interna que conflitue com o presente acordo de empresa.

Cláusula 3.^a

Revisão do acordo

1- A denúncia deste acordo não poderá efetuar-se antes de decorridos 10 (dez) meses após a data da sua entrega para depósito, devendo a proposta revestir a forma escrita e observar os demais requisitos legais.

2- A resposta, que deve revestir a forma escrita e observar os demais requisitos legais, deverá ser enviada no prazo de 30 (trinta) dias.

3- As negociações deverão ter início nos 15 (quinze) dias seguintes à receção da resposta à proposta.

Cláusula 4.^a

Comissão paritária

1- É constituída uma comissão paritária, formada por um representante de cada sindicato outorgante e igual número total de representantes da EMEF, devidamente credenciados para o efeito.

2- Compete à comissão paritária interpretar cláusulas do presente AE e resolver casos omissos.

CAPÍTULO II

Admissões e categorias profissionais

Cláusula 5.^a

Princípio geral

As condições de admissão ou readmissão, a duração do período experimental e as ações de formação a que devem submeter-se os candidatos são as definidas no presente capítulo.

Cláusula 6.^a

Condições gerais de admissão

1- As admissões serão efetuadas de acordo com as condições mínimas legalmente exigidas e nos termos legais:

a) Habilitações compatíveis com a categoria a que os interessados se candidatam;

b) Adequação ao perfil do posto de trabalho; e

c) Aptidão para o exercício da função.

Cláusula 7.^a

Preenchimento de postos de trabalho

O preenchimento de postos de trabalho poderá verificar-se quer pelos trabalhadores da empresa, quer através do recurso à admissão.

Cláusula 8.^a

Exames

Previamente à admissão, os candidatos poderão ser submetidos a provas de seleção.

Cláusula 9.^a

Condições de trabalho

No ato de admissão a empresa entregará, a cada trabalhador, um documento do qual conste a categoria profissional, a retribuição, o horário de trabalho, o local de trabalho e demais condições acordadas.

Cláusula 10.^a

Readmissões

1- Os candidatos a readmissão na empresa deverão satisfazer os requisitos e condições de admissão exigidas para a função a que se candidatam.

2- Aos trabalhadores readmitidos, será contado para os devidos efeitos como tempo de serviço, todo o período ou períodos de tempo de serviço que tenham prestado à empresa, salvo se o candidato tiver sido despedido com justa causa ou se tiver recebido indemnização na rescisão do contrato anterior.

Cláusula 11.^a

Contratos a termo

A empresa poderá celebrar contratos a termo, nos termos da legislação em vigor.

Cláusula 12.^a

Categorias profissionais

A definição das categorias profissionais e os critérios de condições de promoção regem-se pelo regulamento de categorias profissionais constante do anexo III.

Cláusula 13.^a

Prestação de serviços não compreendidos no objeto do contrato

O exercício temporário de funções globalmente não compreendidas no objeto do contrato a que corresponda um tratamento mais favorável não confere direito à categoria, salvo o disposto na lei.

Cláusula 14.^a

Período experimental

Salvo o disposto na lei, relativamente a trabalhadores contratados a termo, o período experimental, corresponde a um período inicial de execução do contrato e tem a seguinte duração:

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

CAPÍTULO III

Direitos, deveres e garantias

Cláusula 15.^a

Deveres do trabalhador

- 1- Sem prejuízo de outras obrigações, o trabalhador deve:
- a) Respeitar e tratar o empregador, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as pessoas que se relacionem com a empresa, com urbanidade e probidade;
 - b) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;
 - c) Realizar o trabalho com zelo e diligência;
 - d) Participar de modo diligente em ações de formação profissional que lhe sejam proporcionadas pelo empregador;
 - e) Cumprir as ordens e instruções do empregador respeitantes a execução ou disciplina do trabalho, bem como a segurança e saúde no trabalho, que não sejam contrárias aos seus direitos ou garantias;
 - f) Guardar lealdade ao empregador, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ele, nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócios;
 - g) Velar pela conservação e boa utilização de bens relacionados com o trabalho que lhe forem confiados pelo empregador;
 - h) Promover ou executar os atos tendentes à melhoria da produtividade da empresa;
 - i) Cooperar para a melhoria da segurança e saúde no trabalho, nomeadamente por intermédio dos representantes dos trabalhadores eleitos para esse fim; e
 - j) Cumprir as prescrições sobre segurança e saúde no trabalho que decorram de lei ou instrumento de regulamentação coletiva de trabalho.

2- O dever de obediência respeita tanto a ordens ou instruções do empregador como de superior hierárquico do trabalhador, dentro dos poderes que por aquele lhe forem atribuídos.

Cláusula 16.^a

Deveres da empresa

- 1- A empresa deve, nomeadamente:
- a) Respeitar e tratar o trabalhador com urbanidade e probidade;
 - b) Pagar pontualmente a retribuição, que deve ser justa e adequada ao trabalho;
 - c) Proporcionar boas condições de trabalho, do ponto de vista físico e moral;
 - d) Contribuir para a elevação da produtividade e empregabilidade do trabalhador, nomeadamente proporcionando-lhe formação profissional adequada a desenvolver a sua qualifi-

cação;

e) Respeitar a autonomia técnica do trabalhador que exerça atividade cuja regulamentação ou deontologia profissional a exija;

f) Possibilitar o exercício de cargos em estruturas representativas dos trabalhadores;

g) Prevenir riscos e doenças profissionais, tendo em conta a proteção da segurança e saúde do trabalhador, devendo indemnizá-lo dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho;

h) Adotar, no que se refere a segurança e saúde no trabalho, as medidas que decorram de lei ou instrumento de regulamentação coletiva de trabalho;

i) Fornecer ao trabalhador a informação e a formação adequadas à prevenção de riscos de acidente ou doença;

j) Manter atualizado, em cada estabelecimento, o registo dos trabalhadores com indicação de nome, datas de nascimento e admissão, modalidade de contrato, categoria, promoções, retribuições, datas de início e termo das férias e faltas que impliquem perda da retribuição ou diminuição de dias de férias.

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

l) Instaurar procedimento disciplinar sempre que tiver conhecimento de alegadas situações de assédio no trabalho.

2- Na organização da atividade, o empregador deve observar o princípio geral da adaptação do trabalho à pessoa, com vista nomeadamente a atenuar o trabalho monótono ou cadenciado em função do tipo de atividade, e as exigências em matéria de segurança e saúde, designadamente no que se refere a pausas durante o tempo de trabalho.

3- O empregador deve proporcionar ao trabalhador condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal.

Cláusula 17.^a

Garantias dos trabalhadores

1- É proibido ao empregador:

a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo, aplicar-lhe outra sanção, ou tratá-lo desfavoravelmente por causa desse exercício;

b) Obstar injustificadamente à prestação efetiva de trabalho;

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

d) Diminuir a retribuição, salvo nos casos previstos na lei ou em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho;

e) Mudar o trabalhador para categoria inferior, salvo nos casos previstos na lei;

f) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo nos casos previstos na lei ou em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, ou ainda quando haja acordo;

g) Ceder trabalhador para utilização de terceiro, salvo nos casos previstos na lei ou em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho;

h) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou serviços a ele próprio ou a pessoa por ele indicada;

i) Explorar, com fim lucrativo, cantina, refeitório, economato ou outro estabelecimento diretamente relacionado com o trabalho, para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos seus trabalhadores; e

j) Fazer cessar o contrato e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, com o propósito de o prejudicar em direito ou garantia decorrente da antiguidade.

2- A violação culposa destas garantias confere ao trabalhador o direito a resolver o contrato com justa causa nos termos legais.

CAPÍTULO IV

Ação disciplinar

Cláusula 18.^a

Poder disciplinar

A empresa detém o poder disciplinar sobre os trabalhadores que se encontrem ao seu serviço.

Cláusula 19.^a

Sanções

1- O procedimento disciplinar deve ser exercido em total conformidade com a legislação aplicável.

2- 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.

3- A empresa pode aplicar, dentro dos limites fixados nos números seguintes, as seguintes sanções disciplinares:

a) Repreensão simples;

b) Repreensão registada;

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

d) Despedimento.

4- A suspensão do trabalho não pode exceder, por cada infração, 12 dias e, em cada ano civil, o total de 30 dias.

5- A aplicação da repreensão simples não carece de processo disciplinar.

CAPÍTULO V

Duração e organização do tempo de trabalho

Cláusula 20.^a

Duração do tempo de trabalho

Sem prejuízo do disposto na lei:

a) O período normal de trabalho é de 8 horas diárias, quer seja diurno, noturno ou misto, e de 40 horas semanais; e

b) Para os trabalhadores com as categorias de técnico administrativo, escriturário, desenhador projetista, desenhador, contínuo e telefonista, o período normal de trabalho é de 7 horas por dia e a 35 horas semanais.

Cláusula 21.^a

Escalas de serviço

Sem prejuízo do disposto na lei:

1- O horário constará de escalas de serviço sempre que assim o exija a natureza da atividade exercida pelos trabalhadores.

2- Entende-se por escalas de serviço os horários de trabalho individualizados, destinados a assegurar a prestação de trabalho em períodos não regulares.

Cláusula 22.^a

Horário flexível

1- A empresa aplicará o regime de horário flexível sempre que a natureza das atividades torne tal aplicação viável.

2- Entende-se por horário flexível a distribuição das horas correspondentes ao período normal de trabalho diário em que se comete ao trabalhador o direito e a responsabilidade de escolher para prestação do seu trabalho uma parte dessas horas.

Cláusula 23.^a

Fixação do horário de trabalho

Compete à empresa estabelecer o horário de trabalho do pessoal ao seu serviço dentro dos condicionalismos legais e contratuais.

Cláusula 24.^a

Trabalho por turnos

1- Sempre que o período de funcionamento de sectores da Empresa seja superior ao período normal de trabalho, poderão ser organizados turnos.

2- Os turnos poderão ser fixos ou rotativos, sendo a mudança de turno efetuada após os dias de descanso semanal.

3- São permitidas trocas de turnos entre trabalhadores que desempenhem as mesmas funções, desde que previamente acordadas entre eles e aceites pela empresa.

4- Quando o trabalhador regressa de um período de ausência, qualquer que seja o motivo deste, retomarás sempre o turno que lhe competiria se a ausência não se tivesse verificado.

5- A empresa procurará que trabalhadores com mais de 60 anos não sejam incluídos em turnos, salvo no caso de interesse dos próprios ou no caso de necessidade da empresa.

Cláusula 25.^a

Intervalo de descanso

1- Sem prejuízo do disposto na lei, o período normal de trabalho diário deverá ser interrompido por um intervalo destinado à refeição de duração não inferior a uma hora nem superior a duas de modo que os trabalhadores não prestem mais de 5 (cinco) horas de trabalho consecutivo.

2- Mediante acordo com o trabalhador, o intervalo de descanso pode ser reduzido até 30 minutos.

3- Poderão ser organizados turnos ou escalas de serviço

em que as refeições serão tomadas na altura mais conveniente para os trabalhadores e para o serviço, sem interrupção do período de trabalho.

Cláusula 26.^a

Descanso diário

1- Entre dois períodos consecutivos de trabalho diário haverá um repouso mínimo de 12 horas.

2- Sempre que não seja respeitado o período mínimo de descanso, as horas de descanso não gozadas serão retribuídas com o acréscimo de 100% da retribuição hora (RH).

3- O pagamento das horas de descanso não gozadas previstas no número 2 substitui todas as outras situações em que o trabalhador se encontrar, com exceção do trabalho noturno.

Cláusula 27.^a

Trabalho noturno

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

2- A retribuição do trabalho noturno será superior em vinte e cinco por cento à retribuição a que dá direito o trabalho equivalente prestado durante o dia.

Cláusula 28.^a

Descanso semanal

1- O descanso semanal, concedido normalmente ao sábado e ao domingo, corresponde a dois períodos de não prestação de trabalho em cada semana de calendário (de domingo a sábado), com a duração de 24 horas cada um, sendo um deles - o primeiro - denominado descanso complementar e o outro denominado descanso obrigatório os quais deverão, em princípio, ser gozados conjuntamente.

2- Em cada semana o dia de descanso semanal complementar poderá ser gozado de forma repartida, mas continuada, mas com respeito pelas 12 (doze) horas de repouso associado ao descanso semanal.

Cláusula 29.^a

Trabalho suplementar

1- Considera-se trabalho suplementar todo aquele que é prestado fora do horário a que o trabalhador está normalmente vinculado.

2- Os trabalhadores poderão ser dispensados da prestação de trabalho suplementar quando, havendo motivos atendíveis, expressamente o solicitarem.

3- A prestação de trabalho suplementar, por trabalhador fica sujeita aos limites previstos na lei.

4- O trabalho suplementar prestado em dia normal de trabalho será remunerado com um acréscimo de 50 % da retribuição normal na primeira hora e 75 % da retribuição normal nas horas ou frações subsequentes.

5- A prestação de trabalho suplementar em dia útil, confere aos trabalhadores o direito a um descanso compensatório remunerado, correspondente a 25 % das horas de trabalho suplementar realizado. O descanso compensatório vence-se

quando perfizer um número de horas igual ao período normal de trabalho diário e deve ser gozado nos 90 (noventa) dias seguintes.

6- Quando o descanso compensatório for devido por trabalho suplementar não prestado em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, pode o mesmo, por acordo entre o empregador e o trabalhador, ser substituído por prestação de trabalho remunerado com um acréscimo de 100 %.

Cláusula 30.^a

Trabalho prestado em dias de descanso semanal e feriado

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

2- No caso de prestação de trabalho suplementar em dia de descanso semanal obrigatório, o trabalhador terá direito a um dia de descanso compensatório remunerado, a gozar num dos 3 (três) dias úteis seguintes.

3- A prestação de trabalho suplementar em dia de descanso semanal complementar e em dia feriado confere aos trabalhadores o direito a um dia de descanso compensatório remunerado. O descanso compensatório será gozado nos 90 (noventa) dias seguintes.

4- Quando o descanso compensatório for devido por trabalho suplementar não prestado em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, pode o mesmo, por acordo entre o empregador e o trabalhador, ser substituído por prestação de trabalho remunerado com um acréscimo de 100 %.

Cláusula 31.^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 em local em que possa ser contactado, para eventual execução de serviços urgentes.

2- Os trabalhadores na situação de prevenção têm direito a um abono cujo montante é definido no anexo II por cada dia de prevenção, salvo se a prevenção se verificar em dias de descanso semanal ou feriado, em que esse abono será acrescido de valor igual ao da retribuição normal.

3- Devem elaborar-se escalas de prevenção, de modo a que haja alternância de descansos.

Cláusula 32.^a

Trabalho de emergência

1- Considera-se emergência a situação resultante de acidente ou ocorrência semelhante, em que poderão ser organizadas medidas de exceção sem subordinação ao preceituado no presente acordo e que ficarão sujeitas ao tratamento previsto nos números seguintes.

2- Se o trabalho 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 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- A retribuição do trabalho efetuado nas situações de emergência será igual à retribuição hora (RH), acrescida de 100 % nos dias de trabalho normal e nos dias de descanso semanal ou feriado, sem prejuízo do gozo efetivo do descanso semanal ou feriado e o disposto no número 2 da cláusula 31.^a («serviço de prevenção»).

5- Terminado o tempo 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 ou se iniciar depois de cumpridas 12 horas de repouso e terminar antes ou dentro do período de trabalho seguinte.

6- As horas de viagem em emergência, incluindo os 30 minutos imediatamente anteriores ao seu início, serão consideradas para todos os efeitos como trabalho de emergência.

CAPÍTULO VI

Retribuição do trabalho

Cláusula 33.^a

Retribuição

A retribuição mínima mensal devida aos trabalhadores é a constante da tabela que constitui o anexo I.

Cláusula 34.^a

Definições

Para efeito do disposto neste AE, considera-se:

a) **Retribuição mensal (RM)** - compreende o somatório da retribuição base, diuturnidades, subsídio de turno e retribuição específica por isenção de horário de trabalho, caso sejam devidos; e

b) **Retribuição hora (RH)** - o valor determinado segundo a fórmula:

$$RH = (12 \times RM) / (52 \times HS)$$

(HS - número de horas do período normal de trabalho semanal.)

Cláusula 35.^a

Diuturnidades

1- Reportando-se à data da admissão na empresa, os trabalhadores passam a vencer diuturnidades por períodos de cinco anos de serviço.

2- O valor das diuturnidades é considerado para todos os efeitos como fazendo parte integrante da retribuição, devendo, pois, ser tomado em conta, nomeadamente, para o cálculo do valor da retribuição horária e, bem assim, para a retribuição do trabalho suplementar.

3- O direito a vencer novas diuturnidades cessa a partir do momento em que o trabalhador atinja o limite de seis.

4- O valor de cada diuturnidade será atualizado com a mesma periodicidade do índice 100 da tabela indiciária.

5- O valor de cada diuturnidade é o constante do Anexo II.

§ O valor da primeira diuturnidade será dividido em cinco quintos e será pago por antecipação com a seguinte calendarização: após o primeiro ano - o primeiro quinto; após o segundo ano - o segundo quinto; após o terceiro ano - o terceiro quinto; após o quarto ano - o quarto quinto; após o quinto ano - completa-se a primeira diuturnidade.

§§ Aos trabalhadores contratados a termo ser-lhes-á pago um montante equivalente de acordo com o critério e a calendarização definidos no parágrafo anterior.

6- Aos trabalhadores transitados da Caminhos de Ferro Portugueses, EP, será considerada como data de admissão na empresa a da CP.

Cláusula 36.^a

Subsídio de refeição

1- A fim de fazerem face ao acréscimo de despesas com as refeições, fora do domicílio, têm direito ao subsídio de refeição por inteiro, os trabalhadores que cumpram totalmente o respetivo período de trabalho diário e por cada dia em que se verifique esse cumprimento, sem prejuízo no disposto nas cláusulas relativas a deslocações.

2- Têm direito ao subsídio de refeição por inteiro, pelo montante indicado no anexo II, os trabalhadores que, num período normal de trabalho diário interrompido ou não por um intervalo de descanso, prestem apenas nos dois meios-períodos em que aquele se divide, uma quantidade de trabalho não inferior a 4 (quatro) horas e 30 (trinta) minutos.

3- Têm direito a metade do valor do subsídio de refeição os Trabalhadores que prestem trabalho apenas em meio período normal de trabalho diário interrompido ou não por um intervalo de descanso.

4- Não implicam a perda ou a redução de subsídio de refeição as situações excecionais indicadas nas alíneas seguintes:

a) Faltas ou ausências motivadas pelo exercício da atividade sindical até ao limite dos créditos conferidos pela lei aplicável;

b) Faltas ou ausências motivadas pelo exercício dos direitos reconhecidos aos trabalhadores-estudantes na legislação em vigor; e

c) A dispensa diária do trabalho durante uma hora, num ou em dois períodos à escolha da trabalhadora, durante o período de aleitação dos filhos e até doze meses após o parto.

Cláusula 37.^a

Subsídio de turno

1- Os trabalhadores sujeitos a horário de trabalho por turnos rotativos que inclua descansos semanais em dias fixos, ou a horário fixo que inclua descansos semanais rotativos, têm direito a um subsídio mensal designado por subsídio de turno I, constante do anexo II, que será atualizado com a mesma periodicidade da tabela indiciária.

2- Os trabalhadores sujeitos a horários de trabalho com dois turnos rotativos que incluam descansos semanais em dias rotativos têm direito a um subsídio mensal designado

por subsídio de turno II, constante do anexo II, que será atualizado com a mesma periodicidade da tabela indiciária.

3- Os trabalhadores sujeitos a horários de trabalho com três turnos rotativos que incluam descansos semanais em dias rotativos têm direito a um subsídio mensal designado por subsídio de turno III, constante do anexo II, que será atualizado com a mesma periodicidade da tabela indiciária.

4- O subsídio de turno integra para todos os efeitos a retribuição mensal (RM) do trabalhador enquanto subsistir o trabalho em regime de turnos.

5- O presente subsídio não inclui a remuneração especial devida por trabalho noturno.

Cláusula 38.^a

Subsídio de Natal

Todos os trabalhadores têm o direito a receber com o vencimento do mês de novembro de cada ano, um subsídio de montante igual ao da remuneração base, acrescido das diuturnidades, da retribuição por isenção de horário de trabalho e do subsídio de turno quando a eles haja direito.

Cláusula 39.^a

Retribuição especial por acumulação de funções de motorista

1- Os trabalhadores que tenham carta de condução, e que, quando as necessidades de serviço o impuserem, acumulem o exercício de funções de motorista terão direito a uma retribuição especial diária, por cada período de trabalho em que se verifique tal acumulação.

2- Os condutores são responsáveis por cumprir o disposto no Código da Estrada e, conseqüentemente, por qualquer contraordenação e coima que lhes seja imputada em virtude da violação do referido diploma, exceto em caso de estado de necessidade, designadamente marcha de urgência, confirmado pelo respetivo diretor.

3- A retribuição diária a atribuir aos trabalhadores que em acumulação de funções conduzam veículos, consta do anexo II, será atualizada com a mesma periodicidade da tabela indiciária.

Cláusula 40.^a

Subsídio de transporte

1- A empresa pagará mensalmente a todos os trabalhadores não beneficiários de transporte gratuito na rede ferroviária da CP - Caminhos de Ferro Portugueses, EP um subsídio de transporte cujo montante é definido no anexo II por cada dia de prestação efetiva de trabalho.

2- Para este efeito, entende-se por dia de «prestação efetiva de trabalho» a prestação de trabalho efetivo por um período não inferior a quatro horas e meia do tempo diário de trabalho.

3- Nenhuma falta de prestação efetiva de trabalho, seja qual for a sua natureza, classificação ou imputabilidade, confere direito ao subsídio de transporte definido no número 1, salvo as condições excepcionais indicadas no número 4 da cláusula 33.^a («subsídio de refeição»).

CAPÍTULO VII

Disposições relativas a deslocações em serviço

Cláusula 41.^a

Conceitos

As deslocações ao serviço da empresa que tiverem lugar fora da área de um círculo de cinco quilómetros de raio, cujo centro é o local de trabalho do trabalhador, darão lugar ao pagamento de ajudas de custo.

Cláusula 42.^a

Ajudas de custo

1- Pelas deslocações que se efetuarem no território do continente e para as regiões autónomas abonar-se-ão as ajudas de custo constantes do anexo II.

2- As ajudas de custo fixadas no número 1 serão abonadas na totalidade relativamente a cada período de 24 horas, ou quando inferior, nos casos em que haja lugar a dormida e diária de alimentação completa, não relevando para o efeito o pequeno-almoço.

Cláusula 43.^a

Despesas de transporte

A empresa custeará as despesas de transporte decorrentes de deslocações ao serviço da empresa.

Cláusula 44.^a

Pequenas deslocações

1- Denominam-se de pequenas deslocações aquelas cuja duração não exceda um período de 24 horas ou o exceda por tempo que não confere direito a abono superior ao de uma ajuda de custo completa.

2- Nas pequenas deslocações serão abonadas as percentagens, relativas a uma ajuda de custo completa, a seguir indicadas:

a) 25 %, quando o trabalhador tenha necessidade de almoçar ou jantar; e

b) 50 %, quando o trabalhador tenha necessidade de pernoitar.

3- Haverá direito ao abono para almoço ou jantar ou a um e outro sempre que a deslocação abranja, pelo menos, metade do período compreendido entre as doze e as catorze horas e ou entre as dezasseis e as vinte e uma horas.

4- Nas pequenas deslocações haverá direito ao pagamento de horas de viagem, com retribuição equivalente ao valor da retribuição hora, para tal se considerando as horas que não sendo de trabalho, são necessárias para o mesmo.

5- O pagamento de ajudas de custo é incompatível com a atribuição do subsídio de refeição, referido na cláusula 36.^a («subsídio de refeição»).

Cláusula 45.^a

Grandes deslocações

1- Consideram-se grandes deslocações as deslocações de

duração superior a vinte e quatro horas que não satisfaçam a condição prevista na parte final do número 1 da cláusula anterior.

2- Nas grandes deslocações o abono das percentagens da ajuda de custo completa, nos dias de partida e regresso, far-se-á de acordo com as condições expressas na cláusula referente a pequenas deslocações.

3- Haverá direito ao abono para almoço ou jantar ou a um e outro, no dia da partida, sempre que a deslocação, se inicie até às treze horas e ou até às vinte e uma horas e no dia do regresso sempre que termine depois das treze horas e ou depois das vinte e uma horas.

4- Nas grandes deslocações haverá direito ao pagamento de horas de viagem, com retribuição equivalente ao valor da retribuição hora, para tal se considerando as horas que não sendo de trabalho, são necessárias para o mesmo.

5- O pagamento de ajudas de custo é incompatível com a atribuição do subsídio de refeição, referido na cláusula 36.^a («subsídio de refeição»).

Cláusula 46.^a

Deslocações ao estrangeiro

1- Nas deslocações ao estrangeiro, a empresa garantirá a assistência médica e medicamentosa necessária em caso de doença ou acidente.

2- Os acidentes ocorridos no exercício das funções que o trabalhador desempenhar e no trajeto de ida e volta para o local onde estiver instalado, serão considerados como acidentes de trabalho.

3- Durante o período de doença sem internamento hospitalar, o trabalhador manterá o direito ao subsídio atribuído por deslocação ao estrangeiro.

4- No caso de doença com internamento hospitalar o trabalhador receberá o excedente do subsídio atribuído por deslocação ao estrangeiro sobre o custo global do internamento e da assistência médica e medicamentosa, não podendo nunca o trabalhador receber menos de cinquenta por cento daquele subsídio.

5- No caso de morte, a empresa compromete-se a fazer a transladação desde que solicitada.

CAPÍTULO VIII

Suspensão de prestação de trabalho

Cláusula 47.^a

Férias, feriados e faltas

1- Em matéria de férias, feriados e faltas aplicar-se-ão as disposições legais em vigor, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

2- O período anual de férias é de 25 dias úteis, com direito a subsídio de férias (25 dias), cujo valor integra a retribuição base, as diuturnidades, e, quando a eles haja direito, a retribuição por isenção de horário de trabalho, o subsídio de turno

e a média de outras retribuições que sejam contrapartida do modo específico de execução do trabalho pagas pelo menos em 11 dos 12 meses anteriores ao vencimento do subsídio.

3- Consideram-se para todos os efeitos como feriados obrigatórios a terça-feira de carnaval e os feriados municipais.

4- Os trabalhadores têm direito a ser dispensados do serviço um período normal de trabalho, por quadrimestre, considerando-se faltas justificadas sem retribuição. O desconto relativo às dispensas será efetuado no montante do subsídio de férias e pago proporcionalmente com o subsídio de natal caso o trabalhador não goze parcial ou totalmente das dispensas.

5- O período de férias será gozado em dias seguidos ou, se o trabalhador o solicitar, em mais do que um período, tendo, no entanto, que gozar seguidamente um mínimo de doze dias úteis, se já tiver direito a eles, devendo a marcação do período de férias ser feita, por mútuo acordo, entre a empresa e o trabalhador.

6- Seis dos dias úteis de férias poderão ser gozados em meios dias de trabalho.

7- Se o período normal de trabalho se iniciar e terminar em dias consecutivos, a identificação dos dias para efeitos de férias, faltas e outras ausências será feita por referência aos dias de laboração integrados na escala do trabalhador em que se verifique a maior proporção da duração do período normal de trabalho.

CAPÍTULO IX

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 48.^a

Regime de cessação de contrato de trabalho

As várias formas de cessação do contrato de trabalho são reguladas nos termos da legislação em vigor que lhes é aplicável.

Cláusula 49.^a

Casos Especiais de cessação do contrato de trabalho

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

CAPÍTULO X

Atividade sindical

Cláusula 50.^a

Exercício da atividade sindical

Ao exercício da atividade sindical na empresa são aplicáveis as disposições legais em vigor.

Cláusula 51.^a

Quotização sindical

1- A empresa descontará nas retribuições dos trabalhadores a quotização sindical, desde que expressamente solicitada por estes, enviando às respetivas organizações sindicais, até ao dia vinte de cada mês, os montantes referentes ao mês anterior.

2- O sistema de desconto na retribuição referido no número 1, observará estritamente as disposições legais em vigor.

CAPÍTULO XI

Higiene e segurança

Cláusula 52.^a

Segurança, higiene e saúde no trabalho

1- A empresa é obrigada a assegurar aos seus trabalhadores as condições de segurança, higiene e saúde em todos os aspetos relacionados com o trabalho e de acordo com as disposições legais em vigor.

2- O trabalhador é obrigado a cumprir as prescrições de segurança, higiene e saúde no trabalho estabelecidas nas disposições legais aplicáveis e nas instruções determinadas com esse fim pela empresa.

Cláusula 53.^a

Fatos de trabalho e equipamentos de proteção individual

A empresa obriga-se a fornecer fatos de trabalho e equipamentos de proteção individual com qualidade uniforme e adequados de acordo com a área de atividade dos trabalhadores e estes obrigam-se a usá-los de acordo com os procedimentos em vigor.

CAPÍTULO XII

Transferências

Cláusula 54.^a

Direitos dos trabalhadores em caso de transferência

1- 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.

2- No caso previsto na segunda parte do número anterior, o trabalhador, querendo rescindir o contrato, tem direito à indemnização fixada pelas disposições legais em vigor, salvo se a entidade patronal provar que da mudança não resulta prejuízo sério para o trabalhador.

3- A entidade patronal custeará sempre as despesas feitas pelo trabalhador decorrentes dos acréscimos de custos de deslocação e mudança de residência ou, em caso de transferência temporária, de alojamento.

CAPÍTULO XIII

Disposições finais e transitórias

Aceite

Cláusula 55.^a

Trabalhador-estudante

O trabalhador-estudante beneficiará do respetivo estatuto legal.

Cláusula 56.^a

Seguro de acidentes pessoais

A empresa assegura a todos os trabalhadores um seguro de acidentes pessoais.

Cláusula 57.^a

Seguro de saúde

Os trabalhadores que se encontrem ao serviço das empresas terão direito a um seguro de saúde.

Cláusula 58.^a

Complemento de subsídio de doença

1- A empresa assegura a cada trabalhador o pagamento de um subsídio complementar ao subsídio de doença atribuído pela Segurança Social equivalente à diferença entre o salário líquido que auferiria se estivesse ao serviço e o subsídio de doença atribuído, salvo se a empresa verificar a inexistência de doença, ou o trabalhador, por qualquer meio, obstruir essa verificação.

2- A verificação a que se reporta o número anterior só pode ser efetuada por pessoal médico e sem encargos para o trabalhador.

Cláusula 59.^a

Acidentes de trabalho

1- Aos trabalhadores afetados por incapacidade total temporária emergente de acidente de trabalho, a empresa assegura o pagamento integral do vencimento líquido como se estivesse ao serviço, transferindo, no entanto, essa responsabilidade para uma seguradora mediante apólice adequada.

2- O disposto no número anterior é inaplicável aos trabalhadores cujo sinistro venha a ser objeto de exclusão da apólice de seguros por decisão judicial fundada em negligência, culpa ou dolo do trabalhador.

Cláusula 60.^a

Concessões de viagem

A empresa continuará a assegurar a todos os trabalhadores os direitos relativos ao transporte ferroviário nos termos estipulados pela CP.

Cláusula 61.ª

Direitos adquiridos

A empresa continuará a assegurar a todos os trabalhado-

res oriundos da CP - Caminhos de Ferro Portugueses, EP, todos os direitos emergentes do respetivo contrato individual de trabalho.

ANEXO I

Grelha salarial a partir de 1 de setembro de 2019

Categorias Profissionais	Índices de Retribuição e Níveis Profissionais							
	170	180	190	200	210	220	230	
Técnico Oficial	170	180	190	200	210	220	230	
Desenhador Projectista	170	180	190	200				
Técnico Administrativo	170	180	190	200	210	220	230	
Técnico de Segurança Higiene no Trabalho	170	180	190	200	210	220	230	
Desenhador	135	141	147	152		155		160 163 167
Escriturário	135	141	147	152		155		160 163 167
Motorista	127	135	141	147				
Operário / Mecânico / Electricista	127	135	141	147	152		155	160 163 167
Telefonista	105	110	115	120				
Auxiliar de Serviços Gerais	100	105	110	115				
Contínuo	100	105	110	115				

Legenda:

Mudança de Nível Profissional

Mudança de Índice de Retribuição

Mudança sujeita às condições do Capítulo I, III-5

Tabelas indiciárias

Tabela em vigor a partir de 1 de setembro de 2019

Tabela em vigor a partir de 1 de janeiro de 2020

IND	Valor
100	631,67 €
105	660,28 €
110	688,67 €
115	717,00 €
120	746,52 €
127	786,11 €
135	832,24 €
141	866,65 €
147	900,96 €
152	929,93 €
155 a)	946,73 €
160	976,05 €
163	993,63 €
167	1 015,86 €
170	1 026,42 €
180	1 084,36 €
190	1 140,98 €
200	1 182,33 €
210	1 239,97 €
220	1 297,07 €
230	1 354,72 €

IND	Valor
100	641,67 €
105	670,28 €
110	698,67 €
115	727,00 €
120	756,52 €
127	796,11 €
135	842,24 €
141	876,65 €
147	910,96 €
152	939,93 €
155 a)	956,73 €
160	986,05 €
163	1 003,63 €
167	1 025,86 €
170	1 036,42 €
180	1 094,36 €
190	1 150,98 €
200	1 192,33 €
210	1 249,97 €
220	1 307,07 €
230	1 364,72 €

a) Acesso sujeito às condições do capítulo I-III-5, do regulamento de categorias profissionais.

ANEXO II

Matéria de expressão pecuniária

Subsídio de turno	60,00 €
Subsídio de turno	66,00 €
Subsídio de turno	99,00 €
Ajudas de custo diárias:	
As ajudas de custo a aplicar, serão as vigentes para a Função Pública.	
Subsídio	9,27 €
Valor da 1.ª diuturnidade	26,61 €
Valor das restantes diuturnidades	23,92 €
Abono de prevenção	5,35 €
Acumulação de funções de motorista	6,00 €
Subsídio de transporte	2,26 €

ANEXO III

Regulamento de categorias profissionais

CAPÍTULO I

Disposições gerais

I - Âmbito de aplicação

1- O presente regulamento aplica-se a todas as categorias profissionais existentes na empresa, com exceção dos licenciados e bacharéis.

II - Definição de conceitos

1- Carreira profissional

O conjunto de classes hierarquizadas, fundamentalmente complementares, articuladas entre si por uma rede de acessos definidos no presente regulamento.

2- Classe profissional

Agrupamento de categorias profissionais.

3- Categoria profissional

Conjunto de funções essenciais referentes a áreas de actividade diferenciáveis, sem prejuízo do exercício de funções complementares e acessórias nos termos da lei.

4- Nível profissional

Grau de autonomia, de competência profissional e de responsabilidade técnica com que um trabalhador de determinada classe profissional desempenha as funções próprias da sua categoria.

5- Índice de retribuição

Diferentes valores monetários de retribuição correspondentes a um determinado nível profissional.

6- Promoção de nível profissional

Mudança de nível profissional comprovada por exame, que é caracterizada pelo acesso a um nível de competência profissional e de responsabilidade técnica mais elevado dentro da mesma categoria profissional.

7- Promoção de categoria

Mudança de nível profissional, aprovada por concurso, caracterizada pelo acesso a uma categoria profissional de nível de competência profissional mais elevado e de respon-

sabilidades mais alargadas dentro da mesma carreira profissional.

8- Mudança de carreira

Passagem de um nível profissional a outro, não pertencente à mesma carreira profissional.

9- Mudança de categoria

É a passagem de uma categoria profissional a outra, pertencente ou não à mesma carreira, mas de igual índice de retribuição.

10- Mudança de índice de retribuição

É o acesso a um nível de competência técnico-profissional mais elevado dentro da mesma categoria ou nível profissional.

III - Normas genéricas para mudanças e acessos a uma categoria profissional, nível profissional e índice de retribuição

A mudança ou acesso a uma categoria profissional, nível profissional e índice de retribuição apenas se pode verificar nos casos expressamente previstos no presente regulamento.

1- A mudança de classe ou de categoria profissional processa-se sempre por concurso, que será anunciado com 30 dias de antecedência, e implica:

- Existência de vagas a concurso;
- Candidatura ao concurso, feita pelo trabalhador que, no caso de ser para uma categoria de chefia ou altamente qualificada, deverá ter, como habilitações literárias mínimas, o 12.º ano ou equivalente;
- Cumprimento das condições específicas de candidatura definidas para cada concurso;
- Aprovação no concurso.

2- A mudança de nível profissional processa-se de acordo com as seguintes condições cumulativas:

- Cumprimento do tempo de permanência mínimo no índice em que se encontrar;
- Candidatura feita pelo trabalhador;
- Parecer positivo da hierarquia, com base na aferição de conhecimentos profissionais;
- Aprovação em exame.

2.1- Excepcionalmente, por um período nunca superior a 3 anos, poderão mudar de nível profissional sem exame, os trabalhadores que, na altura de entrada em vigor do Regulamento de categorias profissionais, se encontrem, cumulativamente, nas seguintes condições:

- Possuam habilitações literárias inferiores ao 9.º ano de escolaridade ou equivalente;
- Tenham 6 ou mais anos de antiguidade no índice de retribuição 152;
- Se tenham inscrito no processo de reconhecimento, validação e certificação de competências e de obtenção do certificado de aptidão profissional a decorrer, durante o ano 2007 na empresa, e que, no período de tempo acima referido, consigam obter equivalência ao 9.º ano de escolaridade.

3- A mudança de índice de retribuição processa-se de acordo com as seguintes condições:

- Cumprimento do tempo de permanência mínimo no índice em que se encontrar;
- Parecer positivo da hierarquia, com base na aferição de conhecimentos profissionais.

4- O tempo de permanência mínimo em cada Índice de Retribuição é de 3 anos.

5- Por não fazer parte da estrutura de progressão de qualquer nível profissional, o índice de retribuição 155 é considerado como um índice sujeito a regras especiais, cujo acesso é subordinado exclusiva e cumulativamente às seguintes condições:

– Cumprimento de um tempo mínimo de permanência de 3 anos no índice de retribuição 152;

– Parecer positivo da hierarquia, com base na aferição de conhecimentos profissionais;

– Declaração do trabalhador, informando a empresa de que não pretende realizar ou vir a realizar exame profissional para acesso ao índice de retribuição 160.

5.1- O acesso ao índice de retribuição 155 também pode acontecer nos casos em que o trabalhador, tendo efectuado exame profissional para acesso ao índice de retribuição 160, tenha obtido a nota final de 10, de 11 ou de 12 valores.

5.2- Os trabalhadores que tiveram acesso ao índice 155 por terem obtido em exame a nota final de 10, 11 ou 12 valores, podem recandidatar-se ao exame profissional para acesso ao índice de retribuição 160, respeitando as condições definidas no ponto VI-7, do capítulo I.

IV - Norma genérica para o provimento de vagas

O provimento por mudança de categoria ou de classe profissional, de vagas existentes de determinada categoria profissional faz-se mediante concurso, salvo:

1- Nos casos de recrutamento externo.

2- Nos casos de recrutamento interno para categorias de começo de carreira.

V - Normas para a realização e classificação dos exames profissionais

Nos casos em que, para a mudança de nível profissional ou de índice de retribuição, se definiu como condição a aprovação em exame, as regras para a sua realização e classificação serão rigorosamente iguais para todos os trabalhadores da empresa e terão em consideração os seguintes aspectos:

1- Categoria e nível profissional do trabalhador.

2- O exame constará de duas provas:

– Uma prova escrita, de âmbito nacional, que aferirá os conhecimentos gerais e os conhecimentos técnico - profissionais essencialmente relacionados com a categoria profissional do trabalhador.

Consideram-se conhecimentos gerais, os seguintes:

– A organização da EMEF.

– O sistema de garantia da qualidade.

– A segurança, higiene e saúde no trabalho.

– A organização do trabalho de manutenção.

– Noções sobre o material circulante (motor e rebocado).

– Uma prova oral/prática de âmbito local que aferirá os conhecimentos específicos e a experiência profissional anteriormente adquirida pelo trabalhador.

3- Será nomeado um júri que acompanhará todo o processo de realização dos exames profissionais, composto por um presidente designado pelo conselho de administração e dois vogais designados pelo presidente do júri, um de âmbito nacional e outro de âmbito local.

4- Cada prova de exame profissional terá a duração má-

xima de 2 horas e será precedida de um curso de formação profissional específico.

5- Na sequência dos resultados obtidos, serão atribuídas classificações que serão aferidas, numa escala de 0 a 20 valores. Estas classificações poderão ser ponderadas com base em critérios objectivos, nomeadamente de assiduidade/pontualidade e ou de avaliação do cumprimento dos padrões de qualidade definidos. Serão aprovados aqueles trabalhadores que obtiverem uma nota igual ou superior ao mínimo exigido para cada nível profissional.

6- Dentro de cada categoria profissional, a promoção de nível profissional ou as mudanças de índice de retribuição referidas nos dois pontos seguintes, exige a obtenção da nota mínima de 13 (treze) valores.

7- Os trabalhadores que se encontrem nos índices de retribuição 135 e 147, das carreiras da produção, apoio à produção e Administrativa, podem candidatar-se a exame para acesso aos índices 147 e 160, respectivamente, desde que tenham completado o tempo de permanência mínimo no índice em que se encontrarem.

8- Os trabalhadores que se encontrem no índice de retribuição 152, das carreiras da produção, apoio à produção e administrativa, podem candidatar-se a exame para acesso ao índice 160, desde que tenham completado o tempo de permanência mínimo no índice.

9- Para efeitos de progressão na carreira, o índice de retribuição 152 é considerado como o índice mais elevado do nível profissional de escriturário, de operário e de desenhador.

10- Os trabalhadores que se encontrem nos índices de retribuição 170, 180 e 190, da carreira administrativa, podem candidatar-se a exame para acesso ao índice 210, desde que tenham completado o tempo de permanência mínimo no índice em que se encontrarem.

11- Os trabalhadores oriundos da categoria profissional de técnico da produção que se encontrem no índice de retribuição 210 da carreira da produção, podem candidatar-se a exame para acesso ao índice 230, desde que tenham completado o tempo de permanência mínimo no índice em que se encontrarem.

VI - Disposições finais

1- Os candidatos à admissão na empresa ficarão, sempre que tal solução for possível ou adequada, na situação de formandos, ao abrigo de contratos de formação celebrados nos termos legais aplicáveis.

2- As disposições do presente regulamento não se aplicam nos casos de reclassificação ou de reconversão.

3- A criação ou supressão de categorias profissionais terá de ser obrigatoriamente precedida de consulta aos sindicatos.

4- O trabalhador, face ao exposto no capítulo I, III, pontos 1, 2 e 3, dispõe de 10 dias úteis para, querendo, reclamar do exame profissional e ou parecer da hierarquia, devendo, a empresa, proceder à apreciação das reclamações num prazo de 20 dias úteis.

5- Os exames profissionais para a mudança de nível profissional realizam-se nos meses de maio e novembro de cada ano, respeitando as regras definidas no capítulo I, III.

6- Sempre que os trabalhadores obtiverem parecer nega-

tivo da hierarquia com base na aferição de conhecimentos profissionais, serão sujeitos a nova aferição, após o cumprimento de mais 1 ano de tempo de permanência no índice de retribuição em que se encontrarem.

7- Os trabalhadores que se encontram no índice de retribuição mais elevado do seu nível profissional, para quem a mudança de índice depende sempre de aprovação em exame, caso não obtenham a classificação mínima necessária, só poderão voltar a candidatar-se a exame profissional, depois de passado o prazo de um ano sobre o último exame e ter obtido, no fim desse período de tempo, informação positiva com base em aferição de conhecimentos profissionais.

CAPÍTULO II

Categories não integradas em carreiras

1- Classes, categorias e níveis profissionais

Classe dos técnicos de segurança e higiene no trabalho:

Técnico de segurança e higiene no trabalho.

(Níveis: técnico de segurança e higiene no trabalho II e

I).

Motorista.

Telefonista.

Contínuo.

Auxiliar de serviços gerais.

2- Definição de funções

2.1- Técnico de segurança e higiene no trabalho

É o trabalhador certificado que, no âmbito de aplicação de disposições legais, gerais, convencionais e regulamentares relativas à higiene, segurança, condições de trabalho e protecção da saúde nos locais de trabalho:

- Verifica periodicamente e sempre que necessário, o estado das instalações e dos equipamentos e informa superiormente, através de relatórios adequados, sobre as suas condições de utilização, perigosidade potencial e outros aspectos relevantes, propondo as medidas correctivas adequadas;

- Incentiva, individualmente ou colaborando em acções globais, a adoptar, pelos trabalhadores, de uma atitude de prevenção do acidente de trabalho e da doença profissional, propondo os comportamentos profissionais mais adequados;

- Suscita, na sua área de competência, as intervenções da hierarquia;

- Aprecia as sugestões ou reclamações dos trabalhadores, promove a sua resolução sempre que possível ou informa-as e apresenta-as superiormente;

- Colabora, quando necessário, na prestação de primeiros socorros e, em geral, na resolução de situações de emergência ou de acidente, acompanhando, sempre que necessário, o trabalhador sinistrado;

- Analisa as circunstâncias determinantes ou condicionantes de todos os acidentes de trabalho e doenças profissionais ocorridos na sua área de competência, apresentando superiormente o respectivo relatório com sugestões adequadas à prevenção de idênticos casos e à respectiva caracterização;

- Secretaria e presta assessoria e apoio às estruturas de higiene segurança e condições de trabalho instituídas na empresa, promovendo regionalmente os contactos com orga-

nismos e instituições vocacionadas para a área de higiene segurança e saúde ocupacional;

- Presta informações e colabora com as hierarquias da área da sua competência na execução de anteprojectos de novas instalações ou remodelação das existentes, tendo em vista o cumprimento da regulamentação vigente;

- Colabora na área da sua competência no processo tendente à afectação de equipamentos de segurança e garante a sua correcta utilização e manutenção;

- Colabora na realização de acções de inspecção e auditoria;

- Apoia e presta assessoria às estruturas de higiene segurança e condições de trabalho instituídas na empresa e desenvolve acções de informação e formação no âmbito da prevenção de riscos ocupacionais a todo o pessoal da empresa;

- Pode promover contactos com organismos e instituições vocacionadas para a higiene, segurança e saúde ocupacional;

- Colabora e/ou participa na elaboração e divulgação da regulamentação relativa à prevenção de riscos e condições de trabalho;

- Colabora e participa na formação de pessoal no âmbito da segurança e higiene no trabalho;

- Pode apoiar, colaborar e/ou participar no desenvolvimento de acções da área do ambiente.

2.2- Motorista

É o trabalhador devidamente habilitado que:

- Conduz automóveis ligeiros ou pesados de passageiros e ou de mercadorias (mas não de serviço público), procurando garantir a normalidade e segurança da marcha;

- Colabora na carga e descarga de mercadorias ou bagagens e orienta a sua arrumação no veículo;

- Efectua verificações de níveis e, em trânsito, pequenas reparações para que esteja habilitado e substituição de rodas por avaria;

- Zela e providencia pelo bom estado de funcionamento, conservação e limpeza da viatura;

- Colabora e ou participa na execução das medidas indispensáveis à garantia das condições de higiene e segurança no seu local de trabalho.

2.3- Telefonista

É o trabalhador que, prestando serviço em central telefónica da empresa:

- Transmite aos telefones internos as chamadas recebidas e estabelece ligações para o exterior;

- Estabelece, quando necessário, ligações entre telefones internos;

- Procede aos registos e escriturações inerentes à sua actividade;

- Pode prestar informações pedidas telefonicamente por terceiros ou encaminhá-las para os serviços competentes;

- Colabora e ou participa na execução das medidas indispensáveis à garantia das condições de higiene e segurança no seu local de trabalho.

2.4- Contínuo

É o trabalhador que:

- Informa, encaminha e anuncia visitantes;

- Recebe, estampilha e entrega correspondência, volumes e outros documentos, podendo colaborar na sua triagem;

- Colabora nos trabalhos de reprodução e arquivamento de documentos;
- Opera com máquinas de reprodução de documentos, desde que habilitado;
- Executa o serviço de porteiro ou guarda das instalações dos núcleos administrativos e dependências anexas;
- Executa a preparação de salas para reuniões e as correspondentes arrumações, podendo, neste caso, fazer ligeiras

limpezas, bem como, excepcionalmente, mudanças de móveis na sua área de actividade;

- Colabora e ou participa na execução das medidas indispensáveis à garantia das condições de higiene e segurança no seu local de trabalho.

2.5- Auxiliar de serviços gerais

É o trabalhador que na área de actividade em que se encontra inserido, executa as tarefas não diferenciadas que lhe forem atribuídas.

3- Estrutura e acessos

Tec SHT I	230
Tec SHT I	220
Tec SHT I	210
Tec SHT II	200
Tec SHT II	190
Tec SHT II	180
Tec SHT II	170

Motorista	147
Motorista	141
Motorista	135
Motorista	127

Contínuo	115	Aux Serv Gerais	115
Contínuo	110	Aux Serv Gerais	110
Contínuo	105	Aux Serv Gerais	105
Contínuo	100	Aux Serv Gerais	100

Telefonista	120
Telefonista	115
Telefonista	110
Telefonista	105

O júri do exame profissional para acesso ao índice 210 dos técnicos de segurança e higiene no trabalho, integrará obrigatoriamente, pelo menos, um técnico superior de segurança e higiene no trabalho.

CAPÍTULO III

Carreira da produção

1- Classes, categorias e níveis profissionais

Classe dos operários:

Operário (níveis: operário; operário especializado).

Mecânico (níveis: mecânico; mecânico especializado).

Electricista (níveis: electricista; electricista especializado).

Classe dos técnicos oficiais:

Técnico oficial (níveis: técnico oficial II e técnico oficial I).

2- Definição de funções

2.1- Operário/mecânico/electricista

1- É o trabalhador devidamente habilitado com o conhecimento das técnicas próprias da sua profissão que, com base em desenhos, peças-modelo, esquemas ou outras especificações:

- Regula, afina, opera, manobra ferramentas, máquinas-ferramentas e, em geral, todos os equipamentos industriais;
- Transforma ou prepara matérias primas para fins determinados, incluindo afinação, montagem, reparação e conservação de instalações ou equipamentos mecânicos, eléctricos ou electrónicos;

- Proceda ou colabora na limpeza de peças e máquinas-ferramentas e em operações de lubrificação;
- Levanta, distribui e repõe em armazém, materiais e ferramentas;

- Pode efectuar escriturações ou outras tarefas de carácter administrativo ou de aprovisionamento relacionadas com aquelas actividades;

- Pode colaborar na fiscalização de obras realizadas por entidades estranhas à empresa;

- Pode efectuar compras de materiais ou ferramentas indispensáveis;

- Colabora e ou participa na execução das medidas indispensáveis à garantia das condições de higiene e segurança no seu local de trabalho;

- Pode colaborar na formação de estagiários ou de aprendizes;

- O operário, mecânico ou electricista especializado que se encontra no índice de retribuição 163 ou seguintes da sua categoria profissional, além das funções atrás descritas pode, cumulativamente, exercer funções de supervisão técnica dos trabalhos desenvolvidos por trabalhadores com índices de retribuição inferiores.

2.2- Especializações de operário

2- Aos trabalhadores com a categoria de operário pode ser atribuída, sem prejuízo da definição genérica de funções constantes do ponto 2, uma das seguintes especializações profissionais:

a) Carpinteiro de moldes

É o trabalhador que, em especial, fabrica, monta e repara moldes, modelos de madeira ou produtos afins, podendo, se não existir trabalho da sua especialidade, executar tarefas atribuídas ao carpinteiro de oficinas.

b) Carpinteiro de oficinas

É o trabalhador que fabrica, monta, transforma, repara e assenta, manual ou mecanicamente, estruturas e componentes de máquinas, móveis, viaturas e outras obras em madeira ou produtos afins.

c) Condutor de aparelhos de elevação e manobra

É o trabalhador que conduz, manobra ou opera máquinas ou aparelhos fixos ou móveis destinados a transferir, empilhar, elevar ou colocar materiais e equipamentos. Abastece de combustível e limpa, lubrifica e executa pequenas reparações nas máquinas ou aparelhos a seu cargo.

d) Estofado

É o trabalhador que traça os moldes e os materiais, talha, cose, enchumaça, prega ou grampa tecidos, couro, materiais similares ou outros produtos para revestir armações e, em geral, confeccionar estofos, almofadas, guarnições e outros componentes.

e) Pintor

É o trabalhador que prepara ou repara superfícies, desmontando pequenas peças a elas fixadas. Prepara, afina e aplica betumes, tintas ou outros produtos por processos manuais ou mecânicos, sobre superfícies de diversas obras e de diversos materiais.

f) Preparador

É o trabalhador que, executando tarefas de carácter administrativo no âmbito do planeamento e controlo da produção, nomeadamente: calcula e ou regista, a partir de mapas devidamente preenchidos na área da produção, o consumo de matérias-primas, semi-produtos e produtos fabricados, desperdícios, tempos de paragem dos equipamentos e assiduidade do pessoal. Pode, também, executar funções no âmbito da aquisição de materiais, de equipamentos ou de serviços, desenvolvendo as tarefas de carácter administrativo necessárias, de acordo com o seu nível de qualificação.

g) Operador de calibração

É o trabalhador que recebe, identifica e prepara para calibração dispositivos de monitorização e medição (DMM). Prepara o equipamento adequado aos ensaios de calibração. Efectua a calibração dos DMM de acordo com os procedimentos e normas adequadas. Recolhe, regista e trata os resultados obtidos no processo de calibração. Pode, sempre que necessário, colaborar na gestão dos equipamentos e na análise de certificados de calibração.

h) Operador de armazém

É o trabalhador que estando afecto a um armazém, recebe, arruma e entrega matérias-primas, ferramentas, produtos acabados ou outros materiais necessários à produção. Verifica a conformidade entre as mercadorias recebidas ou expedidas e a respectiva documentação. Regista as entradas e saídas de materiais. Arruma os materiais de acordo com o respectivo plano de arrumação e zela pela sua adequada conservação. Participa ou orienta, sempre que necessário, nas situações de cargas e descargas de materiais. Participa na realização de inventários.

2.3- Especializações de mecânico

Aos trabalhadores com a categoria de mecânico pode ser atribuída, sem prejuízo da definição genérica de funções constantes do ponto 2, uma das seguintes especializações profissionais:

a) Forjador

É o trabalhador que utilizando martelo pilão ou outras máquinas-ferramentas, trabalha barras, hastes, lingotes e placas de ferro, aço ou outros metais aquecidos para a fabricação ou reparação de peças ou ferramentas. Pode executar soldaduras por caldeamento e efectuar tratamentos térmicos de recozimento, têmpera ou revenido e cementação.

b) Operador de máquinas-ferramentas

É o trabalhador que opera com máquinas-ferramentas, nomeadamente, fresas, tornos, mandriladoras ou outras. Opera com máquinas automáticas ou de comando numérico. Regula e prepara a máquina com que trabalha e, se necessário, as ferramentas e ou programas que utiliza.

c) Serralheiro mecânico

É o trabalhador que traça, desempena, enforma e executa peças, examina o estado dos diversos órgãos, detecta avarias, repara, regula, afina, ensaia, monta e conserva vários tipos de máquinas, motores e outros conjuntos mecânicos do material motor e rebocado, bem como de máquinas-ferramentas e outros aparelhos ou equipamentos industriais. Opera com engenhos de furar, calandras, guilhotinas e quinadeiras. Procede ao corte de metais. Pode eventualmente executar soldaduras de menor responsabilidade.

d) Soldador

É o trabalhador que solda e corta metais por meio de procedimentos técnicos adequados e segundo as especificações e para as finalidades pretendidas. Pode colaborar em trabalhos de serralharia.

2.4- Especializações de electricista

Aos trabalhadores com a categoria de electricista pode ser atribuída, sem prejuízo da definição genérica de funções constante do ponto 2, uma das seguintes especializações profissionais:

a) Bobinador

É o trabalhador que, utilizando processos e dispositivos adequados, desbobina, bobina e ensaia máquinas e aparelhagem eléctrica de alta e baixa tensão

b) Electromecânico

É o trabalhador que instala, ensaia, conserva e repara diversos tipos de instalações e circuitos eléctricos e seus componentes e conserva, repara, ajusta, instala e ensaia aparelhos eléctricos, electromecânicos e máquinas eléctricas rotativas, podendo, eventualmente, executar peças.

c) De electrónica

É o trabalhador que monta, instala, controla, ensaia, conserva e repara instalações, aparelhos e equipamentos eléctricos e electrónicos e, em geral, aparelhos eléctricos ou com componentes electrónicos.

2.5- Técnico oficial

É o trabalhador que, sendo possuidor de comprovados conhecimentos técnicos em áreas industriais de especialidade reconhecida:

– Desempenha funções de estudo ou apoio, de assessoria ou de execução, que não se limitam à interpretação e aplicação de normas ou modelos preestabelecidos, em áreas de actividade perfeitamente definidas e compatíveis com o nível elevado das suas competências profissionais e de especialização;

– Assume a responsabilidade pela execução de uma ou mais obras, nas quais intervenham trabalhadores com diferentes classes ou categorias profissionais, organizando, orientando, coordenando, verificando a actividade e a qualidade de equipas de trabalho e executando, quando necessário, tarefas para as quais está habilitado no âmbito da sua profissão nas áreas da fabricação, construção, montagem, conservação, beneficiação ou reparação de material, instalações e equipamentos;

– Gere o pessoal, as máquinas, ferramentas e materiais necessários;

– Colabora na avaliação de necessidades de mão-de-obra e sugere, em geral, medidas relacionadas com o pessoal e seu aproveitamento;

– Analisa e resolve problemas técnicos que ultrapassem a competência de trabalhadores de categoria menos elevada, esclarecendo-os e instruindo-os;

– Pode efectuar escriturações ou outras tarefas de carácter administrativo ou de aprovisionamento;

– Colabora com os órgãos técnicos na preparação das obras;

– Pode fiscalizar obras realizadas por entidades estranhas à empresa cujo grau de exigência técnica e de responsabilidade seja compatível com a sua situação profissional;

– Colabora e ou participa na execução das medidas indispensáveis à garantia das condições de higiene e segurança no seu local de trabalho;

– Pode colaborar na formação de trabalhadores de categoria menos elevada.

CAPÍTULO IV

Carreira de apoio à produção

1- Classes, categorias e níveis profissionais

Classe dos desenhadors projectistas:

Desenhador projectista.

Classe dos desenhadors:

Desenhador (níveis: desenhador; desenhador especializado).

2- Definição de funções

2.1- desenhador

É o trabalhador que, em conformidade com o seu ramo de actividade:

– Estuda, modifica, amplia e executa desenhos de conjunto ou pormenor de plantas, alçados, cortes, mapas, gráficos, cartas ou planos geográficos, topográficos ou outros, relativos a anteprojectos, ou projectos de via, construção, instalações, manutenção ou reparação de circuitos, equipamentos ou órgãos, a partir de esboços e especificações complementares ou de elementos por si recolhidos no gabinete ou em obra, tendo em vista os objectivos finais que lhe tiverem sido fixados;

– Colabora e ou participa na execução das medidas indispensáveis à garantia das condições de higiene e segurança no seu local de trabalho;

– Executa cálculos correntes a partir de elementos ou desenhos.

2.2- Desenhador projectista

É o trabalhador que, em conformidade com o seu ramo de actividade:

- Tem a seu cargo trabalhos perfeitamente identificados de mais exigente especialização e responsabilidade;
- Concebe ou estuda o desenvolvimento, a partir de um programa dado, de anteprojectos ou projectos de um conjunto ou de partes, executando o seu estudo, esboço ou desenho, efectuando cálculos não específicos de profissionais de engenharia e determinado com precisão quantidades e custos de materiais e de mão-de-obra necessários à elaboração de orçamentos ou de cadernos de encargos para determinada obra;

- Pode orientar e dirigir, em tarefas bem determinadas, um ou mais desenhadores;
- Pode exercer, excepcionalmente, funções atribuídas ao Desenhador, em especial as mais exigentes ou nos casos de maior complexidade;
- Colabora e ou participa na execução das medidas indispensáveis à garantia das condições de higiene e segurança no seu local de trabalho;
- Pode colaborar na formação de profissionais de categoria menos elevada.

(a) Acesso sujeito às regras explicitadas no capítulo I, III-5.

3- Estrutura e acessos

Classe dos Operários

Operário Especializado	167
Operário Especializado	163
Operário Especializado	160
Operário (a)	155
Operário	152
Operário	147
Operário	141
Operário	135
Operário	127

Classe dos Técnicos Oficiais

Téc Oficial I	230
Téc Oficial I	220
Téc Oficial I	210
Téc Oficial I	200
Téc Oficial II	190
Téc Oficial II	180
Téc Oficial II	170

(a) Acesso sujeito às regras explicitadas no Capítulo I, III-5.

CAPÍTULO V

Carreira administrativa

1- Classes, categorias e níveis profissionais

Classe dos escriturários:

Escriturário (níveis: escriturário, escriturário especializado).

Classe dos técnicos administrativos:

Técnico administrativo (técnico administrativo II, técnico administrativo I).

2- Definição de funções

2.1- Escriturário

É o trabalhador que, executando tarefas administrativas mais ou menos diversificadas, em função do seu ramo de actividade, nomeadamente:

– Examina, separa, classifica, trata, compila e arquiva o correio interno ou externo recebido;

– Recolhe e prepara dados para as respostas ao correio recebido e expede documentos de qualquer tipo para destinatários internos e externos;

– Classifica, conserva e regista a entrada ou saída de livros, publicações ou outros documentos;

– Elabora e ordena notas de venda, prepara facturas, recibos, livranças, requisições e outros documentos;

– Confere e controla documentação de prestação de contas e os correspondentes valores, realizando pagamentos, cobranças e tarefas complementares;

– Procede à recolha, tratamento e escrituração dos dados relativos às operações contabilísticas compatíveis com a sua habilitação profissional;

– Executa as actividades de natureza administrativa próprias da função pessoal e compatíveis com a sua habilitação profissional;

– Desenvolve as actividades administrativas necessárias à aquisição, armazenamento e distribuição de materiais;

– Executa tarefas administrativas relacionadas com questões jurídicas (tais como: buscas de textos legislativos e de jurisprudência; organização e arquivo de processos; encaminhamento para os tribunais de recursos, contestações e outros documentos);

– Preenche, confere, trata, arquiva e encaminha modelos oficiais ou outros, relativos a quaisquer actividades da empresa;

– Trata a correspondência comercial e, em geral, atende terceiros, esclarecendo dúvidas e prestando informações;

– Envia e recebe mensagens por telefone, teleimpressor ou outros equipamentos de transmissão e tratamento de texto ou de dados;

– Procede, sempre que necessário, à reprodução de documentos e executa microfilmagens, desde que devidamente habilitado;

– Utiliza, para a execução da generalidade das suas tarefas, equipamentos informáticos ou outros meios técnicos adequados, desde que devidamente habilitado;

– Exerce, quando necessário, funções de apoio administrativo;

– Colabora e ou participa na execução das medidas indispensáveis à garantia das condições de higiene e segurança no seu local de trabalho;

– O escriturário especializado que se encontra no índice de retribuição 163 ou seguintes da sua categoria profissional, além das funções atrás descritas pode, cumulativamente, exercer funções de supervisão técnica dos trabalhos desenvolvidos por trabalhadores com índices de retribuição inferiores.

2.2- Técnico administrativo

É o trabalhador que, sendo possuidor de comprovados conhecimentos teóricos e práticos em áreas não industriais de especialidade reconhecida:

– Desempenha funções de exigente valor técnico, de estudo ou apoio, de assessoria ou de execução, que não se limitam à interpretação e aplicação de normas ou modelos pré-estabelecidos, em áreas de actividade perfeitamente definidas e compatíveis com o nível elevado das suas competências profissionais e de especialização;

– Colabora e ou participa na execução das medidas indispensáveis à garantia das condições de higiene e segurança no seu local de trabalho.;

– Pode colaborar e executar acções de formação em matérias da sua especialidade profissional.

3- Estrutura e acessos

Classe dos Técnicos Administrativos

Téc. Administ I	230
Téc. Administ I	220
Téc. Administ I	210
Téc. Administ II	200
Téc. Administ II	190
Téc. Administ II	180
Téc. Administ II	170

Classe dos Escriturários

Escrit Especializado	167
Escrit Especializado	163
Escrit Especializado	160
Escriturário (a)	155
Escriturário	152
Escriturário	147
Escriturário	141
Escriturário	135

(a) Acesso sujeito às regras explicadas no capítulo I, III-5.b

ANEXO 1

Índices
230
220
210
200
190
180
170
167
163
160
155 (a)
152
147
141
135
127
120
115
110
105
100

(a) Acesso sujeito às regras explicadas no capítulo I, III-5.b

ANEXO 3

Categorias Profissionais	Índices de Retribuição e Níveis Profissionais									
	170	180	190	200	210	220	230			
Técnico Oficial	170	180	190	200	210	220	230			
Desenhador Projectista	170	180	190	200						
Técnico Administrativo	170	180	190	200	210	220	230			
Técnico de Segurança Higiene no Trabalho	170	180	190	200	210	220	230			
Desenhador	135	141	147	152		155	160	163	167	
Escriturário	135	141	147	152		155	160	163	167	
Motorista	127	135	141	147						
Operário / Mecânico / Electricista	127	135	141	147	152		155	160	163	167
Telefonista	105	110	115	120						
Auxiliar de Serviços Gerais	100	105	110	115						
Contínuo	100	105	110	115						

Legenda:

Mudança de Nível Profissional

Mudança de Índice de Retribuição

Mudança sujeita às condições do Capítulo I, III-5

Regras de integração no regulamento de categorias profissionais

Na data de entrada em vigor do presente regulamento é eliminado, na grelha salarial, o índice de retribuição 125 que será substituído pelo índice de retribuição 127.

Data de celebração: o presente acordo de empresa foi celebrado em 13 de setembro de 2019.

O presente acordo de empresa é celebrado pelas seguintes entidades, representadas pelos signatários abaixo indicados e na qualidade aí referida:

Pela EMEF - Empresa de Manutenção de Equipamento Ferroviário, SA:

Nuno Pinho da Cruz Leite de Freitas, na qualidade de presidente do conselho de administração da EMEF - Empresa de Manutenção de Equipamento Ferroviário, SA, nomeado em 22 de julho de 2019, por deliberação da acionista única, com poderes para o ato nos termos do artigo 19.º dos estatutos da EMEF - Empresa de Manutenção de Equipamento Ferroviário, SA, e vinculando a empresa nos termos do artigo 20.º dos referidos estatutos.

Maria Isabel de Magalhães Ribeiro, na qualidade de vogal do conselho de administração da EMEF - Empresa de Manutenção de Equipamento Ferroviário, SA, nomeado em 22 de julho de 2019, por deliberação da acionista única, com poderes para o ato nos termos do artigo 19.º dos estatutos da EMEF - Empresa de Manutenção de Equipamento Ferrovi-

ário, SA, e vinculando a empresa nos termos do artigo 20.º dos referidos estatutos.

Pelo Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Setor Ferroviário:

José Manuel Rodrigues Oliveira, dirigente.

Nuno Filipe Marreiros Martins, dirigente.

José Manuel Vieira Rodrigues, dirigente.

Pelo SINDEFER - Sindicato Nacional Democrático da Ferrovia:

Francisco António Fortunato, membro do secretariado nacional.

Francisco Fernando Santos Pinto, membro do secretariado nacional.

Pelo Sindicato Independente Nacional dos Ferroviários-SINFB:

António José Pereira, presidente.

José Oliveira Vilela, vice-presidente.

Pelo STMEFE: Sindicato dos Trabalhadores do Metro e Ferroviários:

José Carlos Leal Pereira, dirigente.

Rúben Fernando Freitas da Silva, dirigente.

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

Jorge Manuel Oliveira Coelho, dirigente.
António João Gonçalves Ferreira, vice-secretário geral.

Pela EMEF - Empresa de Manutenção de Equipamento Ferroviário, SA:

Nuno pinho da cruz leite de Freitas.
Maria isabel de magalhães ribeiro.

Respetivamente presidente e vogal do conselho de administração da EMEF - Empresa de Manutenção de Equipamento Ferroviário, SA, nomeados por deliberação da acionista única de 22 de julho de 2019, com poderes para o ato nos termos do artigo 19.º dos estatutos da EMEF - Empresa de Manutenção de Equipamento Ferroviário, SA, e vinculando a empresa nos termos do artigo 20.º dos referidos estatutos.

Pelo SNTSF - Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Setor Ferroviário:

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

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

José Manuel Vieira Rodrigues, na qualidade de dirigente do SNTSF - Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Setor Ferroviário.

Pelo Sindicato Nacional Democrático da Ferrovia - SINDEFER:

Francisco António Fortunato, na qualidade de membro do secretariado nacional do SINDEFER - Sindicato Nacional Democrático da Ferrovia.

Francisco Fernando Santos Pinto, na qualidade de membro do Secretariado Nacional do SINDEFER - Sindicato Nacional Democrático da Ferrovia.

Pelo Sindicato Independente Nacional dos Ferroviários-SINFB:

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

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

Pelo STMEFE: Sindicato dos Trabalhadores do Metro e Ferroviários:

José Carlos Leal Pereira, na qualidade de dirigente do STMEFE - Sindicato dos Trabalhadores do Metro e Ferroviários:

Rúben Fernando Freitas da Silva, na qualidade de dirigente do STMEFE - Sindicato dos Trabalhadores do Metro e Ferroviários.

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

Jorge Manuel Oliveira Coelho, na qualidade de secretá-

rio geral do SINAFE - Sindicato Nacional dos Ferroviários do Movimento e Afins:

António João Gonçalves Ferreira, na qualidade de vice-secretário geral do SINAFE - Sindicato Nacional dos Ferroviários do Movimento e Afins.

Depositado em 20 dezembro de 2019, a fl. 114 do livro n.º 12, com o n.º 5/2020, 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 Sidul Açúcares, Unipessoal L.ª e a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outros - Alteração salarial e outras

O AE entre a Sidul Açúcares, Unipessoal L.ª e a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outros publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 22, de 15 de junho de 2017, é alterado nos seguintes termos:

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

O presente acordo de empresa (AE) aplica-se em todo o território nacional e obriga, por um lado, a empresa Sidul Açúcares, Unipessoal L.ª, que se dedica à atividade de refinação de açúcar, e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço com as categorias profissionais nele previstas, representados pelas associações sindicais outorgantes deste AE.

Cláusula 39.ª

Ajudas de custo

1- Ao trabalhador que se desloque em serviço no continente será abonada a importância diária de 77,60 € em 2019 e 79,60 € em 2020, para alimentação e alojamento ou o pagamento dessas despesas contra a apresentação de documentos.

2- Nas deslocações efetuadas para as regiões autónomas ou para o estrangeiro, os trabalhadores têm direito a uma importância diária, respetivamente, de 112,80 € e 202,40 € em 2019 e 115,70 € e 207,50 € em 2020, para alimentação, alojamento e despesas correntes ou o pagamento dessas despesas contra a apresentação de documentos.

3- Ao trabalhador que na sua deslocação profissional não perfaçam uma diária completa serão abonadas as seguintes importâncias:

Pela dormida e pequeno-almoço - 46,80 € em 2019 e 48 € em 2020;

Pelo almoço ou jantar - 20,20 € em 2019 e 20,80 € em 2020.

4- (*Mantém a redação em vigor.*)

Cláusula 41.^a

Seguro

1- *(Mantém a redação em vigor.)*

2- Quando um trabalhador se desloque ao estrangeiro ou regiões autónomas em serviço da empresa, obriga-se esta, durante esse período, a assegurar um seguro complementar de acidentes pessoais de valor não inferior a 67 974,60 € em 2019 e 69 674 € em 2020.

3- *(Mantém a redação em vigor.)*

Cláusula 60.^a

Retribuição do trabalho por turnos

1- Os trabalhadores que trabalhem em regime de turnos têm direito aos seguintes subsídios:

a) Regime de dois turnos rotativos e/ou sobrepostos: 123,40 € em 2019 e 126,50 € em 2020.

b) Regime de três turnos rotativos e/ou sobrepostos de segunda a sábado: 202,30 € em 2019 e 207,40 € em 2020.

c) Regime de laboração contínua e de laboração em 4 equipas: 396,70 € em 2019 e 406,70 € em 2020.

2 a 6- *(Mantém a redação em vigor.)*

Cláusula 63.^a

Diuturnidades

1 a 4- *(Mantém a redação em vigor.)*

5- O valor da 1.^a e da 2.^a diuturnidades, a pagar a todos os trabalhadores, resulta do nível salarial em que se encontram enquadrados nos termos do anexo IV deste acordo e é o seguinte em cada um dos respectivos níveis:

Nível	Diuturnidade 2019 (€)	Diuturnidade 2020 (€)
01 a 03	65,10	66,80
04	53,60	55,00
05	47,70	48,90
06	42,30	43,40
07 e seguintes	38,80	39,80

6- A terceira diuturnidade é de 38,40 € em 2019 e 39,40 € em 2020 para todos os trabalhadores.

7- A 4.^a diuturnidade, vence-se dois anos após o pagamento da 3.^a diuturnidade e é de 42,50 € em 2019 e 43,60 € em 2020 para todos os trabalhadores.

8- A 5.^a e última diuturnidade, vence-se dois anos após o pagamento da 4.^a diuturnidade e será de 42,50 € em 2019 e 43,60 € em 2020 para todos os trabalhadores.

Cláusula 66.^a

Abono para falhas

1- Os trabalhadores que exerçam funções de pagamento ou recebimento têm direito a um abono mensal para falhas de 101,50 € em 2019 104,10 € em 2020, o qual fará parte integrante da retribuição enquanto exercerem essas funções.

2- *(Mantém a redação em vigor.)*

Cláusula 67.^a

Prémio de assiduidade

1 e 4- *(Mantém a redação em vigor.)*

5- As faltas dadas ao abrigo das alíneas f) com exceção das motivadas pela necessidade de assistência inadiável e imprescindível a filho ou a neto, e g) da cláusula 52.^a e as autorizadas pela empresa, são consideradas para efeito de desconto e dedução do prémio estipulado no número 1 desta cláusula.

6 a 8- *(Mantém a redação em vigor.)*

Cláusula 68.^a

Prémio de antiguidade

1- O trabalhador que complete 15, 25, 35, 40 e 45 anos de serviço, tem direito, nesse ano, a um prémio de antiguidade do seguinte valor líquido:

Antiguidade	2019 (€)	2020 (€)
15 anos	459 €	471 €
25 anos	612 €	628 €
35 anos	898 €	921 €
40 anos	1 224 €	1 255 €
45 anos	1 479 €	1 516 €

Cláusula 84.^a

Serviços sociais

1 a 3- *(Mantém a redação em vigor.)*

4- O valor a pagar pela empresa ao trabalhador por turnos, caso não forneça refeição adequada para o período compreendido entre as 24 horas e as 8 horas do dia seguinte, é de 11,40 € em 2019 e 11,70 € em 2020.

5- *(Mantém a redação em vigor.)*

Cláusula 85.^a

Subsídio escolar

1- *(Mantém a redação em vigor.)*

2- Os montantes a atribuir nos anos escolares de 2019-2020 e 2020-2021 são os seguintes:

Ano escolar	2019-2020	2020-2021
1.º ciclo	35 €	35,90 €
2.º ciclo	75,50 €	77,40 €
3.º ciclo	147,60 €	151,30 €
Secundário	226,40 €	232,10 €
Universitário	670,50 €	687,30 €

ANEXO IV

Tabela salarial

Níveis	2019 (€)	2020 (€)
1	3 130,00	3 209,00
2	2 769,00	2 839,00
3	2 282,00	2 340,00