



Propriedade
Ministério do Trabalho, Solidariedade
e Segurança Social

Edição
Gabinete de Estratégia
e Planeamento

Direção de Serviços de Apoio Técnico
e Documentação

ÍNDICE

Conselho Económico e Social:

- Listas de árbitros a que se refere o artigo 2.º do Decreto-Lei n.º 259/2009, de 25 de setembro	1203
--	------

Arbitragem para definição de serviços mínimos:

...

Regulamentação do trabalho:

Despachos/portarias:

...

Portarias de condições de trabalho:

...

Portarias de extensão:

...

Convenções coletivas:

- Contrato coletivo entre a Associação dos Distribuidores de Produtos Alimentares (ADIPA) e o Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços, Comércio, Restauração e Turismo - SITESE - Revisão global	1204
- Contrato coletivo entre a ITA - Associação Portuguesa dos Industriais de Tripas e Afins e a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal - Alteração salarial e outras	1226
- Contrato coletivo entre a Associação dos Industriais Transformadores de Vidro Plano de Portugal e a Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro - FEVICCOM e outra - Alteração salarial e outras	1227
- Acordo coletivo entre a Douro Azul - Sociedade Marítimo-Turística, SA e outras e a Federação de Sindicatos dos Trabalhadores do Mar - FESMAR - Alteração salarial e outras	1230
- Acordo de empresa entre a UCS - Cuidados Integrados de Saúde, SA e o Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e Afins - SIMA .	1234
- Acordo de empresa entre a Tomaz do Douro - Empreendimentos Turísticos, L.da e a Federação de Sindicatos dos Trabalhadores do Mar - FESMAR - Alteração salarial e outras/texto consolidado	1257

- Acordo de empresa entre o Clube de Campismo do Porto - C.C.P. e o Sindicato do Comércio, Escritórios, Serviços, Alimentação, Hotelaria e Turismo (SinCESAHT) - Alteração salarial e outras	1283
- Acordo de empresa entre a Rádio e Televisão de Portugal, SA e a FE - Federação dos Engenheiros e outros - Alteração salarial e outras	1283
- Acordo coletivo entre a Águas do Norte, SA e outras e o SINDEL - Sindicato Nacional da Indústria e da Energia e outro - Integração em níveis de qualificação	1288
- Acordo de adesão entre a Aegon Santander Portugal Vida - Companhia de Seguros Vida, SA e outra e o Sindicato dos Trabalhadores da Actividade Seguradora (STAS) e outro ao acordo coletivo entre a ARAG SE - Sucursal em Portugal e outras e a mesma associação sindical e outro	1289

Decisões arbitrais:

...

Avisos de cessação da vigência de convenções coletivas:

...

Acordos de revogação de convenções coletivas:

...

Jurisprudência:

...

Organizações do trabalho:

Associações sindicais:

I – Estatutos:

- Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Administrações Portuárias - Alteração	1290
--	------

II – Direção:

...

Associações de empregadores:

I – Estatutos:

- ACCCRO - Associação Empresarial das Caldas da Rainha e Oeste - Alteração	1298
--	------

II – Direção:

- ACPEEP - Associação de Creches e Pequenos Estabelecimentos de Ensino Particular - Eleição	1304
---	------

Comissões de trabalhadores:

I – Estatutos:

...

II – Eleições:

- Metropolitano de Lisboa, EPE - Eleição	1304
--	------

Representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho:

I – Convocatórias:

- Papeleira Coreboard, SA - Convocatória	1305
--	------

II – Eleição de representantes:

- The Navigator Company, SA - Eleição	1305
---	------

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 eletrónico 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

Listas de árbitros a que se refere o artigo 2.º do Decreto-Lei n.º 259/2009, de 25 de setembro

Árbitros presidentes

- 1- António Manuel Carvalho de Casimiro Ferreira.
- 2- Emílio Augusto Simão Ricon Peres.
- 3- João Carlos da Conceição Leal Amado.
- 4- João Carlos Simões Reis.
- 5- João Tiago Valente Almeida da Silveira.
- 6- Jorge Cláudio de Bacelar Gouveia.
- 7- José Alexandre Guimarães de Sousa Pinheiro.
- 8- Luís A. Gonçalves da Silva.
- 9- Luís Manuel Teles de Menezes Leitão.
- 10- Luís Miguel Monteiro.
- 11- Luís Miguel Pais Antunes.
- 12- Maria do Rosário Valente Rebelo Palma Ramalho.
- 13- Nuno Guedes Vaz.
- 14- Pedro Baeta Neves Monteiro Fernandes.
- 15- Pedro Romano Martinez.
- 16- Vítor Norberto Moreira Ferreira.

Árbitros dos trabalhadores

- 1- Maria Alexandra Massano Simão José.

- 2- António Gouveia Coelho.
- 3- António José Ferreira Simões de Melo.
- 4- Artur José Freire Martins Madaleno.
- 5- Maria Eduarda Figanier de Castro.
- 6- Eduardo Alberto de Oliveira Allen.
- 7- Filipe Rodrigues da Costa Lamelas.
- 8- José Frederico Simões Nogueira.
- 9- Maria Helena Gouveia Carrilho.
- 10- João Carlos Dias Nunes Camacho.
- 11- Jorge Manuel Abreu Rodrigues.
- 12- Zulmira de Castro Neves.

Árbitros dos empregadores

- 1- Alberto José Lança de Sá e Mello.
- 2- Alexandra Marina Bordalo Gonçalves.
- 3- Ana Cristina Pereira Correia Jacinto Lopes.
- 4- António Agostinho Paula Varela.
- 5- Cristina Isabel Jubert Nagy Moraes.
- 6- Francisco Maria Enes de Oliveira Sampaio Soares.
- 7- José Carlos Ferreira Proença.
- 8- Luís Miguel Simões Lucas Pires.
- 9- Nuno Alexandre da Silva Bernardo.
- 10- Nuno Manuel Vieira Nobre Biscaya.
- 11- Pedro Luís Pardal Goulão.
- 12- Rafael da Silva Campos Pereira.

ARBITRAGEM PARA DEFINIÇÃO DE SERVIÇOS MÍNIMOS

...

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

DESPACHOS/PORTARIAS

...

PORTARIAS DE CONDIÇÕES DE TRABALHO

...

PORTARIAS DE EXTENSÃO

...

CONVENÇÕES COLETIVAS

Contrato coletivo entre a Associação dos Distribuidores de Produtos Alimentares (ADIPA) e o Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços, Comércio, Restauração e Turismo - SITESE - Revisão global

Revisão global ao contrato coletivo publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 44, de 29 de novembro de 2015, cujas últimas alterações foram publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 10, de 15 de março de 2017 e no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 11, de 22 de março de 2018.

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

1- O presente contrato coletivo, adiante designado por CC obriga, por um lado, as empresas que em Portugal Continental e Regiões Autónomas exerçam a atividade retalhista de comércio de produtos alimentares, designadamente, bebidas, frutos e produtos hortícolas e sementes, representadas pela associação empregadora outorgante e, por outro lado, os trabalhadores ao serviço dessas empresas filiados na organização sindical outorgante.

2- As partes outorgantes obrigam-se a requerer em conjunto ao ministério competente para a área laboral, no momento do depósito para publicação, o respetivo regulamento de extensão a todas as empresas e seus trabalhadores que, desenvolvendo atividade económica no âmbito desta convenção, não se encontrem filiadas e filiados nas organizações patronais e sindicais outorgantes.

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

Cláusula 2.^a

Vigência, denúncia, revisão e caducidade

1- O presente CC entra em vigor cinco dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e vigorará pelo prazo de dois anos, com exceção da tabela de remunerações de base mensais e das cláusulas de expressão pecuniária que produzirão efeitos em 1 de janeiro de 2019.

2- Decorrido o prazo de vigência inicial, o CC renova-se por períodos sucessivos de um ano.

3- Havendo denúncia, o CC renova-se por um período de um ano.

4- Decorridos os prazos previstos nos números anteriores, a convenção coletiva mantém-se em vigor, desde que se tenha iniciado a conciliação, ou, a mediação e a arbitragem voluntária, até à conclusão do respetivo procedimento, não podendo este prazo prolongar-se por mais de seis meses, nos termos dos números 4 e 5 do artigo 501.º do Código do Trabalho em vigor.

5- Decorridos os prazos previstos nos números três e quatro da presente cláusula, a convenção coletiva mantém-se em vigor até 60 dias após a comunicação ao ministério responsável pela área laboral e à outra parte, por qualquer das partes, sobre a verificação cumulativa dos seguintes requisitos:

a) Que a conciliação e, ou, a mediação se frustraram;

b) Que, tendo sido proposta a realização de arbitragem voluntária, não foi possível obter decisão arbitral.

6- Esgotado o prazo referido no número 5 e não tendo sido determinada a realização de arbitragem obrigatória, a convenção coletiva caduca, mantendo-se, até à entrada em vigor de uma outra convenção coletiva de trabalho ou decisão arbitral, os efeitos definidos por acordo entre as partes ou, na sua falta, os já reproduzidos pela mesma convenção nos contratos individuais de trabalho no que respeita a:

a) Retribuição do trabalhador;

b) Categoria do trabalhador e respetiva definição;

c) Duração do tempo de trabalho.

7- A revisão deste CC, na parte que respeita à tabela salarial e demais cláusulas de expressão pecuniária, será feita anualmente, sendo para o efeito admissíveis a apresentação de propostas de revisão desde que decorridos nove meses contados a partir da data de início de vigência da última tabela salarial em vigor.

8- A denúncia deste CC, na parte não prevista no número anterior, será feita com a antecedência mínima de três meses contados a partir da data referida no número 1 da presente cláusula.

9- As denúncias far-se-ão com o envio à outra parte contraente de proposta de revisão, através de carta registada com aviso de receção.

10- A contraparte deverá enviar à parte denunciante uma contraproposta até trinta dias após a receção da proposta de revisão.

11- As negociações iniciar-se-ão nos primeiros dez dias úteis após o termo dos prazos referidos anteriores.

CAPÍTULO II

Admissão, carreiras profissionais e período experimental

Cláusula 3.^a

Condições de admissão

1- São condições gerais de admissão para prestar trabalho a idade mínima de 18 anos ou, sendo o trabalhador menor, a escolaridade mínima obrigatória, sem prejuízo de disposições excepcionais previstas na lei.

2- Os trabalhadores contratados a termo, em igualdade de condições, terão preferência nas admissões para preenchimento de vagas ou criação de novos postos de trabalho de carácter permanente, desde que não exista qualquer registo desfavorável de âmbito disciplinar, mediante conclusão de processo disciplinar devidamente instaurado pela respetiva entidade empregadora nos termos da lei.

Cláusula 4.^a

Forma de contrato de trabalho

O contrato de trabalho não depende da observância de forma especial, salvo quando a lei determine o contrário.

Cláusula 5.^a

Período experimental

1- Durante o período experimental qualquer das partes pode rescindir o contrato de trabalho sem necessidade de invocação de justa causa, não havendo direito a qualquer indemnização ou penalização, salvo quanto ao disposto nos números seguintes.

2- Tendo o período experimental durado mais de sessenta dias, para denunciar o contrato nos termos previstos no número anterior, o empregador terá de dar um aviso prévio de 10 dias, sob pena de indemnizar o trabalhador até ao final do período experimental previsto.

3- Nos contratos sem termo, a violação do pré-aviso implica a nulidade, prevalecendo a relação laboral.

4- O período experimental corresponde ao período inicial da execução do contrato de trabalho, compreendendo as ações de formação ministradas pelo empregador ou frequentadas por determinação deste.

5- O período experimental tem a seguinte duração:

a) Sessenta dias para a generalidade dos trabalhadores, podendo alargar-se a noventa dias no caso de frequência de ações de formação profissional;

b) Cento e vinte dias para trabalhadores que exerçam funções altamente qualificadas ou funções de quadro médio ou de chefia direta;

c) Cento e oitenta dias para os trabalhadores que exerçam funções de quadro superior ou de direção.

6- Para os contratos a termo certo de duração igual ou superior a seis meses, o período experimental é de trinta dias, exceto para os contratos com prazo inferior a seis meses em que o período experimental é de quinze dias.

7- Para os contratos a termo incerto, cuja duração se preveja não vir a ser superior a seis meses, o período experimental é de quinze dias.

8- Só contam para efeitos de duração do período experimental o tempo de trabalho efetivamente prestado, incluindo-se neste, as ações de formação ministradas pelo empregador ou frequentadas por determinação deste.

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

10- O período experimental pode ser excluído por acordo escrito das partes.

11- Nos contratos individuais de trabalho celebrados após realização de estágio curricular, estágio profissional, ou de contrato de trabalho com recurso a medidas de incentivo à contratação com duração superior ao período experimental aplicável, não existirá período experimental.

CAPÍTULO III

Direitos e deveres das partes

Cláusula 6.^a

Deveres da entidade empregadora

São deveres da entidade empregadora:

a) Cumprir e fazer cumprir as disposições do presente CC e da lei;

b) Tratar com urbanidade os seus trabalhadores;

c) Pagar pontualmente ao trabalhador a retribuição que lhe é devida, de acordo com a sua categoria profissional e regime de trabalho;

d) Providenciar para que haja bom ambiente moral e boas condições materiais no local de trabalho, nomeadamente no que concerne à higiene, saúde e segurança no trabalho;

e) Acompanhar com todo o interesse a aprendizagem dos que ingressam na profissão e facilitar a formação académica, profissional e cultural dos trabalhadores;

f) Cumprir os deveres impostos por lei em matéria de acidentes de trabalho e doenças profissionais;

g) Facultar a consulta do processo individual, sempre que o trabalhador o solicite.

Cláusula 7.^a

Deveres dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores:

- a) Cumprir as disposições do presente CC e da lei;
- b) Respeitar e fazer-se respeitar no local de trabalho, tratando com urbanidade e lealdade a entidade empregadora, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as demais pessoas que estejam ou entrem em relações com a empresa;
- c) Exercer com zelo e diligência as funções e tarefas que lhe forem atribuídas e comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;
- d) Obedecer à entidade empregadora ou a quem a represente em tudo o que respeita à execução e disciplina do trabalho, salvo na medida em que as ordens e instruções se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias legais e contratuais;
- e) Guardar lealdade à entidade empregadora, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ela, nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócios;
- f) Responsabilizar-se e velar pela boa conservação e utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhe forem confiados;
- g) Promover e executar todos os atos tendentes à melhoria da produtividade da empresa;
- h) Prestar em matéria de serviço todos os conselhos e ensinamentos solicitados pelos seus companheiros de trabalho, e dar especial atenção à aprendizagem dos que ingressem na profissão e que sejam colocados sob a sua orientação;
- i) Cumprir e fazer cumprir as normas legais no que respeita à higiene, saúde e segurança no trabalho;
- j) Esforçar-se por aumentar o seu nível cultural e, em especial, cuidar do seu aperfeiçoamento profissional;
- l) Informar com verdade, isenção e espírito de justiça a respeito dos seus subordinados.

Cláusula 8.^a

Garantias dos trabalhadores

1- É proibido à entidade empregadora:

- a) Opor-se por qualquer forma a que os trabalhadores exerçam os seus direitos;
- b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que atue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho próprias ou dos companheiros;
- c) Diminuir a retribuição ou compensar créditos que tenha sobre o trabalhador, ou fazer quaisquer outros descontos ou deduções, fora dos casos expressamente previstos na lei;
- d) Baixar a categoria do trabalhador ou mudá-lo para categoria profissional a que corresponda nível salarial inferior, salvo nos casos previstos na lei e neste CC;
- e) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, sem o seu acordo escrito, salvo o disposto na cláusula 28.^a;
- f) Obrigar os trabalhadores a adquirir bens ou a utilizar

serviços fornecidos pela empresa ou por pessoas por ela indicadas.

2- A prática, por parte da entidade empregadora, de qualquer ato em contravenção do disposto no número anterior considera-se violação do contrato de trabalho e confere ao trabalhador a faculdade de o rescindir com justa causa, com direito à indemnização prevista na cláusula 60.^a

CAPÍTULO IV

Classificação e carreira profissional

Cláusula 9.^a

Classificação profissional

1- Todo o trabalhador deverá encontrar-se classificado numa das categorias profissionais constantes do anexo I a este CC, de acordo com as funções efetivamente desempenhadas.

2- Poderão ser atribuídas outras designações profissionais, por razões de organização interna ou representação externa, mas sem prejuízo da sua equiparação, para efeitos de enquadramento profissional e de remuneração, a uma das categorias e carreiras previstas neste CC.

Cláusula 10.^a

Enquadramento profissional

1- As diversas categorias profissionais integram as carreiras previstas no anexo I e compreendem um ou mais graus profissionais, tendo por base as exigências das tarefas desempenhadas, a formação profissional e os conhecimentos teóricos necessários, o grau de autonomia das decisões, o tempo de prática e aprendizagem necessários, bem como o esforço físico e mental.

2- Para o desempenho de profissões relativamente às quais se exige um grau académico, pode ser concedida a equivalência de condições ou a sua dispensa, a pedido do trabalhador ou por iniciativa da empresa, com base na experiência efetiva demonstrada e ou em qualificações profissionais, salvo nos casos em que a lei exige para o exercício da profissão carteira profissional ou habilitações académicas próprias.

Cláusula 11.^a

Desempenho de funções inerentes a diversas categorias

1- Quando o trabalhador desempenhar funções inerentes a diversas categorias terá direito a auferir a remuneração mínima da categoria mais elevada.

2- Sempre que a situação prevista no número anterior se verifique por mais de 120 dias seguidos, ou 180 interpolados, dentro do período de um ano, o trabalhador ingressará, se o desejar e declarar por escrito, na categoria e escalão a que corresponde a remuneração mais elevada, sem prejuízo do exercício das funções que vinha desempenhando.

3- O disposto no número anterior não se aplica às situações de substituição temporária de um trabalhador.

Cláusula 12.^a

Prestação de serviços não compreendidos no contrato de trabalho

1- O trabalhador deve exercer uma atividade correspondente à sua categoria profissional.

2- Acessoriamente e mantendo-se a função normal como atividade principal, pode a entidade empregadora encarregar o trabalhador de desempenhar outras atividades para as quais tenha qualificação e capacidade e que tenham afinidade ou ligação funcional com aquela.

3- Quando, porém, o interesse da empresa o justificar, poderá o trabalhador ser temporariamente encarregado de tarefas não compreendidas nem afins ao objeto do contrato, desde que tal mudança não implique diminuição da retribuição, nem modificação substancial da posição do trabalhador.

4- Quando aos serviços temporariamente desempenhados, nos termos do número anterior, corresponder um tratamento mais favorável, o trabalhador terá direito a esse tratamento.

CAPÍTULO V

Prestação de trabalho

Cláusula 13.^a

Período e horário de trabalho

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

2- Dentro dos condicionalismos previstos neste CC, compete à entidade empregadora estabelecer o horário de trabalho do pessoal ao seu serviço.

3- O período normal de trabalho não pode exceder as oito horas por dia e quarenta horas por semana, sem prejuízo de horários de duração inferior já praticados na empresa.

Cláusula 14.^a

Adaptabilidade

1- O período normal de trabalho poderá ser acrescido de 2 horas diárias, não podendo ultrapassar as 10 horas por dia nem as 50 horas por semana, nem podendo o período normal de trabalho diário ser inferior a 4 horas.

2- As horas de trabalho prestado em regime de alargamento do período de trabalho normal, serão compensadas com a redução de horário normal em igual número de horas, num período nunca superior a 10 semanas.

3- Se a média das horas de trabalho semanal prestadas no período de 10 semanas for inferior ao período normal de trabalho, por razões não imputáveis ao trabalhador, considerar-se-á saldado a favor deste o período de horas não prestado.

4- Salvo acordo escrito em contrário, as alterações da organização dos tempos de trabalho devem ser programadas com pelo menos 5 dias úteis de antecedência, implicando informação e consulta prévia às estruturas representativas sindicais.

5- As alterações que impliquem acréscimo de despesas

para os trabalhadores conferem o direito a compensação económica.

6- Havendo trabalhadores pertencentes ao mesmo agregado familiar, a organização do tempo de trabalho tomará sempre em conta esse facto.

7- Quando o trabalhador veja o seu horário reduzido, seja para compensação de horas trabalhadas ou para acumulação de horas a seu favor, tem direito ao subsídio de alimentação, no valor proporcional ao número de horas trabalhadas.

8- Verificando-se a suspensão ou a cessação do contrato de trabalho antes do termo do período de referência definido nos termos da presente cláusula, o trabalhador tem direito a receber o valor do subsídio de alimentação nos termos do número 7.

Cláusula 15.^a

Banco de horas

1- Sem prejuízo dos acordos em vigor nas empresas, o empregador poderá instituir um banco de horas na empresa, em que a organização do tempo de trabalho obedeça ao disposto nos números seguintes.

2- O período normal de trabalho pode ser aumentado até 2 horas diárias e pode atingir 50 horas semanais, tendo o acréscimo por limite 100 horas por ano.

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

4- O empregador deve comunicar ao trabalhador a necessidade de prestação de trabalho em acréscimo com cinco dias de antecedência, salvo situações de manifesta necessidade da empresa, caso em que aquela antecedência pode ser reduzida.

5- A compensação do trabalho prestado em acréscimo ao período normal de trabalho será efetuada por redução equivalente do tempo de trabalho, devendo o empregador avisar o trabalhador do tempo de redução com 5 dias úteis de antecedência.

6- O banco de horas poderá ser utilizado por iniciativa do trabalhador, mediante autorização do empregador, devendo o trabalhador, nesse caso, solicitá-lo com um aviso prévio de 5 dias úteis, salvo situações de manifesta necessidade, caso em que aquela antecedência pode ser reduzida.

7- No final de cada ano civil deverá estar saldada a diferença entre o acréscimo e a redução do tempo de trabalho, salvo quando resultar da prestação de trabalho nos últimos três meses do ano, situação em que a compensação poderá ser efetuada até ao final do primeiro trimestre do ano seguinte.

8- Caso não tenha sido efetuada a compensação no termos referidos dos números anteriores:

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

b) O total de horas prestadas em acréscimo de tempo de trabalho, ou em caso de cessação do contrato de trabalho, será pago pelo valor que for devido ao trabalhador pela prestação de trabalho suplementar, previsto na cláusula 22.^a

9- O empregador obriga-se a fornecer ao trabalhador a conta corrente do banco de horas, a pedido deste, não poden-

do, no entanto, fazê-lo antes de decorridos três meses sobre o último pedido.

10- O descanso semanal obrigatório, a isenção de horário de trabalho, a adaptabilidade e o trabalho suplementar não integram o conceito de banco de horas.

11- A organização do banco de horas deverá ter em conta a localização da empresa, nomeadamente no que concerne à existência de transportes públicos.

12- Sempre que o trabalho prestado em acréscimo tenha o seu início ou termo em hora em que não haja transportes coletivos habitualmente utilizados pelo trabalhador, a entidade empregadora diligenciará no sentido de proporcionar outro meio de transporte para o efeito. Caso contrário, sendo impossível, a entidade empregadora suportará as despesas com outro meio de transporte a acordar entre as partes.

13- O trabalho prestado neste âmbito em dia feriado ou em dia de descanso semanal complementar confere ao trabalhador o direito a uma majoração de 50 %, a qual poderá ser registada a crédito de horas, ou paga pelo valor da retribuição horária.

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

Cláusula 16.^a

Descanso semanal

1- Os trabalhadores abrangidos pela presente convenção têm direito, em cada semana, a um dia de descanso complementar e um dia de descanso obrigatório.

2- Nos estabelecimentos onde não haja prestação de trabalho ao sábado de tarde e ao domingo, ou apenas ao domingo, o meio dia, ou o dia de descanso semanal complementar em falta, será gozado em regime rotativo, de segunda-feira a sábado, inclusive.

3- Nos estabelecimentos em que prestem serviço cinco ou menos trabalhadores, o dia de descanso semanal complementar poderá ser fixado de forma repartida, por dois meios-dias, sendo obrigatório que um desses meios dias coincida com a tarde ou a manhã imediatamente anterior ou posterior ao dia de descanso obrigatório semanal.

4- Por acordo expresso e específico para o efeito, o trabalhador e a entidade empregadora podem acordar que os dois dias de descanso semanal podem ser gozados de forma diversa da prevista nos números anteriores.

5- O dia de descanso semanal obrigatório terá de coincidir com pelo menos 15 domingos em cada ano, incluindo para esse efeito os domingos que ocorram nos períodos de férias.

6- Para os trabalhadores adstritos aos serviços administrativos e outros que não tenham ligação direta com os serviços comerciais e de quem não dependa o bom funcionamento da atividade comercial, o descanso coincidirá sempre com os dias de sábado e domingo.

Cláusula 17.^a

Isenção de horário de trabalho

1- Por acordo escrito pode o trabalhador ser isento no horário de trabalho.

2- Aos trabalhadores isentos de horário de trabalho, será concedida retribuição especial correspondente a uma hora de trabalho suplementar por dia, sem prejuízo de retribuições superiores que estejam a ser praticadas.

3- Entende-se que o trabalhador isento de horário de trabalho não está condicionado aos períodos de abertura e fecho do estabelecimento, não podendo porém ser compelido a exceder os limites de horário semanal fixados no contrato.

4- A isenção de horário não prejudica o direito ao dia de descanso semanal obrigatório ou complementar e em dia feriado.

Cláusula 18.^a

Remuneração do trabalhador que exerça funções inerentes a diversas categorias

1- Sempre que um trabalhador execute serviços inerentes a diferentes categorias, ser-lhe-á atribuída a retribuição mínima na empresa para a mais elevada.

2- Qualquer trabalhador poderá, porém, ser colocado em funções de categoria superior, a título experimental, durante um período que não poderá exceder o total de sessenta dias, seguidos ou não, por ano, findo o qual a entidade empregadora tomará obrigatoriamente uma decisão quanto à promoção, ou não, à categoria em que foi colocado a título experimental.

3- Quando se verifique a situação referida no número anterior, será dado imediato conhecimento, por escrito, ao trabalhador.

4- O trabalho ocasional em funções diferentes de grau mais elevado não dá origem a mudança de categoria.

5- Considera-se ocasional um trabalho que não ocorra por um período superior a trinta horas por mês, não podendo, no entanto, durante o ano, exceder duzentas horas.

Cláusula 19.^a

Remuneração por substituição temporária

1- Sempre que um trabalhador substitua integralmente outro de categoria e retribuição superior, passará a receber esta última retribuição durante o tempo em que a substituição durar.

2- Se a substituição durar mais de cento e oitenta dias seguidos, o trabalhador substituído manterá o direito à retribuição do substituído quando, finda a substituição, regressar ao desempenho das funções anteriores.

Cláusula 20.^a

Tempo parcial

1- O contrato de trabalho a tempo parcial deve sempre re-

vestir a forma escrita e dele deverá constar, para além das outras condições de trabalho, a duração semanal prevista e o horário de início e fim do período de trabalho diário.

2- A duração do trabalho a tempo parcial não pode exceder oito horas diárias e trinta horas semanais, distribuídas pelo máximo de cinco dias em cada semana.

3- No caso de o horário semanal não ultrapassar as vinte horas, estas poderão ser distribuídas por seis dias em cada semana.

4- A duração do trabalho convencionada só pode ser modificada por acordo entre as partes.

5- Por acordo escrito, o trabalho a tempo parcial pode converter-se em trabalho a tempo completo ou o inverso.

6- O trabalhador a tempo parcial tem direito à remuneração base na proporção do respetivo período de trabalho semanal e em referência à paga na empresa para a respetiva categoria profissional, ou, na falta desta, à fixada para a respetiva categoria na tabela anexa a este CC.

7- O trabalhador a tempo parcial tem direito a todas as prestações retributivas complementares na proporção do número de horas do seu trabalho efetivo.

8- O número de trabalhadores contratados a tempo parcial não pode exceder os seguintes limites por estabelecimento:

a) 50 % para estabelecimentos com 9 ou menos trabalhadores;

b) 20 % para estabelecimentos com 10 ou mais trabalhadores.

9- À prestação de trabalho a tempo parcial aplicam-se todas as demais normas constantes neste CC.

Cláusula 21.^a

Trabalho suplementar

1- Considera-se trabalho suplementar todo aquele que é prestado fora do período normal de trabalho a que o trabalhador está adstrito.

2- Cada trabalhador não poderá prestar mais de 150 horas de trabalho suplementar por ano.

3- O trabalhador que presta trabalho suplementar em dia útil, em dia de descanso semanal complementar ou em feriado, tem direito a descanso compensatório remunerado, correspondente a 25 % das horas de trabalho suplementar realizadas.

4- O descanso compensatório a que se refere o número anterior, vence-se quando perfaça um número de horas igual ao período normal de trabalho diário e deve ser gozado nos 90 dias seguintes.

5- O trabalhador que presta trabalho suplementar impeditivo do gozo do descanso diário tem direito a descanso compensatório remunerado equivalente às horas de descanso em falta, a gozar num dos três dias úteis seguintes.

6- O trabalhador que presta trabalho em dia de descanso semanal obrigatório tem direito a um dia de descanso compensatório remunerado, a gozar num dos três dias úteis seguintes.

7- O descanso compensatório é marcado por acordo entre o empregador e o trabalhador.

8- O empregador fica obrigado a fornecer, ou a assegurar o

pagamento de transporte sempre que, por prestação de trabalho suplementar, o trabalhador não possa dispor do meio de transporte que habitualmente utiliza.

9- O trabalhador não será obrigado a prestar trabalho suplementar por necessidade de prestar assistência inadiável ao agregado familiar ou salvo quando, havendo motivos atendíveis, expressamente solicite a sua dispensa.

10- Quando o trabalhador prestar horas suplementares, não poderá entrar novamente ao serviço sem que antes tenham decorrido pelo menos onze horas.

Cláusula 22.^a

Pagamento do trabalho suplementar

O trabalho suplementar é pago pelo valor da retribuição horária com os seguintes acréscimos:

a) 50 % pela primeira hora ou fração desta e 60 % por hora ou fração subsequente, em dia útil;

b) 100 % por cada hora ou fração, em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, ou em feriado.

Cláusula 23.^a

Trabalho noturno

1- Considera-se noturno o trabalho prestado entre as 22 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.

2- Considera-se também como noturno o trabalho prestado depois das 7 horas, desde que em prolongamento de um período de pelo menos quatro horas de trabalho efetivo.

3- O trabalho normal noturno não pode ser prestado em período superior a oito horas.

Cláusula 24.^a

Pagamento do trabalho noturno

1- O trabalho noturno será retribuído com um acréscimo de 25% relativamente à retribuição do trabalho equivalente prestado durante o dia.

2- O acréscimo previsto no número anterior pode ser substituído por redução equivalente do período normal de trabalho, por acordo entre empregador e trabalhador.

Cláusula 25.^a

Trabalho em regime de turnos

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

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

3- Os turnos devem, na medida do possível, ser organizados de acordo com o interesse e as preferências manifestados pelos trabalhadores.

4- A duração de trabalho de cada turno não pode ultrapassar os limites máximos dos períodos normais de trabalho

previstos nesta convenção.

5- O trabalhador só pode ser mudado de turno após o dia de descanso semanal.

6- O empregador que organize um regime de trabalho por turnos deve ter registo separado dos trabalhadores incluídos em cada turno.

7- A prestação de trabalho em regime de turnos confere aos trabalhadores o direito a um complemento de retribuição de 22,50 € a partir de 1 de janeiro de 2018 e 45,00 € a partir de 1 de janeiro de 2019.

Cláusula 26.^a

Organização do trabalho por turnos

1- A organização dos turnos deverá ser estabelecida de comum acordo entre a entidade empregadora e os trabalhadores. Se não houver acordo, competirá à entidade empregadora fixar a organização dos turnos, tomando sempre em conta, na medida do possível, os interesses e as preferências manifestados pelos trabalhadores.

2- A mudança de horário de trabalho do trabalhador para o regime de turnos depende do seu acordo escrito quando implicar alteração do seu contrato individual de trabalho.

Cláusula 27.^a

Local de trabalho

1- Considera-se local de trabalho a instalação da empresa onde o trabalhador normalmente presta serviço ou de onde é deslocado para temporariamente prestar serviço em outros locais.

2- A cada trabalhador deve ser atribuído um local de trabalho, nos termos do número anterior, o qual só poderá ser alterado por acordo das partes e nos casos previstos na lei e no artigo seguinte deste CC.

3- Os trabalhadores cuja atividade tenha um caráter ambulatório ou itinerante reportarão à sede ou filial da entidade empregadora.

Cláusula 28.^a

Transferência de local de trabalho

1- A entidade empregadora pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho, sempre que tal necessidade resulte da mudança, total ou parcial, das instalações da empresa onde aquele presta serviço, desde que tal não cause prejuízo sério ao trabalhador.

2- Se a transferência causar prejuízo sério ao trabalhador, este poderá, querendo, rescindir o contrato de trabalho, com direito à indemnização prevista no número 1 da cláusula 60.^a

3- Para efeitos do número anterior, tem o trabalhador de invocar os prejuízos que sofrerá decorrentes da mudança, competindo à entidade empregadora, se não concordar, provar que da transferência não resulta prejuízo para aquele.

4- Os termos da transferência individual deverão constar de documento escrito.

5- A entidade empregadora deve custear as despesas do trabalhador decorrentes do acréscimo dos custos de desloca-

ção e da mudança de residência ou, em caso de transferência temporária, o alojamento.

Cláusula 29.^a

Deslocações em serviço

1- As deslocações em serviço consistem na realização temporária da prestação de trabalho em local diverso do local de trabalho.

2- As despesas resultantes das deslocações em serviço são da responsabilidade da entidade empregadora, nomeadamente transporte, alojamento e alimentação.

3- Se a entidade empregadora e o trabalhador assim o acordarem, as despesas de alimentação e alojamento podem ser pagas em regime de ajudas de custo.

CAPÍTULO VI

Suspensão da prestação de trabalho

Férias

Cláusula 30.^a

Direito a férias

1- Os trabalhadores têm direito a um período de férias de 22 dias úteis remunerados em cada ano civil.

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

3- O direito a férias deve efetivar-se de modo a possibilitar a recuperação física e psíquica dos trabalhadores e assegurar-lhes condições mínimas de disponibilidade pessoal, de integração na vida familiar e de participação social e cultural.

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

Cláusula 31.^a

Aquisição do direito a férias

1- O direito a férias adquire-se com a celebração do contrato de trabalho e vence-se no dia 1 de janeiro de cada ano civil, salvo o disposto nos números seguintes.

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

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

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

5- No ano da cessação de impedimento prolongado iniciado em ano anterior, o trabalhador tem direito a férias nos termos dos números 2, 3 e 4 anteriores.

Cláusula 32.^a

Encerramento da empresa ou estabelecimento

1- A entidade empregadora pode encerrar, total ou parcialmente, a empresa ou estabelecimento durante pelo menos 15 dias consecutivos entre 1 de maio a 31 de outubro ou por período inferior em diferente época do ano.

2- Salvo o disposto no número seguinte, o encerramento da empresa ou estabelecimento não prejudica o gozo do período de férias a que o trabalhador tenha direito.

3- Para efeitos de férias, a contagem dos dias úteis compreende os dias da semana de segunda-feira a sexta-feira, com a exclusão dos feriados, não sendo como tal considerados o sábado e o domingo.

Cláusula 33.^a

Direito a férias dos trabalhadores contratados a termo

1- Os trabalhadores admitidos com contrato de duração total inferior a seis meses têm direito a dois dias úteis de férias e ao correspondente subsídio por cada mês completo de serviço, a gozar interpolada ou seguidamente, mas nunca em número de dias superior aos referentes aos meses já decorridos em cumprimento do contrato.

2- Para efeitos de determinação do mês completo de serviço devem contar-se todos os dias, seguidos ou interpolados, em que foi prestado trabalho.

Cláusula 34.^a

Retribuição durante as férias

A retribuição correspondente ao período de férias não pode ser inferior à que os trabalhadores receberiam se estivessem em serviço efetivo.

Cláusula 35.^a

Cumulação de férias

1- As férias são gozadas no ano civil em que se vencem, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

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

3- Pode ainda ser cumulado o gozo de metade do período de férias vencido no ano anterior com o vencido no ano em causa, mediante acordo entre empregador e trabalhador.

Cláusula 36.^a

Marcação

1- A marcação do período de férias deve ser feita por mútuo acordo entre a entidade empregadora e o trabalhador e pode, na base do cálculo até ao termo de um período de referência, ter o respetivo gozo antecipado.

2- A época de férias deve ser estabelecida de comum acordo entre a entidade empregadora e o trabalhador. Não havendo acordo, compete à entidade empregadora fixar entre 1 de maio e 31 de outubro um período de férias, que não pode ser

superior a 18 dias úteis, cabendo ao trabalhador marcar os restantes dias.

3- No caso dos trabalhadores a frequentar cursos oficiais ou equiparados, a entidade empregadora só pode marcar o período de férias entre 1 de junho e 30 de setembro.

4- O mapa de férias definitivo deverá estar elaborado e afixado nos locais de trabalho até ao dia 15 de abril de cada ano e ser afixado nos locais de trabalho entre esta data e 31 de outubro, dele devendo constar o início e o termo dos períodos de férias de cada trabalhador.

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

6- Salvo se houver prejuízo grave para a entidade empregadora, devem gozar férias no mesmo período os cônjuges que trabalham na mesma empresa ou estabelecimento, bem como as pessoas que vivam há mais de dois anos em condições análogas às dos cônjuges.

Cláusula 37.^a

Efeitos da suspensão do contrato de trabalho

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

2- No ano da cessação de impedimento prolongado iniciado em ano anterior, o trabalhador tem direito a férias nos termos dos números 2, 3 e 4 da cláusula 31.^a da presente CC.

Cláusula 38.^a

Alteração da marcação do período de férias

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

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

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

Cláusula 39.^a

Interrupção

1- Se, depois de marcado o período de férias, exigências imperiosas do funcionamento da empresa determinarem o adiamento ou a interrupção das férias já iniciadas, o trabalhador tem direito a ser compensado pela entidade empre-

gadora dos prejuízos que comprovadamente haja sofrido na pressuposição de que gozaria integralmente as férias na época fixada.

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

3- Se o trabalhador adoecer durante as férias, serão as mesmas suspensas desde que a entidade empregadora seja do facto informada no mais curto prazo de tempo possível.

4- O gozo dos dias de férias compreendido ainda no período anteriormente marcado prosseguirá logo após a alta, cabendo à entidade empregadora, na falta de acordo, a marcação dos dias de férias não gozados.

5- A prova da situação de doença prevista nos termos do número 3 poderá ser feita por estabelecimento hospitalar, por médico da Segurança Social ou por atestado médico, sem prejuízo, neste último caso, do direito de fiscalização e controlo por médico indicado pela entidade empregadora.

Cláusula 40.^a

Violação do direito a férias

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

Cláusula 41.^a

Exercício de outra atividade durante as férias

1- O trabalhador não pode exercer durante as férias qualquer outra atividade remunerada, salvo quando já a exerça cumulativamente ou o empregador o autorize.

2- A violação do disposto no número anterior, sem prejuízo da eventual responsabilidade disciplinar do trabalhador, confere ao empregador o direito a reaver a retribuição correspondente às férias e o respetivo subsídio, metade dos quais reverte para o serviço responsável pela gestão financeira da Segurança Social.

3- Para os efeitos previstos no número anterior, o empregador pode proceder a descontos na retribuição do trabalhador, até ao limite de um sexto, em relação a cada um dos períodos de vencimento posteriores.

Feriados e faltas

Cláusula 42.^a

Feriados

1- Os feriados obrigatórios são os previstos na legislação vigente.

2- Além dos obrigatórios, são, para todos os efeitos considerados os seguintes:

a) O feriado municipal da localidade em que esteja fixado o local de trabalho;

b) A Terça-Feira de Carnaval, ou outro dia à escolha quando o estabelecimento não encerre.

3- O feriado de Sexta-Feira Santa poderá ser observado na

segunda-feira seguinte, desde que para tal haja acordo prévio entre a entidade empregadora e os trabalhadores.

Cláusula 43.^a

Conceito de faltas

1- Falta é a ausência do trabalhador do local em que devia desempenhar a atividade durante o período normal de trabalho diário.

2- Em caso de ausência do trabalhador por períodos inferiores ao período normal de trabalho diário, os respetivos tempos são adicionados para determinação da falta.

3- Caso a duração do período normal de trabalho diário não seja uniforme, considera-se a duração média para efeito do disposto no número anterior.

Cláusula 44.^a

Tipo de faltas

1- As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2- São consideradas justificadas:

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

b) As motivadas por falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens, ou de parente ou afim no 1.º grau na linha reta ou de pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador, até cinco dias consecutivos;

c) Por falecimento de outro parente ou afim na linha reta ou em 2.º grau da linha colateral, até dois dias consecutivos;

d) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino nos termos da lei;

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

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

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

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

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

j) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador;

k) As que por lei forem como tal qualificadas.

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

Cláusula 45.^a

Comunicação, justificação e prova de faltas

1- As faltas justificadas, quando previsíveis, são obrigatoriamente comunicadas à entidade empregadora com a antecedência mínima de cinco dias.

2- Quando imprevisíveis, as faltas justificadas são obrigatoriamente comunicadas à entidade empregadora logo que

possível.

3- A entidade empregadora pode, nos quinze dias seguintes, exigir ao trabalhador a prova dos factos invocados para a justificação da falta.

4- A entidade empregadora, nas situações de doença, pode sempre requerer à Segurança Social, uma ação de fiscalização àquela situação de doença.

Cláusula 46.^a

Efeitos das faltas justificadas

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

2- Sem prejuízo de outras previsões legais, determinam a perda de retribuição as seguintes faltas ainda que justificadas:

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

b) Por motivo de acidente no trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;

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

d) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador.

3- Nos casos das faltas motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais, se o impedimento do trabalhador se prolongar efetiva ou previsivelmente para além de um mês, aplica-se o regime de suspensão da prestação do trabalho por impedimento prolongado.

Cláusula 47.^a

Impedimentos prolongados

1- Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido de comparecer ao trabalho por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente por doença ou acidente, e o impedimento se prolongue por mais de um mês, cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressuponham a efetiva prestação de trabalho.

2- O tempo de suspensão conta-se para o efeito de antiguidade, mantendo o trabalhador direito ao lugar com a categoria e regalias que lhe estavam a ser atribuídas.

3- O contrato caducará, porém, no momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo.

Cláusula 48.^a

Regresso do trabalhador

1- Terminado o impedimento que deu motivo à suspensão do contrato de trabalho, deve o trabalhador, no prazo de 10 dias úteis, que não serão remunerados, apresentar-se na empresa para retomar o serviço, salvo nos casos de doença, em que terá de regressar no dia imediato ao da alta.

2- O não cumprimento das obrigações mencionadas no número anterior faz incorrer o trabalhador em faltas injustificadas.

CAPÍTULO VII

Retribuição do trabalho

Cláusula 49.^a

Retribuição

1- Considera-se retribuição, nos termos do presente CC, as remunerações a que o trabalhador tem direito como contrapartida do trabalho prestado.

2- Para efeitos deste CC, a retribuição é integrada pela retribuição de base mensal, correspondente à categoria profissional e escalão remuneratório, pelas retribuições variáveis, quando as houver, pelos subsídios de turno, especial de funções e de isenção de horário de trabalho, sempre que a eles o trabalhador tiver direito, a que acrescerão os montantes devidos a título de subsídio de férias e de subsídio de Natal.

3- As retribuições de base mensais devidas aos trabalhadores pelo seu período normal de trabalho são as constantes do anexo IV do presente CC.

4- Para todos os efeitos previstos neste CC, a retribuição horária será calculada segundo a fórmula:

$$\text{Retribuição horária} = \frac{Rm \times 12}{52 \times n}$$

em que *Rm* é o valor de retribuição mensal e *n* é o número de horas de trabalho a que, por semana, o trabalhador está obrigado.

Cláusula 50.^a

Retribuição mista

1- Os trabalhadores poderão receber uma retribuição mista, isto é, constituída por uma parte certa e outra variável.

2- A parte certa da retribuição não pode ser inferior à prevista neste CC para a respetiva categoria profissional.

3- Quando a parte variável estiver diretamente ligada às vendas efetuadas pelo trabalhador, é a todo o tempo possível aos empregadores e trabalhadores negociar as percentagens de cálculo da parte variável, em função de razões estruturais ou conjunturais que impliquem alterações de preços de bens ou serviços. Os acordos estabelecidos serão sempre reduzidos a escrito.

4- O pagamento do valor da retribuição variável ocorrerá no final do mês seguinte ao das vendas efetuadas ou noutra data que venha a ser acordada entre a entidade empregadora e o trabalhador.

5- Para determinar o valor da retribuição variável, designadamente para o cálculo dos subsídios de férias e de Natal, tomar-se-á como tal a média dos valores que o trabalhador recebeu ou tinha direito a receber nos últimos 12 meses ou no tempo de execução do contrato, se este tiver durado menos tempo.

Cláusula 51.^a

Subsídio de férias

1- Os trabalhadores têm direito a um subsídio de férias de montante igual ao da retribuição mensal.

2- O subsídio referido no número anterior será pago, por inteiro, conjuntamente com a retribuição do mês anterior àquele em que for gozado o maior período de férias, ou noutra data que corresponda à prática habitual da empresa.

3- No ano de admissão, o subsídio de férias será calculado na proporção dos dias de férias a que o trabalhador tenha direito.

Cláusula 52.^a

Subsídio de Natal

1- Os trabalhadores abrangidos por este CC têm direito a um subsídio de Natal, de montante igual ao da retribuição mensal.

2- O subsídio de Natal será pago conjuntamente com a retribuição do mês de novembro ou até 15 de dezembro.

3- Nos casos em que o trabalhador ainda não tenha um ano de antiguidade, ou cesse o contrato antes da data do pagamento dos subsídios, ou, ainda, quando ocorreu suspensão do contrato por impedimento prolongado, o subsídio será pago na proporção dos meses e dias de prestação de serviço efetivo no ano civil a que respeitar.

Cláusula 53.^a

Pagamento da retribuição

1- A retribuição será colocada à disposição do trabalhador, em data a fixar pela empresa, até ao último dia útil do mês a que disser respeito.

2- O pagamento da retribuição será efetuado por meio de cheque ou transferência bancária, salvo se o trabalhador, desejando receber por qualquer outro meio legal de pagamento, o solicitar.

Cláusula 54.^a

Subsídio de domingo

Sem prejuízo do disposto na cláusula 16.^a no que respeita ao descanso semanal, os trabalhadores, cujo período normal de trabalho inclui a prestação de trabalho ao domingo, terão direito, por cada domingo de trabalho, a um subsídio de 21,00 €.

Cláusula 55.^a

Subsídio de refeição

1- Os trabalhadores têm direito a um subsídio de refeição no montante de 3,20 € por cada dia de trabalho efetivamente prestado.

2- Para efeitos de aplicação do número anterior, o serviço prestado terá de ter duração superior a metade do período normal de trabalho diário.

3- Nos casos em que a entidade empregadora forneça refeição completa ao trabalhador, não há lugar ao pagamento do subsídio de refeição correspondente a esses dias.

Cláusula 56.^a

Abono para falhas

1- Aos trabalhadores que exerçam funções de pagamento e ou recebimento de valores será atribuído um abono mensal para falhas, adequado à responsabilidade inerente aos valores movimentados, de montante correspondente a pelo menos 5 % do nível salarial IX.

2- Este subsídio só é devido se a entidade empregadora não assumir, através de declaração escrita, o risco por quebras ocasionais, ou se não tiver operado a transferência do risco do trabalhador para uma empresa seguradora, a expensas suas.

3- No impedimento dos titulares, o subsídio será recebido pelo trabalhador substituto na proporção dos dias da substituição.

Cláusula 57.^a

Subsídio por isenção de horário de trabalho

Aos trabalhadores isentos de horário de trabalho, será concedida retribuição especial correspondente a uma hora de trabalho suplementar por dia, sem prejuízo de retribuições superiores que estejam a ser praticadas na empresa.

CAPÍTULO VIII

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 58.^a

Princípio geral

O regime de cessação do contrato de trabalho é aquele que consta da legislação em vigor e no disposto nos artigos deste capítulo.

Cláusula 59.^a

Causas da cessação

1- O contrato de trabalho pode cessar por:

- a) Caducidade;
- b) Revogação;
- c) Despedimento por facto imputável ao trabalhador;
- d) Despedimento coletivo;
- e) Despedimento por extinção do posto de trabalho;
- f) Despedimento por inadaptação;
- g) Resolução pelo trabalhador;
- h) Denúncia pelo trabalhador.

2- Cessando o contrato de trabalho, por qualquer forma, o trabalhador tem direito a receber:

- a) Um certificado de trabalho, indicando as datas de admissão e de cessação, bem como o cargo ou cargos desempenhados;
- b) Outros documentos destinados a fins oficiais, designadamente os previstos na legislação da Segurança Social;
- c) O certificado de trabalho só pode conter outras referências que não as indicadas na alínea a) do presente artigo a pedido expresso do trabalhador.

Cláusula 60.^a

Valor da indemnização em certos casos de cessação do contrato de trabalho

1- O trabalhador terá direito à indemnização prevista na legislação em vigor, nos seguintes casos:

a) Caducidade do contrato por motivo de extinção da empresa;

b) Extinção do posto de trabalho, abrangido ou não por despedimento coletivo.

2- Nos casos de resolução com justa causa por iniciativa do trabalhador ou de despedimento promovido pela empresa em que o tribunal declare a sua ilicitude e o trabalhador queira optar pela indemnização em lugar da reintegração, o valor da indemnização será o estabelecido na legislação em vigor.

CAPÍTULO IX

Disciplina

Cláusula 61.^a

Poder disciplinar

1- A entidade empregadora tem poder disciplinar sobre os trabalhadores ao seu serviço, relativamente às infrações por estes praticadas, e exerce-o de acordo com as normas estabelecidas na lei e neste CC.

2- O poder disciplinar é exercido pela entidade empregadora ou pelo superior hierárquico do trabalhador, nos termos previamente estabelecidos por aquela.

Cláusula 62.^a

Sanções disciplinares

1- As infrações disciplinares dos trabalhadores são puníveis com as seguintes sanções:

a) Repreensão;

b) Repreensão registada;

c) Suspensão do trabalho com perda de retribuição até 12 dias por cada infração, com o limite de 30 dias em cada ano civil;

d) Perda de dias de férias;

e) Despedimento sem qualquer indemnização ou compensação.

2- Para os efeitos de determinação da sanção e sua graduação, atender-se-á à natureza e gravidade da infração, culpabilidade do infrator e seu comportamento anterior, não podendo aplicar-se mais do que uma sanção pela mesma infração.

3- A perda de dias de férias não pode pôr em causa o gozo de 20 dias úteis de férias.

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

Cláusula 63.^a

Processo disciplinar

1- O poder disciplinar exerce-se obrigatoriamente mediante processo disciplinar escrito, exceto se a sanção aplicável

for a repreensão verbal ou registada. Nestes casos é, porém, obrigatória a audiência prévia do trabalhador.

2- O processo disciplinar iniciar-se-á, sob pena de caducar, no prazo de sessenta dias a contar do conhecimento da infração pela entidade empregadora ou superior hierárquico do trabalhador com competência disciplinar.

3- Iniciado o processo disciplinar, pode a entidade empregadora suspender preventivamente o trabalhador, sem perda de retribuição.

Cláusula 64.^a

Sanções abusivas

1- Consideram-se abusivas as sanções disciplinares motivadas pelo facto de o trabalhador, por si ou pelo sindicato que o represente:

a) Haver reclamado legitimamente contra condições de trabalho;

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

c) Exercer ou candidatar-se a funções em organismos sindicais, de delegado sindical, comissão de trabalhadores ou outras inerentes a esta convenção ou previstas na lei;

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

2- Até prova em contrário, presume-se abusiva a aplicação de qualquer sanção quando levada a efeito até seis meses após qualquer dos factos mencionados nas alíneas a), b) e d) do número 1 desta cláusula ou até dois anos após o termo do exercício, ou da data de apresentação da candidatura, às funções referidas na alínea c) do número 1 desta cláusula.

Cláusula 65.^a

Infração disciplinar, procedimento e prescrição

1- Considera-se infração disciplinar a violação culposa pelo trabalhador dos deveres estabelecidos neste CC ou na lei.

2- Nos processos disciplinares, o prazo de resposta à nota de culpa é de dez dias úteis.

3- A execução da sanção só pode ter lugar nos 60 dias seguintes à decisão.

4- 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.

5- O disposto nos números anteriores não prejudica o direito de a entidade empregadora exigir indemnização de prejuízos ou de promover a aplicação da sanção penal a que a infração eventualmente dê lugar.

Cláusula 66.^a

Despedimento

Nos casos em que se verifique algum comportamento que integre o conceito de justa causa para proceder ao despedimento, tem a entidade empregadora de efetuar processo disciplinar, nos termos e com as formalidades previstos e descritos na lei, sob pena de o despedimento ser declarado ilícito.

Cláusula 67.^a

Ilicitude do despedimento

1- O despedimento é ilícito:

- a) Se não tiver sido precedido do processo respetivo ou se este for nulo;
- b) Se se fundar em motivos políticos, ideológicos ou religiosos, ainda que com invocação de motivo diverso;
- c) Se for declarada improcedente a justa causa invocada.

2- A ilicitude do despedimento só pode ser declarada pelo tribunal em ação intentada pelo trabalhador.

CAPÍTULO X

Exercício dos direitos sindicais

Cláusula 68.^a

Direito à atividade sindical

1- Os trabalhadores e as associações sindicais têm direito a desenvolver atividade sindical no interior das empresas, nomeadamente através de delegados sindicais, comissões sindicais e comissões intersindicais, nos termos previstos neste CC e na lei.

2- Os delegados sindicais têm direito a afixar no interior das instalações das empresas textos, convocatórias, comunicações ou informações relativos à vida sindical e aos interesses sócio-profissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, circulando livremente em todas as secções e dependências das empresas, sem prejuízo, em qualquer dos casos, da normal laboração.

3- À entidade empregadora é vedada qualquer interferência na atividade sindical de trabalhadores ao seu serviço.

Cláusula 69.^a

Tempo para exercício das funções sindicais

1- Os membros das direções das associações sindicais beneficiam de quatro dias por mês para o exercício das suas funções, sem prejuízo da sua remuneração.

2- Os delegados sindicais dispõem, para o exercício das suas funções, de um crédito individual de oito horas mensais remuneradas, só podendo usufruir deste direito os delegados sindicais que sejam eleitos dentro dos limites e no cumprimento das formalidades previstas na lei.

3- Os delegados sindicais, sempre que pretendam exercer o direito previsto no número anterior, deverão avisar a entidade empregadora, por escrito, com a antecedência mínima de um dia.

Cláusula 70.^a

Direito de reunião

1- Os trabalhadores têm o direito de reunir-se durante o horário normal de trabalho até um período máximo de 15 horas por ano, que contarão, para todos os efeitos, como tempo de serviço efetivo, desde que assegurem o funcionamento dos serviços de natureza urgente.

2- Os trabalhadores poderão ainda reunir-se fora do ho-

rário normal de trabalho, sem prejuízo da normalidade da laboração em caso de trabalho por turnos ou de trabalho suplementar.

3- As reuniões referidas nos números anteriores só podem ser convocadas pela comissão sindical ou pela comissão intersindical, na hipótese prevista no número 1, e pelas referidas comissões ou por um terço ou 50 dos trabalhadores da respetiva instalação ou serviço, na hipótese prevista no número 2.

4- A convocatória das reuniões e a presença de dirigentes sindicais estranhos às empresas terão de obedecer aos formalismos legais.

Cláusula 71.^a

Quotização sindical

A entidade empregadora obriga-se a enviar aos sindicatos outorgantes, até ao 15.º dia do mês seguinte a que respeitam, o produto das quotas dos trabalhadores, desde que estes manifestem expressamente essa vontade mediante declaração escrita individual.

Cláusula 72.^a

Direito à informação

As empresas têm o dever de prestar aos sindicatos, aos delegados sindicais e à comissão de trabalhadores todas as informações e esclarecimentos que solicitem, com vista ao exercício das suas atribuições, de acordo com o previsto na lei e neste CC.

CAPÍTULO XI

Condições particulares de trabalho

Parentalidade

Cláusula 73.^a

Proteção na parentalidade

1- Para efeitos do regime de proteção na parentalidade previsto neste CC, no Código do Trabalho e legislação complementar, consideram-se abrangidos os trabalhadores que informem o empregador, por escrito e com comprovativo adequado, da sua situação.

2- O regime previsto neste capítulo é ainda integrado pelas disposições legais mais favoráveis ao trabalhador.

Cláusula 74.^a

Licença parental

1- A licença parental compreende as seguintes modalidades:

- a) Licença parental inicial;
- b) Licença parental inicial exclusiva da mãe;
- c) Licença parental inicial a gozar pelo pai por impossibilidade da mãe;
- d) Licença parental exclusiva do pai;
- e) Licença parental complementar.

2- A licença parental, em qualquer das modalidades, terá a duração e obedecerá aos condicionalismos estipulados pela lei.

3- Sempre que o pai ou a mãe trabalhadores o desejarem, têm direito a gozar as suas férias anuais imediatamente antes ou após a licença parental.

Cláusula 75.^a

Licença parental inicial exclusiva da mãe

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

2- É obrigatório o gozo, por parte da mãe trabalhadora, de 6 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 76.^a

Licença parental inicial exclusiva do pai

1- É obrigatório o gozo pelo pai trabalhador de uma licença parental de 15 dias úteis, seguidos ou interpolados, nos 30 dias seguintes ao nascimento do filho, 5 dos quais gozados de modo consecutivo imediatamente a seguir a este.

2- Após o gozo da licença a que alude o número anterior, o pai trabalhador 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 2 dias por cada gêmeo além do primeiro.

4- Para efeitos do disposto nos números anteriores, o trabalhador deve avisar o empregador com antecedência possível que, no caso previsto do número 2, não deve ser inferior a 5 dias.

Cláusula 77.^a

Licença por adoção

1- Em caso de adoção de menor de 15 anos os trabalhadores candidatos a adotantes têm direito à licença parental inicial e demais regalias, nos termos e condições legalmente definidos.

2- O candidato a adotante não tem direito a licença em caso de adoção de filho do cônjuge ou de pessoa com quem viva em união de facto.

Cláusula 78.^a

Dispensa para avaliação para a adoção

Os trabalhadores têm direito a 3 dispensas de trabalho para deslocação aos serviços de Segurança Social ou receção dos técnicos no seu domicílio, para efeitos de realização de avaliação para a adoção, devendo apresentar a devida justificação ao empregador.

Cláusula 79.^a

Dispensas para consultas, amamentação e aleitação

1- A trabalhadora grávida tem direito a dispensa do trabalho para se deslocar a consultas pré-natais, pelo tempo e número de vezes necessários.

2- A trabalhadora deve, sempre que possível, comparecer a consulta pré-natal fora do horário de trabalho.

3- Sempre que a consulta pré-natal só seja possível durante o horário de trabalho, o empregador pode exigir à trabalhadora a apresentação de prova desta circunstância e da realização da consulta ou declaração dos mesmos factos.

4- O pai tem direito a 3 dispensas do trabalho para acompanhar a trabalhadora às consultas pré-natais.

5- A mãe que comprovadamente amamenta o filho tem direito, para esse efeito, a ser dispensada em cada dia de trabalho por dois períodos distintos de duração máxima de uma hora cada, durante todo o tempo que durar a amamentação, sem perda de retribuição.

6- No caso de não haver amamentação, a mãe ou o pai trabalhadores têm direito, por decisão conjunta, a uma dispensa diária por dois períodos distintos com a duração máxima de uma hora cada para aleitação aos filhos, até 12 meses após o parto e sem perda da retribuição, salvo se outro regime for acordado entre a empresa e o trabalhador.

Cláusula 80.^a

Falta para assistência a filho

1- O trabalhador tem direito a faltar ao trabalho para prestar assistência inadiável e imprescindível, em caso de doença ou acidente, a filho menor de 12 anos ou, independentemente da idade, a filho com deficiência ou doença crónica, até um limite máximo de 30 dias por ano.

2- O trabalhador pode faltar ao trabalho até 15 dias por ano para prestar assistência inadiável e imprescindível, em caso de doença ou acidente, a filho com 12 ou mais anos de idade que, no caso de ser maior, terá que fazer parte do seu agregado familiar.

3- Aos períodos de ausência previstos nos números anteriores acresce um dia por cada filho além do primeiro.

4- Em caso de hospitalização, o direito a faltar estende-se pelo período em que aquela durar, se se tratar de menor de 12 anos ou, independentemente da idade, a filho com deficiência ou doença crónica.

5- A possibilidade de faltar prevista nos números anteriores não pode ser exercida simultaneamente pelo pai e pela mãe.

Cláusula 81.^a

Falta para assistência a neto

1- O trabalhador tem direito a faltar ao trabalho, até 30 dias consecutivos, a seguir ao nascimento de neto que viva consigo em comunhão de mesa e habitação e que seja filho de adolescente com idade igual ou inferior a 16 anos.

2- Se houver dois titulares do direito, há apenas lugar a um período de faltas, a gozar por um deles, ou por ambos em

tempo parcial ou em períodos sucessivos, conforme decisão conjunta.

3- O trabalhador pode também faltar, em substituição dos progenitores, para prestar assistência inadiável e imprescindível, em caso de doença ou acidente, a neto menor ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica.

Cláusula 82.^a

Redução do horário de trabalho

1- Os progenitores de menor com deficiência ou doença crónica, com idade não superior a um ano, têm direito a redução de dez horas do período normal de trabalho semanal, ou outras condições especiais, para assistência ao filho.

2- Não há lugar ao exercício do direito referido no número anterior quando um dos progenitores não exerça atividade profissional e não esteja impedido ou inibido totalmente de exercer o poder paternal.

3- Se a deficiência ou doença crónica assim o justificar, por acordo entre a empresa e o trabalhador a duração média do trabalho semanal, incluindo a redução do horário referida no número anterior, poderá ser aferida mensalmente, não excedendo 40 ou 43 horas para os trabalhadores cujo período normal de trabalho seja, respetivamente igual ou inferior a 35 ou superior a 35 horas semanais.

4- Os trabalhadores com 1 ou mais filhos menores de 12 anos têm direito a trabalhar em horário parcial ou flexível, nas condições legalmente definidas.

5- O trabalho em tempo parcial ou flexível aplica-se, independentemente da idade, aos trabalhadores com filhos portadores de deficiência ou doença crónica, nos termos e condições legalmente estabelecidos.

Cláusula 83.^a

Proteção da segurança e saúde de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante

1- Sem prejuízo de outras obrigações previstas na lei, em atividades suscetíveis de apresentarem risco específico de exposição a agentes, processos ou condições de trabalho, o empregador deve avaliar a natureza, grau e duração da exposição da trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, de modo a determinar qualquer risco para a sua segurança e saúde e as repercussões sobre a gravidez ou amamentação, informando a trabalhadora dos resultados dessa avaliação, bem como das medidas de proteção adotadas.

2- Se a avaliação revelar qualquer risco para a segurança e saúde da trabalhadora ou repercussões sobre a gravidez ou amamentação, deve o empregador tomar as medidas necessárias para evitar a exposição das trabalhadoras a esses riscos, nomeadamente:

a) Adaptar as condições de trabalho;

b) Em caso de impossibilidade de adaptação ou esta se mostrar excessivamente demorada ou demasiado onerosa, serão atribuídas à trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, outras tarefas compatíveis com o seu estado e categoria profissional;

c) Se a adoção das medidas anteriores se revelarem inviáveis, a trabalhadora fica dispensada da prestação do trabalho,

durante todo o período necessário para evitar a exposição aos riscos.

3- A trabalhadora grávida, puérpera ou lactante fica dispensada da prestação de trabalho suplementar ou noturno, nos termos legalmente previstos.

Cláusula 84.^a

Regime de 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- As dispensas para consulta pré-natal, amamentação ou aleitação não determinam perda de quaisquer direitos, incluindo a retribuição, e são consideradas como prestação efetiva de serviço.

Cláusula 85.^a

Trabalho de menores

1- A entidade empregadora tem de garantir especiais condições de trabalho aos menores, a fim de potenciar o seu bom e saudável desenvolvimento físico, social e profissional.

2- Os jovens trabalhadores poderão ser alvo de especiais ações de formação no posto de trabalho, bem como deverão ser incentivados a aumentar o seu nível de escolaridade ou a frequentar estágios qualificantes e de inserção numa carreira profissional.

Cláusula 86.^a

Trabalhador-estudante

1- Considera-se trabalhador-estudante aquele que presta uma atividade sob autoridade e direção de outrem e que frequenta qualquer nível de educação escolar, incluindo cursos 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.

2- A entidade empregadora obriga-se a dispensar até 6 horas semanais para frequência das aulas sem perda de quaisquer direitos ou remuneração os trabalhadores-estudantes matriculados no ensino oficial ou oficializado.

3- A entidade empregadora poderá retirar a regalia consignada no número anterior desde que, por informação da entidade competente, se não comprove o aproveitamento do

trabalhador-estudante ou quando a continuada ausência às aulas determine a sua reprovação.

4- O trabalhador-estudante tem direito a ausentar-se justificadamente ao trabalho, sem perda de quaisquer regalias ou remuneração, para prestação de provas de avaliação nos seguintes termos:

a) Até dois dias por cada prova de avaliação, sendo um o da realização da prova e o outro o imediatamente anterior, aí se incluindo sábados, domingos e feriados;

b) No caso de provas em dias consecutivos ou de mais de uma prova no mesmo dia, os dias anteriores são tantos quantas as provas de avaliação a efetuar, aí se incluindo sábados, domingos e feriados;

c) Os dias de ausência referidos nas alíneas anteriores não podem exceder um máximo de quatro por disciplina em cada ano letivo.

5- Consideram-se ainda justificadas as faltas dadas pelo trabalhador-estudante na estrita medida das necessidades impostas pelas deslocações para prestar provas de avaliação, não sendo retribuídas, independentemente do número de disciplinas, mais de 10 faltas.

6- O trabalhador-estudante deve comprovar perante a entidade empregadora a sua condição de estudante, apresentando igualmente o respetivo horário escolar.

7- O trabalhador-estudante deve apresentar à entidade empregadora comprovativo das faltas dadas previstas no número 3.

Cláusula 87.^a

Trabalhador estrangeiro

O trabalhador estrangeiro que esteja autorizado a exercer uma atividade profissional subordinada em território português goza dos mesmos direitos e está sujeito aos mesmos deveres do trabalhador com nacionalidade portuguesa.

Cláusula 88.^a

Formação profissional

1- A formação profissional é reconhecida e aceite por todos os outorgantes como um direito e um dever do trabalhador.

2- A formação profissional considera-se incluída no objeto do contrato de trabalho, atuando o trabalhador quer como formando quer como formador, no âmbito da relação laboral existente entre as partes.

3- Cabe às entidades empregadoras promover as necessárias ações de formação dos seus trabalhadores no sentido da sua adaptação às novas tecnologias, aos novos processos de trabalho, bem como para a atualização permanente e consequente valorização profissional dos trabalhadores.

4- O tempo despendido pelos trabalhadores em ações de formação promovidas pela entidade empregadora será contado e considerado para todos os efeitos como tempo de trabalho.

CAPÍTULO XII

Segurança e saúde no trabalho

Cláusula 89.^a

Princípios gerais

1- Os trabalhadores têm direito à prestação de trabalho em condições de segurança e saúde asseguradas pela entidade empregadora.

2- As entidades patronais são obrigadas a organizar as atividades de segurança e saúde no trabalho que visem a prevenção de riscos profissionais e a promoção da saúde do trabalhador.

3- A execução de medidas em todas as fases da atividade da empresa, destinadas a assegurar a segurança e saúde no trabalho, assenta nos seguintes princípios de prevenção:

a) Planificação e organização da prevenção de riscos profissionais;

b) Eliminação dos fatores de risco e de acidente;

c) Avaliação e controlo dos riscos profissionais;

d) Informação, formação, consulta e participação dos trabalhadores e seus representantes;

e) Promoção e vigilância da saúde dos trabalhadores.

Cláusula 90.^a

Comissões de segurança e saúde no trabalho

1- A defesa das garantias dos trabalhadores no campo da segurança e saúde no trabalho compete à vigilância dos próprios trabalhadores e, particularmente, a comissões constituídas e para esse efeito criadas.

2- Ao abrigo desta convenção são criadas nas empresas comissões de segurança, higiene e saúde no trabalho de composição paritária.

3- As competências e modo de funcionamento das comissões de segurança e saúde no trabalho serão definidas em regulamento próprio a aprovar pela comissão

Cláusula 91.^a

Representantes dos trabalhadores

1- Os representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho são eleitos pelos trabalhadores por voto direto e secreto.

2- Só podem concorrer listas apresentadas pelas organizações sindicais que tenham trabalhadores representados na empresa ou listas que se apresentem subscritas, no mínimo, por 20 % dos trabalhadores da empresa, não podendo nenhum trabalhador subscrever ou fazer parte de mais de uma lista.

3- Cada lista deve indicar um número de candidatos efetivos igual ao dos lugares elegíveis e igual número de candidatos suplentes.

4- O mandato dos representantes dos trabalhadores é de três anos.

Cláusula 92.^a

Formação dos representantes dos trabalhadores

1- Os representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho têm direito a formação adequada fornecida pela empresa.

2- A formação profissional frequentada pelos representantes dos trabalhadores é sempre suportada pela empresa.

3- As faltas dadas para a frequência dos cursos de segurança e saúde no trabalho são justificadas e não dão direito a desconto nos dias de férias nem perda de quaisquer direitos ou regalias dos trabalhadores, incluindo a remuneração.

Cláusula 93.^a

Crédito de horas dos representantes dos trabalhadores

1- Os representantes dos trabalhadores têm direito a um crédito de cinco horas mensais para o exercício das suas funções.

2- O crédito de horas referido no número anterior não é acumulável com créditos de horas de que o trabalhador beneficie por integrar outras estruturas representativas dos trabalhadores.

3- O crédito de horas referido no número 1 desta cláusula não dá direito a perda de retribuição nem perda de demais direitos e regalias do trabalhador.

Cláusula 94.^a

Benefícios complementares

1- As empresas poderão instituir em benefício dos seus trabalhadores esquemas complementares de Segurança Social ou outros benefícios de índole social.

2- A instituição de tais benefícios dependerá sempre da dimensão e da capacidade económica das empresas, mas deve ter-se sempre presente o objetivo da uniformização possível das regalias e benefícios sociais para todos os trabalhadores.

3- Mantêm-se, no âmbito do contrato individual de trabalho de cada trabalhador, os benefícios e regalias sociais existentes à data da entrada em vigor do presente CC.

CAPÍTULO XIII

Segurança, prevenção e saúde no trabalho

Cláusula 95.^a

Medicina no trabalho

1- As empresas assegurarão diretamente, em associação ou por contrato externo, um serviço de medicina no trabalho que respeite o legalmente estabelecido sobre a matéria e esteja dotado de meios técnicos e humanos necessários para a execução das tarefas que lhe incumbem.

2- O serviço de medicina no trabalho, de caráter essencialmente preventivo, tem por finalidade a defesa da saúde dos trabalhadores e a vigilância das condições higiénicas do seu trabalho.

3- Os trabalhadores ficam obrigados a submeter-se, quan-

do para tal convocados, aos exames médicos periódicos, bem como aos de caráter preventivo que venham a ser determinados pelos serviços médicos.

CAPÍTULO XIV

Interpretação, integração e resolução dos conflitos

Cláusula 96.^a

Comissão paritária

1- A comissão paritária será composta por dois representantes das associações sindicais e igual número de representantes patronais.

2- Terá como principais funções a interpretação de casos duvidosos que o presente instrumento de regulamentação coletiva suscitar, bem como a tentativa de resolução por conciliação de conflitos entre trabalhadores e empresas associados às entidades outorgantes e o desenvolvimento de estratégias com vista à implementação de boas práticas nas relações laborais do setor.

3- Os representantes das partes poderão ser assessorados por técnicos, que não terão, todavia, direito a voto.

4- A deliberação da comissão paritária que criar uma profissão ou nova categoria profissional deverá, obrigatoriamente, determinar o respetivo enquadramento, bem como o grupo da tabela de remunerações mínimas a que pertence, salvaguardando-se retribuições que já venham a ser praticadas pela empresa.

5- Cada uma das partes indicará à outra os seus representantes nos 30 dias seguintes ao da publicação do presente instrumento de regulamentação coletiva de trabalho.

6- A comissão paritária funcionará a pedido de qualquer das partes mediante convocatória, enviada por carta registada com aviso de receção, com a antecedência mínima de oito dias de calendário, a qual deverá ser acompanhada de agendas de trabalho.

7- Compete ainda à comissão paritária elaborar normas internas para o seu funcionamento e deliberar a alteração da sua composição, sempre com o respeito pelo princípio da paridade.

8- Qualquer das partes integradas na comissão paritária poderá substituir o seu representante nas reuniões mediante credencial para o efeito.

9- A comissão paritária, em primeira convocatória, só funcionará com a totalidade dos seus membros.

10- As deliberações serão tomadas por maioria dos membros presentes.

11- Os casos que versem sobre matérias omissas ou de interpretação, deverão ser deliberadas por unanimidade e ser remetidas ao ministério competente para a área laboral para efeitos de publicação, passando, a partir desta, a fazer parte integrante do presente instrumento de regulamentação coletiva de trabalho.

12- A comissão paritária deverá reunir no prazo máximo de 10 dias, sempre que solicitado, nos termos do presente instrumento de regulamentação coletiva de trabalho.

Cláusula 97.^a

Conciliação, mediação e arbitragem

1- As partes contratantes comprometem-se a tentar dirimir os conflitos emergentes da celebração, aplicação e revisão do presente CC pelo recurso à conciliação ou mediação.

2- Não encontrando resolução para os eventuais conflitos pelas vias previstas no número anterior, as partes contratantes desde já se comprometem a submetê-los a arbitragem, nos termos da lei aplicável.

Cláusula 98.^a

Manutenção de direitos e regalias adquiridos

1- Da aplicação do presente CC não poderão resultar quaisquer prejuízos para os trabalhadores, designadamente baixa de categoria ou classe ou diminuição de retribuição.

2- Não poderá igualmente resultar a redução ou suspensão de qualquer outra regalia atribuída pela entidade empregadora, ou acordada entre esta e o trabalhador, que de modo regular e permanente os trabalhadores estejam a usufruir.

ANEXO I

Definição de funções

Ajudante de motorista - Trabalhador/a que acondiciona os produtos em armazém e os prepara para distribuição. Executa, ainda, tarefas indiferenciadas, acompanha o motorista, auxiliando-o nas manobras e na conservação do veículo, procedendo às cargas e descargas, entrega de mercadorias e registo de atividade.

Assistente administrativo/a - Trabalhador/a que, dentro da área em que se insere, procede ao tratamento adequado de toda a correspondência, documentação, valores e materiais diversos. Prepara, colige e ordena elementos para consulta e tratamento informático. Utiliza os meios tecnológicos adequados ao desempenho da sua função.

Assistente administrativo coordenador - Trabalhador/a que organiza e coordena o trabalho de um grupo de profissionais administrativos que constituem uma secção da empresa, podendo executar as tarefas de maior responsabilidade que a eles incumbem.

Assistente operacional - É o trabalhador/a que, de acordo com a sua formação e ou as suas aptidões específicas, está habilitado a prestar serviços de eletricista, mecânico, serralheiro, etc., quer manuseando e dando assistência a equipamentos, máquinas e meios de transporte utilizados pela empresa, quer zelando pela sua manutenção, limpeza e conservação.

Auxiliar de cozinha - Trabalhador/a que executa diversas tarefas de apoio ao cozinheiro. Colabora no serviço de preparação de refeições.

Chefe de departamento - Trabalhador/a que, numa unidade comercial com área de venda contínua superior a 2000 m², organiza, controla e dirige as atividades de um departamento sob a orientação de um diretor de loja.

Chefe de secção/operador/a encarregado/a - Trabalhador que, numa unidade comercial, coordena, dirige e contro-

la uma secção, cabendo-lhe, nomeadamente, a responsabilidade pela gestão, controlo e rotação de stocks e pela conta de exploração.

Chefe de serviços - Trabalhador/a responsável pelo estudo, coordenação e organização de toda a atividade de um serviço da empresa, com base em orientações superiores.

Coordenador/a de lojas - Trabalhador/a responsável pela coordenação de um grupo de lojas com áreas de venda contínua até 500 m².

Cortador/a de carnes verdes - Trabalhador/a que desmancha e corta carnes verdes e miudezas utilizando instrumentos apropriados, com vista à sua comercialização: desmancha a carne de diversos animais, nomeadamente vaca, porco e ovelha, previamente pendurada; corta a carne em pedaços de acordo com as encomendas e atendendo ao seu total aproveitamento; tira ossos, miudezas e gorduras; pesa, embala e identifica a carne; pica-a utilizando máquina adequada. Por vezes recebe os valores correspondentes às vendas efetuadas.

Cortador/a de carnes verdes coordenador - Trabalhador/a que desempenha as mesmas funções e tarefas previstas para o/a cortador/a de carnes verdes, podendo coordenar trabalhadores do mesmo grupo profissional.

Cozinheiro/a - Trabalhador/a que prepara, tempera, cozinha e emprata os alimentos destinados a refeições. Participa na elaboração e composição das ementas. É responsável pela qualidade e conservação dos alimentos e géneros que utiliza, bem como pela limpeza dos utensílios da cozinha. É responsável pelo registo da atividade e consumo das matérias-primas.

Diretor/a-geral - Trabalhador/a responsável perante o conselho de administração ou gerência, ou seus representantes, pela coordenação das grandes áreas de atividade da empresa. Participa na definição das políticas, bem como na tomada de decisões estratégicas.

Diretor/a de loja - Trabalhador/a que, com a necessária autonomia, gere, coordena e dirige unidades comerciais com área de venda contínua superior a 2000 m².

Diretor/a de serviços - Trabalhador/a que estuda, organiza, dirige e coordena, nos limites dos poderes que lhe são atribuídos, as atividades do serviço em que se insere. Colabora na determinação da política da empresa, planeia a utilização de mão-de-obra, equipamento, materiais, instalações e capitais.

Empregado/a comercial (mesa/balcão) - Trabalhador/a que se ocupa do serviço de balcão e ou de mesa, atende e serve os clientes e procede à arrumação, limpeza e conservação de mesas, bar, balcão ou snack.

Empregado/a de serviços externo - Trabalhador/a que, normal e predominantemente, fora das instalações da empresa, presta serviços de informação, de entrega e recolha de documentos, podendo ainda efetuar recebimentos, pagamentos ou depósitos.

Encarregado/a de loja A - Trabalhador/a que, com a necessária autonomia, gere e dirige uma unidade comercial com área entre 500 m² e 1000 m² ou que tenha menos de 500 m² e um número de trabalhadores superior a 6.

Encarregado/a de loja B - Trabalhador/a que, com a ne-

cessária autonomia, gere e dirige uma unidade comercial com área até 500 m² e um número de trabalhadores igual ou inferior a seis.

Gerente de loja - Trabalhador/a que, com a necessária autonomia, gere, coordena e dirige uma unidade comercial com área de venda contínua compreendida entre 500 m² e 2000 m².

Gestor/a do cliente - Trabalhador/a que tem a responsabilidade de angariação de clientes, através da prospeção de potenciais clientes, apresentando e promovendo propostas e dando formação e apoio na realização de primeiras encomendas. Desenvolve ainda a relação com os clientes, divulgando produtos, promoções e serviços, sugerindo e apoiando o desenvolvimento do negócio do cliente. Gere reclamações e controla os pagamentos.

Gestor/a de produto - Trabalhador/a que analisa estudos de mercado, interpretando os dados e formulando propostas de estratégia comercial; seleciona fornecedores e ou produtos, negociando condições comerciais. Propõe e controla a realização de ações promocionais dos produtos da sua responsabilidade.

Motorista (pesados e ligeiros) - Trabalhador/a que possuindo a adequada carta de condução, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis, competindo-lhe ainda zelar pela boa manutenção, conservação e limpeza decorrentes do uso normal do veículo, pela carga que transporta e pelas operações de carga e descarga.

Operador/a auto - Trabalhador/a que num centro auto de uma unidade comercial, desempenha todas as tarefas, de forma polivalente, de molde a assegurar o bom e regular funcionamento do referido centro.

Operador/a auto qualificado/a - Trabalhador/a que, num centro auto de uma unidade comercial, para além de desempenhar todas as tarefas de forma polivalente, de molde a assegurar o bom e regular funcionamento do referido centro, se encarrega especialmente da montagem e ou mudanças de pneus, jantes, filtros, óleos, pastilhas de travões, baterias, escovas, limpa-vidros, lâmpadas, focagem de faróis, calibragem de rodas e reparação de furos, podendo ainda testar alternadores.

Operador/a de armazém - Trabalhador/a responsável pela boa ordem e arrumação do armazém, superintendendo e executando operações de entrada/arrumação e ou saída de mercadorias ou materiais. É ainda responsável pelo respetivo movimento administrativo e sua correspondência às existências físicas.

Operador/a de «call center» - Trabalhador/a que no serviço de televenda, relaciona encomendas, gere reclamações e introduz dados nos sistemas. Realiza a venda e angariação proactiva de clientes, gerindo a comunicação com os clientes. Quando necessário, executa complementarmente trabalhos administrativos inerentes à função.

Operador/a de informática - É o trabalhador/a que efetua a instalação de software de escritório, redes locais, internet e outra aplicações informáticas, bem como a manutenção de computadores, periféricos e redes locais, tendo em conta as especificações técnicas dos equipamentos informáticos e os instrumentos e ferramentas adequados e respeitando as

normas de segurança e saúde no trabalho e de proteção do ambiente.

Operador/a de loja/supermercado/hipermercado - Trabalhador/a que na unidade comercial desempenha, de forma polivalente, todas as tarefas inerentes ao bom funcionamento das lojas, nomeadamente aquelas ligadas com a receção, marcação, armazenamento, embalagem, reposição e exposição de produtos, atendimento e acompanhamento de clientes. É também responsável por manter em boas condições de limpeza e conservação, quer o respetivo posto de trabalho, quer as paletas e utensílios que manuseia. Controla as mercadorias vendidas e o recebimento do respetivo valor. Pode elaborar notas de encomenda ou desencadear, por qualquer forma, o processo de compra. Faz e colabora em inventários. Mantém atualizados os elementos de informação referentes às tarefas que lhe são cometidas.

Operador/a de loja/supermercado/hipermercado qualificado/a - Trabalhador/a que, numa unidade comercial, na dependência de hierarquia superior, para além das funções atribuídas aos operadores, se ocupa de serviços especializados e de maior responsabilidade, podendo coordenar operacionalmente um grupo de trabalhadores.

Padeiro/a-pasteleiro/a - Trabalhador/a que assegura a gestão corrente de aprovisionamento e armazenagem das matérias-primas e produtos semipreparados utilizados; prepara o serviço, de forma a possibilitar a confeção dos produtos alimentares; confecciona produtos de pastelaria, confeitaria e geladaria de acordo com receituários e em função da programação estabelecida; fabrica pão e outros produtos de padaria, de acordo com receituários e em função da programação estabelecida necessários; concebe e executa peças artísticas em doçaria-pastelaria ou em panificação; articula com o serviço de distribuição dos produtos confeccionados; efetua a limpeza e arrumação dos espaços, equipamentos e utensílios do serviço, verificando existências e controlando o seu estado de conservação.

Subgerente - Trabalhador/a que, na dependência hierárquica do gerente de loja, pode, de igual modo, coordenar, gerir e dirigir uma unidade comercial com área de venda contínua compreendida entre 500 m² e 2000 m².

Supervisor/a de «call center» - Trabalhador/a responsável pela coordenação e organização da atividade de serviços de televenda, com base em orientações superiores e utilizando os meios humanos e tecnológicos adequados ao desempenho da sua função.

Supervisor/a de secção - Trabalhador/a responsável pela coordenação e organização da atividade de uma determinada secção num grupo de lojas, de acordo com as orientações determinadas pela respetiva hierarquia.

Supervisor/a de zona - Trabalhador/a responsável pela coordenação e organização da atividade de serviços de um grupo de lojas com áreas de venda contínua entre 500 m² e 2000 m², numa determinada zona e de acordo com as orientações da hierarquia respetiva.

Técnico/a administrativo/a - Trabalhador/a que executa atividades técnico-administrativas diversificadas no âmbito de uma ou mais áreas funcionais da empresa. Elabora estudos e executa funções que requerem conhecimentos técni-

cos de maior complexidade e tomada de decisões correntes. Pode coordenar funcionalmente, se necessário, a atividade de outros profissionais administrativos.

Técnico/a de contabilidade - Trabalhador/a que organiza e classifica os documentos contabilísticos da empresa; efetua o registo das operações contabilísticas da empresa ou serviço público, ordenando os movimentos pelo débito e crédito nas respetivas contas, de acordo com a natureza do documento, utilizando aplicações informáticas e documentos e livros auxiliares e obrigatórios; contabiliza as operações da empresa ou serviço público, registando débitos e créditos; prepara, para a gestão da empresa a documentação necessária ao cumprimento das obrigações legais e ao controlo das atividades; recolhe dados necessários à elaboração, pela gestão, de relatórios periódicos da situação económico-financeira da empresa, nomeadamente, orçamentos, planos de ação, inventários e relatórios; organiza e arquiviza todos os documentos relativos à atividade contabilística.

Técnico/a de informática - Trabalhador/a que, a partir de especificações recebidas, instala, mantém e coordena o funcionamento de diversos programas (software, hardware e sistemas de telecomunicações), a fim de criar um ambiente informático estável que responda às necessidades da empresa. Pode integrar equipas de desenvolvimento na área da informática, concebendo, adaptando e implementando aplicações. Mantém um suporte ativo ao utilizador, executando treino específico e participando em programas de formação.

Técnico/a operacional - Trabalhador/a detentor da adequada formação técnica polivalente e ou experiência profissional para prestar serviço de eletricista, mecânico, serralheiro, etc. Sob orientação superior, executa com autonomia trabalhos especializados que requerem a aplicação de técnicas qualificadas. Pode coordenar funcionalmente grupos de trabalho ou coadjuvar a sua chefia.

Técnico/a de marketing - Trabalhador/a que colabora na elaboração do plano de marketing da empresa, bem como no planeamento e implementação de ações de marketing pontuais, nomeadamente recolhendo e organizando os elementos necessários à sua execução; operacionaliza as políticas de gestão do marketing mix da empresa executando tarefas respeitantes à análise das vendas, preços e produtos; operacionaliza as políticas de comunicação da empresa, nomeadamente contactando com clientes, fornecedores ou outras entidades ligadas direta ou indiretamente à atividade da empresa; operacionaliza as políticas de apresentação dos produtos no ponto de venda; colabora na definição de políticas de atendimento, acompanhamento e fidelização de cliente; colabora na elaboração e realização de estudos de mercado.

Técnico/a especialista ou generalista - Trabalhador/a normalmente habilitado com uma licenciatura ou outra formação universitária, de quem se requerem conhecimentos profundos no domínio da aplicação de processos científicos e cujas funções consistem na realização, em qualquer das áreas da empresa, de estudos e análise dos respetivos resultados. Pode coordenar e orientar profissionais com menos qualificação.

Técnico/a de secretariado - Trabalhador/a que assegura a organização e execução de atividades no apoio à chefia

ou direção/administração de empresa. Planeia e organiza a rotina diária e mensal do gabinete, providenciando para o cumprimento dos compromissos de agenda; assegura a comunicação da chefia ou direção/administração com interlocutores internos e externos, em língua portuguesa ou estrangeira; organiza e executa as tarefas como o expediente geral do secretariado da chefia ou direção/administração; executa tarefas inerentes à gestão e organização do secretariado.

Técnico/a de vendas - Trabalhador/a que estuda os produtos e/ou serviços da empresa, caracteriza o tipo de clientes e recolhe informação sobre a concorrência e o mercado em geral, de forma a responder adequadamente às necessidades dos clientes; prepara ações de venda, em função dos objetivos e da política da empresa; promove e efetua a venda de produtos e/ou serviços junto dos clientes, tendo em vista a satisfação das suas necessidades; assegura o serviço de apoio ao cliente; organiza a informação decorrente da sua atividade; colabora na angariação de novos clientes, identificando e localizando potenciais clientes e oportunidades de negócio, transmitindo esta informação à empresa.

Técnico/a de vitrinismo - Trabalhador/a que concebe, organiza e executa a exposição e decoração de espaços comerciais, stands de feiras e eventos de acordo com o posicionamento definido, com o objetivo de promover a imagem e o potencial dos produtos e/ou serviços, garantindo a otimização da atratividade e rentabilidade desse espaço.

Telefonista/rececionista - Trabalhador que, prestando serviço numa receção, opera uma central telefónica, estabelecendo as ligações e comutações necessárias. Atende, identifica, informa e encaminha os visitantes. Quando necessário, executa complementarmente trabalhos administrativos inerentes à função.

Trabalhador/a de limpeza - Trabalhador/a que, entre várias tarefas indiferenciadas, mantém as instalações em bom estado de limpeza.

ANEXO II

Carreiras profissionais

Artigo 1.º

Conceitos

Para efeitos deste anexo, consideram-se:

- a) Categoria profissional - designação atribuída a um trabalhador correspondente ao desempenho de um conjunto de funções da mesma natureza e idêntico nível de qualificação e que constitui o objeto da prestação de trabalho;
- b) Carreira profissional - conjunto de graus ou de categorias profissionais no âmbito dos quais se desenvolve a evolução profissional potencial dos trabalhadores;
- c) Grau - situação na carreira profissional correspondente a um determinado nível de qualificação e remuneração.

Artigo 2.º

Condições gerais de ingresso

- 1- São condições gerais de ingresso nas carreiras profes-

sionais:

a) Ingresso pelo grau mais baixo da profissão ou categoria profissional;

b) Habilitações académicas, qualificações profissionais ou experiência profissional adequadas.

2- O ingresso poderá verificar-se para grau ou categoria profissional superior, atendendo às habilitações profissionais, experiência profissional, ao nível de responsabilidade ou ao grau de especialização requeridos.

3- As habilitações académicas ou profissionais específicas de ingresso nas categorias profissionais poderão deixar de prevalecer no caso de experiência profissional relevante e adequada às funções a desempenhar, nas condições que forem fixadas por cada empresa.

Artigo 3.º

Evolução nas carreiras profissionais

A evolução nas carreiras profissionais faz-se através de promoção por acesso vertical, com caráter definitivo, a categoria ou grau profissional superior.

Não se considera promoção o exercício temporário de chefia ou a coordenação de um grupo específico onde haja rotação na coordenação.

Artigo 4.º

Promoções

1- As promoções são da iniciativa da entidade empregadora e terão suporte em mudanças de conteúdo funcional e em sistemas de avaliação de desempenho a aplicar nas empresas.

2- A evolução nos graus profissionais desenvolve-se pela alteração dos conteúdos funcionais, designadamente pela aquisição de novos conhecimentos e competências profissionais, pelo desenvolvimento tecnológico do posto de trabalho, pelo acréscimo de responsabilidades, pelo desempenho de funções correspondentes a diversos postos de trabalho e ainda pelo reconhecimento no desempenho da profissão.

3- Não existindo um sistema de avaliações o trabalhador pode apresentar uma proposta fundamentada de mudança de grau, quando perfizer 3 anos de exercício de profissão ou grau, salvo se o empregador deduzir oposição fundamentada por escrito ou antecipar a promoção.

4- Na contagem dos anos de permanência para efeitos de promoção apenas serão levados em linha de conta os dias de presença efetiva, sendo descontados os tempos de ausência, com exceção do tempo de férias, dos resultantes de acidentes de trabalho e doenças profissionais, parto, cumprimento de obrigações legais, o exercício de crédito de horas por dirigentes sindicais e delegados sindicais.

Artigo 5.º

Estágio

1- A admissão para as categorias profissionais constantes dos níveis salariais V a X, do anexo IV, poderá ser precedida de estágio, o qual se destina à integração e adaptação à profissão para a qual o trabalhador foi contratado.

2- O estágio terá a duração máxima de 6 meses, durante os

quais o trabalhador auferirá uma remuneração de base mensal, que não pode ser inferior a 90 % da prevista neste CC para a categoria profissional ou grau para que foi contratado, nem ao valor do salário mínimo nacional aplicável.

3- Não haverá lugar a estágio quando o trabalhador já tenha desempenhado a profissão durante um período equivalente à da duração para ele prevista e disso possa fazer prova.

ANEXO III

Integração de níveis de qualificação

1- Quadros superiores

Diretor/a-geral;
Diretor/a de loja;
Diretor/a de serviços;
Chefe de departamento;
Gerente de loja;
Supervisor/a de zona.

2- Quadros médios

2.1- Técnicos administrativos

2.2- Técnicos de produção e outros

Gestor/a do cliente;
Gestor/a de produto.

3- Encarregados, mestres, contramestres e chefes de equipa

Assistente administrativo coordenador;
Chefe de seção/operador/a encarregado/a;
Encarregado/a de loja A;
Encarregado/a de loja B;
Cortador/a de carnes coordenador;
Subgerente; Supervisor/a de *call center*;
Supervisor/a de seção.

4- Profissionais altamente qualificados

4.1- Admi., comércio e out.

Técnico/a administrativo/a;
Técnico/a de contabilidade;
Técnico/a de informática;
Técnico/a de marketing;
Técnico/a operacional;
Técnico/a de secretariado;
Técnico/a de vendas;
Técnico/a de vitrinismo.

4.2- Produção

5- Profissionais qualificados

5.1- Administrativos

Assistente administrativo;
Operador/a de informática.

5.2- Comércio

Cortador/a de carnes verdes;
Operador de armazém;
Operador/a de *call center*;
Operador/a de loja/supermercado/hipermercado qualificado.

5.3- Produção

5.4- Outros

Assistente operacional;
Cozinheiro/a;
Motorista (pesados e ligeiros);
Operador/a auto qualificado/a;
Padeiro/a-pasteleiro/a.

6- Profissionais semiquualificados (especializados)

6.1- Administrativos, comércio e outros

Auxiliar de cozinha;
Empregado/a de serviços externo;
Operador auto;
Operador/a de loja/supermercado/hipermercado;
Telefonista/rececionista.

6.2- Produção

7- Profissionais não qualificados (indiferenciados)

7.1- Adm., com., e out.

Ajudante de motorista;
Trabalhador/a de limpeza.

7.2- Produção

A - Praticantes e aprendizes

A - 1- Praticantes administrativos

A - 2 - Praticantes de comércio

A - 3 - Praticantes de produção

A - 4 - Aprendizes de produção.

Nota 1 - Quadros médios ou superiores: chefe de serviços; coordenador/a de lojas; gestor de produto; técnico/a especialista ou generalista.

Nota 2 - Profissionais qualificados ou semiquualificados: empregado/a comercial (mesa/balcão).

ANEXO IV

Tabela de remunerações de base mensais

Níveis	Categorias profissionais	Tabela salarial em euros
I	Diretor/a-geral	1 537,00
II	Diretor/a de loja Diretor/a de serviços	1 303,00
III	Chefe de departamento Gerente de loja Supervisor/a de zona	1 201,00
IV	Chefe de serviços Coordenador/a de lojas Gestor/a de produto Técnico/a especialista ou generalista II	992,00
V	Gestor/a do cliente II Subgerente II Supervisor/a de secção II Supervisor/a de cali center II Técnico/a administrativo II Técnico/a de contabilidade II Técnico/a de informática II Técnico/a de marketing II Técnico/a de secretariado II Técnico/a de vendas II Técnico/a de vitrinismo II Técnico/a especialista ou generalista I Técnico/a operacional II	920,00

VI	Encarregado/a de loja A Gestor/a do cliente I Subgerente I Supervisor/a de secção I Supervisor/a de call center I Técnico/a administrativo I Técnico/a de contabilidade I Técnico/a de informática I Técnico/a de marketing I Técnico/a de secretariado I Técnico/a de vendas I Técnico/a de vitrinismo I Técnico/a operacional I	867,00
VII	Assistente administrativo coordenador Chefe de secção/operador/a encarregado/a Cortador/a de carnes verdes coordenador Encarregado/a de loja B	763,00
VIII	Assistente administrativo/a II Assistente operacional II Cortador/a de carnes verdes II Cozinheiro/a II Motorista (pesados e ligeiros) II Operador/a de armazém II Operador/a de call center II Operador/a de informática II Operador/a de loja/supermercado/ hipermercado qualificado/a Padeiro/a-pasteleiro/a II	669,00
IX	Assistente administrativo/a I Assistente operacional I Cortador/a de carnes verdes I Cozinheiro/a I Empregado/a comercial (mesa/balcão) II Motorista (pesados e ligeiros) I Operador/a de armazém I Operador/a de call center I Operador/a de informática I Operador/a de loja/supermercado/ hipermercado II Padeiro/a-pasteleiro/a I	640,00
X	Empregado/a comercial (mesa/balcão) I Empregado/a de serviços externo II Operador/a auto qualificado/a Operador/a de loja/supermercado/ hipermercado I Telefonista/rececionista II	620,00
XI	Empregado/a de serviços externo I Ajudante de motorista II Auxiliar de cozinha II Operador/a auto II Telefonista/rececionista I Trabalhador/a de limpeza II	610,00
XII	Ajudante de motorista I Auxiliar de cozinha I Operador/a auto I Trabalhador/a de limpeza I	RMMG em vigor

Declaração

Para cumprimento do disposto na alínea g) do número 1 do artigo 492.º do Código do Trabalho, declara-se que serão potencialmente abrangidos pela presente convenção coletiva de trabalho 51 empresas e 1196 trabalhadores.

 Lisboa, 6 de março de 2019.

Pela Associação dos Distribuidores de Produtos Alimentares (ADIPA):

Carlos Alberto dos Santos Martins Moura, na qualidade de mandatário.

Luís Filipe Cervela de Bastos Pereira Brás, na qualidade de mandatário.

Nuno Manuel Raposo Pettermann Relvas Fraústo, na qualidade de mandatário.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços, Comércio, Restauração e Turismo - SITESE:

Victor Manuel Vicente Coelho, na qualidade de mandatário.

Depositado em 1 de abril de 2019, a fl. 86 do livro n.º 12 com o n.º 70/2019, 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 ITA - Associação Portuguesa dos Industriais de Tripas e Afins e a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal - Alteração salarial e outras

Revisão do contrato coletivo do trabalho publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 12, 1.ª série, de 29 de março de 2018.

CAPÍTULO I

Âmbito, vigência e denúncia

Cláusula 1.ª

Âmbito e atividade

1- O presente contrato coletivo revê e substitui o contrato coletivo de trabalho outorgado entre a ITA - Associação Portuguesa dos Industriais de Tripas e Afins e a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal, cuja última revisão global se encontra publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 12, de 29 de março de 2018.

2- O presente contrato coletivo de trabalho vincula, por um lado todas as empresas representadas pela ITA - Associação Portuguesa das Indústrias de Tripas e Afins e que se dediquem, no território nacional, à atividade da indústria de tripas (CAE 10110), e por outro, aos trabalhadores ao seu serviço representados pelos sindicatos outorgantes.

3- O presente CCT abrange um universo de 700 (setecentos) trabalhadores divididos por 4 (quatro) empresas.

4- As partes acordam em requerer o alargamento de âmbito por extensão do presente contrato às empresas que se dediquem às atividades referidas no número 1 e não estejam inscritas na associação outorgante e aos trabalhadores ao seu serviço.

(...)

Cláusula 31.ª-A

Subsídio de refeição

Os trabalhadores abrangidos por este CCT têm direito a um subsídio de refeição no montante de 5,70 € (cinco euros e setenta cêntimos) por cada dia de trabalho efetivamente prestado, valor em vigor desde 1 de janeiro de 2019.

ANEXO II

Grupo	Categorias	Classe	2019 - ITA Euro
I	Encarregado geral Encarregado		773,50 € 724,00 €
II	Chefe de setor Sub-chefe Manobrador de empilhador Preparador/distrib M.P. Manipulador		762,00 € 734,50 € 732,50 €
		1.ª	703,50 €
		2.ª	679,50 €
	Estufeiro Embalador		
III	Revisor		619,50 €
IV	Chefe Calibrador de tripa de carneiro	1.ª	663,50 € 611,50 €
		2.ª	604,00 €
	Medidor de tripa de carneiro Verificador-controlador		
V	Separador de produtos Raspador-desembaraçador Medidor Entubador Aproveitador de produtos Atador	1.ª	604,00 €
	Calibrador Costureiro Enfiador-moldador Colador Cortador Salgador	2.ª	603,00 €
VI	Trab. limpeza		603,00 €
VII	Praticante		603,00 €

Porto, 15 de fevereiro de 2019.

Pela ITA - Associação Portuguesa dos Industriais de Tripas e Afins:

Vitor Manuel Pinto Aguiar, presidente/diretor.
Maria do Céu Barata, diretora/tesoureira.

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

José Maria da Costa Lapa, mandatário.

Declaração

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

– SABCES - Açores - Sindicato dos Trabalhadores de

Alimentação, Bebidas e Similares, Comércio, Escritórios e Serviços dos Açores.

– STIANOR - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Alimentação do Norte.

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

Depositado em 27 de março de 2019, a fl. 86 do livro n.º 12, com o n.º 68/2019, 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 Transformadores de Vidro Plano de Portugal e a Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro - FEVICOM e outra - Alteração salarial e outras

Cláusula prévia

A presente revisão altera a convenção publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 13, de 8 de abril de 2018, apenas nas matérias agora revistas.

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

1- O presente CCTV obriga, por um lado, as empresas que se dedicam à actividade de transformação de chapa de vidro filiadas na associação signatária e, por outro, todos os trabalhadores filiados nas associações sindicais outorgantes que se encontrem ao serviço das empresas, bem como os trabalhadores que se filiem durante o período de vigência do CCTV.

2- O presente CCTV é aplicável em todo o território nacional.

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

4- O presente CCTV abrange 55 empregadores e 650 trabalhadores.

5- Sempre que neste CCTV se ler a expressão «trabalhadores», entende-se aplicável, indiferenciadamente, aos trabalhadores e às trabalhadoras.

Cláusula 2.^a

Vigência

1- O presente CCTV entra em vigor a partir do quinto dia posterior ao da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

2- As tabelas salariais e demais cláusulas de expressão pecuniária terão uma vigência de doze meses, contados a partir de 1 de janeiro de 2019 e serão revistas anualmente.

3- A denúncia deste CCTV, na parte que respeita à tabela salarial e cláusulas de expressão pecuniária será feita, de-

corridos até 9 meses contados a partir da data referida no número 2.

4- A denúncia do CCTV referido no número 1 pode ser feita, decorridos 3 anos, contados a partir da referida data e renova-se por iguais períodos até ser substituída por outra que a revogue.

5- As denúncias far-se-ão com o envio às demais partes contratantes da proposta de revisão, através de carta registada com aviso de recepção.

6- As contrapartes deverão enviar às partes denunciante uma contraproposta até trinta dias após a recepção das propostas de revisão, presumindo-se que a outra parte aceita o proposto sempre que não apresentem proposta específica para cada matéria.

7- As partes denunciante disporão até dez dias para examinar as contrapropostas.

8- As negociações iniciar-se-ão, sem qualquer dilação, nos primeiros dez dias úteis após o termo dos prazos referidos nos números anteriores.

9- O CCTV denunciado mantém-se até à entrada em vigor de outro que o substitua.

10- Presume-se, sem possibilidade de prova em contrário, que as contrapartes que não apresentem contrapropostas aceitem o proposto; porém, haver-se-á como contraproposta a declaração expressa da vontade de negociar.

11- Da proposta e contraproposta serão enviadas cópias ao Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social.

Cláusula 29.^a

Subsídio de alimentação

1- Os trabalhadores terão direito, por cada dia de trabalho efectivamente prestado, a um subsídio de alimentação no valor de 6,35 €.

2- (...)

3- (...)

Cláusula 36.^a-A

Dispensa em dia de aniversário

1- As empresas garantem aos trabalhadores ao seu serviço, a dispensa da prestação de trabalho no dia do seu aniversário, desde que não tenham tido faltas durante o ano, à excepção das motivadas por nojo. Caso este dia coincida com um sábado, domingo ou feriado, será gozado no dia útil imediatamente a seguir.

2- As licenças ou dispensas no âmbito dos direitos de parentalidade, nomeadamente as licenças parentais ou as consultas pré-natais, não são consideradas faltas, pelo que o seu exercício não impede a dispensa consagrada nesta cláusula.

Cláusula 78.^a

Vigência e aplicação das tabelas

As tabelas anexas a este CCTV e cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos entre 1 de janeiro e 31 de dezembro de 2019.

ANEXO I

Definição de funções

Colocador de vinil - É o trabalhador que monta telas decorativas impressas em suporte vinílico autocolante em unidades pré-montadas, de acordo com as respectivas normas e cumpre os programas de produção em conformidade com o controle de produção e de qualidade; providencia pela conservação, bem como pela limpeza do seu local de trabalho.

Colocador de tubagens - É o trabalhador que monta peças, aparelhos ou órgãos mecânicos e pequenos conjuntos inerentes à função de distribuição de fluidos dos aquários e outros habitáculos de animais, podendo eventualmente proceder a ajustamentos, de acordo com as normas de higiene e segurança e ambiente.

Montador de armários - É o trabalhador que exercendo as funções inerentes a esta categoria que consiste em desenvolver actividades relacionadas com a preparação do trabalho, ajuste, montagem e teste de funcionamento de conjuntos mecânicos, de acordo com as especificações técnicas e de qualidades definidas, respeitando as normas de higiene, segurança e ambiente.

ANEXO II

Enquadramentos

Grupo 1

Ajudante de cozinheiro
Alimentador de máquinas
Auxiliar de refeitório ou bar
Estagiário de escritório e ou caixeiro do 1.º ano
Lavador
Servente de limpeza
Verificador/embalador

Grupo 2

Auxiliar de armazém
Auxiliar de composição
Montador de componentes eléctricos
Operador de máquina de corte de molduras
Operador de máquina de serigrafia
Servente

Grupo 3

Ajudante de motorista
Colocador de tubagens
Colocador de vinil
Contínuo
Montador de candeeiros
Montador de espelhos e molduras
Operador de máquina de foscagem

Grupo 4

Ajudante de operador de fornos de têmpera de vidro
Ajudante de operador de vidro laminado
Condutor de máquinas industriais
Escolhedor de casco
Estagiário de escritório e ou caixeiro do 2.º ano

Montador de aquários B
Montador de armários
Montador de espelhos electrificados
Montador de tampos de vidro para arcas frigoríficas
Telefonista

Grupo 5

Caixoteiro de vidro plano
Cozinheiro
Embalador
Fiel de armazém (chapa de vidro)
Montador de aquários electrificados
Pintor à pistola
Polidor de vidro plano

Grupo 6

Agente de planificação do nível VI
Cobrador
Montador de aquários A
Motorista de ligeiros
Operador de máquina de fazer aresta e polir
Operador de movimentação de cargas
Pedreiro ou trolha
Técnico de garantia da qualidade de aquários

Grupo 7

Agente de planificação do nível VII
Biselador
Caixeiro
Carpinteiro de limpos
Chefe de turno de composição
Chefe de turno de escolha
Colocador
Colocador de vidro auto
Cortador de chapa de vidro
Desenhador
Encarregado de embalagem
Espelhador
Foscador artístico a ácido
Foscador artístico a areia de vidro plano
Maçariqueiro
Moldureiro ou dourador
Montador afinador
Montador de caixilhos de alumínio
Motorista de pesados
Oficial de electricista
Operador afinador de máquina automática de serigrafia
Operador de composição
Operador de fornos
Operador de fornos de têmpera de vidro
Operador de transformação de vidro
Operador de máquina CNC
Operador de máquina de fazer aresta e ou bisel
Operador de máquina de corte de chapa de vidro
Operador de máquina de vidro duplo
Operador de vidro laminado
Polidor metalúrgico
Promotor de vendas
Serralheiro de caixilhos de alumínio

Serralheiro civil
Serralheiro mecânico
Técnico de manutenção do grau I
Torneiro mecânico
Vendedor

Grupo 8
Assistente administrativo do nível VIII
Caixa principal
Chefe de secção
Comprador
Medidor orçamentista
Secretário de direcção
Sub-encarregado
Técnico administrativo do nível VIII
Técnico comercial do nível VIII
Técnico industrial do nível VIII
Técnico de informática
Técnico de laboratório de aquários
Técnico de manutenção do grau II
Técnico de segurança e higiene no trabalho

Grupo 9
Assistente administrativo do nível IX
Contabilista
Encarregado
Inspector de vendas
Técnico administrativo do nível IX
Técnico comercial do nível IX
Técnico industrial do nível IX
Técnico de manutenção do grau III

Grupo 10
Chefe de serviços
Encarregado geral
Responsável comercial
Técnico administrativo do nível X
Técnico comercial do nível X
Técnico industrial do nível X
Técnico de manutenção do grau IV
Técnico oficial de contas I
Técnico superior de segurança e higiene no trabalho
Tesoureiro

Grupo 11
Director de compras e distribuição
Director de produção da indústria transformadora
Director de publicidade e relações públicas
Director de qualidade
Director de recursos humanos
Director de serviços
Director de serviços administrativos
Director de serviços financeiros
Director de serviços informáticos
Director de serviços de investigação e desenvolvimento
Director de vendas e comercialização
Técnico oficial de contas II

Grupo 12
Director geral
Gerente

ANEXO III

Tabela salarial

Grupos	Euros
1	610,00
2	642,50
3	690,00
4	715,00
5	734,00
6	744,50
7	769,00
8	801,50
9	878,00
10	1 030,50
11	1 431,00
12	1 715,00

O cobrador e o caixa auferirão um abono mensal de 27,00 €.

Tabela de praticantes e pré-oficiais

Praticante	Euros
Até 2 anos	600,00
Até 1 ano	

Pré- oficial		Euros
Do: 1.º ano das categorias constantes da cláusula 13.ª, número 4	73 % da remuneração do respectivo oficial	600,00
Do: 2.º ano das categorias constantes da cláusula 13.ª, número 4	82 % da remuneração do respectivo oficial	631,00
Das: categorias constantes da cláusula 13.ª, número 5	72 % da remuneração do respectivo oficial	600,00
De: colocador de vidro auto	82 % da remuneração do respectivo oficial	631,00

Lisboa, 25 de fevereiro de 2019.

Associação dos Industriais Transformadores de Vidro
Plano de Portugal:

Rui Alexandre Oliveira e Silva, na qualidade de mandatário

José Manuel Maia, na qualidade de mandatário.

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

Joaquim Fernando Rocha da Silva, na qualidade de mandatário.

Álvaro de Almeida Lacerda, na qualidade de mandatário.

Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações - FECTRANS:

Joaquim Fernando Rocha da Silva, na qualidade de mandatário.

Álvaro de Almeida Lacerda, na qualidade de mandatário.

Declaração

Para os devidos efeitos se declara que a Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro - FEVICOM, representa os seguintes sindicatos:

- STCCMCS - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos e Similares, Construção, Madeiras, Mármore e Cortiças do Sul e Regiões Autónomas;
- Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos e Similares da Região Norte;
- Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos, Construção, Madeiras, Mármore e Similares da Região Centro;
- Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Vidreira;
- Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Pedreiras, Cerâmica e Afins da Região a Norte do Rio Douro;
- Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Mármore, Pedreiras, Cerâmica e Materiais de Construção de Portugal;
- Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Construção Cerâmica, Cimentos e Similares, Madeiras, Mármore e Pedreiras de Viana do Castelo e Norte - SCMPVCN;
- SICOMA - Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Olarias e Afins da Região da Madeira.

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

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

Depositado em 2 de abril de 2019, a fl. 44 do livro n.º 12 com o n.º 72/2019, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho aprovado pela Lei n.º 7/2009 de 12 de fevereiro.

Acordo coletivo entre a Douro Azul - Sociedade Marítimo-Turística, SA e outras e a Federação de Sindicatos dos Trabalhadores do Mar - FESMAR - Alteração salarial e outras

Alteração salarial e outras ao ACT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 15, de 22 de abril de 2018.

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.^a

Âmbito e área

1- O presente ACT aplica-se em todo o território nacional às empresas Douro Azul - Sociedade Marítimo-Turística, SA, Mystic Golden River Tours, SA, Douro Heritage, SA, Mystic Invest, SGPS, SA, MysticInvest Holding, SA e Douro Legend, SA, adiante designadas por empresa(s), e aos trabalhadores das categorias profissionais nele previstas que prestam serviço em terra ou como tripulantes das embarcações, associados nas organizações sindicais outorgantes, bem como aqueles que a ele venham a aderir nos termos fixados na cláusula 61.^a (Adesão individual ao contrato).

2- (*Mantém a redação em vigor.*)

Cláusula 2.^a

Vigência, denúncia e revisão

1 e 2- (*Mantém a redação em vigor.*)

3- Para efeitos do disposto no número anterior, e nos termos do disposto no artigo 478.º, número 1, alínea c) do Código do Trabalho, as tabelas salariais e as cláusulas de expressão pecuniária, aqui se incluindo a cláusula 61.^a do presente ACT, produzem efeitos a 1 de março de 2019.

4 a 9- (*Mantém a redação em vigor.*)

Cláusula 29.^a

Descanso semanal e feriados

1 a 3- (*Mantém a redação em vigor.*)

4- São equiparados a dias feriados os dias a seguir indicados:

- Terça-Feira de Carnaval;
 - Feriado municipal da localidade da sede da empresa, o qual pode ser substituído por outro dia com a concordância da empresa e dos seus trabalhadores;
 - 24 de dezembro. Em alternativa, e mediante acordo entre a empresa e o trabalhador, haverá tolerância de ponto nos segundos períodos de trabalho nos dias 24 e 31 de dezembro.
- 4 a 8- (*Mantém a redação em vigor.*)

Cláusula 49.^a

Suplemento de embarque

1 a 4- (*Mantém a redação em vigor.*)

5- Os trabalhadores que exercem as funções de vigia terão direito a um suplemento salarial correspondente a um

mínimo de 35 % da sua retribuição base mensal, o qual cobrirá a retribuição de todas as horas de trabalho suplementar eventualmente efetuadas e engloba já a retribuição adicional eventualmente devida por trabalho noturno.

6 e 7- (Mantém a redação em vigor.)

Cláusula 50.^a

Subsídio de refeição

1- Os trabalhadores administrativos, e os trabalhadores marítimos quando não estão em operação, têm direito a um subsídio de refeição no valor de 7,10 €, por cada dia de trabalho efetivamente prestado, podendo a empresa livremente optar por pagar o subsídio de refeição de forma pecuniária ou através de *tickets* ou cartões de refeição.

2 e 3- (Mantém a redação em vigor.)

Cláusula 51.^a

Alimentação a bordo em operação ou estaleiro

1- (Mantém a redação em vigor.)

2- Quando a empresa, por qualquer motivo, não fornecer a alimentação, os tripulantes têm direito a uma prestação pecuniária dos seguintes montantes:

Pequeno almoço 3,40 €;
Almoço e jantar 9,75 €;
Ceia 3,40 €.

3 a 5- (Mantém a redação em vigor.)

Cláusula 98.^a

Aumento mínimo

1- Com a entrada em vigor da presente convenção coletiva e das tabelas salariais constantes do anexo III, é garantido a todos os trabalhadores um aumento mínimo de 2,0 % sobre o valor da retribuição base auferida no mês anterior à produção de efeitos de cada uma das novas tabelas salariais.

2- O disposto no número anterior não se aplica aos trabalhadores que tenham sido admitidos ao serviço no ano da entrada em vigor das novas tabelas salariais.

ANEXO III

Tabelas de retribuições base mensais

(Em vigor de 1 de março de 2019 a 29 de fevereiro de 2020)

A - Área marítima, operacional e comercial

Níveis	Categorias	Escalaões salariais						
	Profissionais	A	B	C	D	E	F	G
I	Mestre tráfego local Diretor cruzeiro II Chefe de serviços operacional III	1 041,00	1 073,00	1 106,00	1 140,00	1 175,00	1 211,00	1 248,00
II	Chefe cozinha Chefe de serviços operacional II Maquinista prático 1. ^a Promotor comercial II	979,00	1 009,00	1 040,00	1 072,00	1 105,00	1 139,00	1 174,00
III	Chefe pasteleiro Chefe de serviços operacional I Diretor cruzeiro I Técnico operacional III	916,00	944,00	973,00	1 003,00	1 034,00	1 066,00	1 098,00
IV	Subchefe de cozinha	853,00	879,00	906,00	934,00	963,00	992,00	1 022,00

V	Assistente bordo II Assistente diretor cruzeiro II Camaroteiro chefe Chefe de receção Chefe sala Cozinheiro 1. ^a Maquinista prático 2. ^a Promotor comercial I Técnico operacional II	841,00	867,00	894,00	921,00	949,00	978,00	1 008,00
VI	Assistente bordo I Assistente diretor cruzeiro I Cozinheiro 2. ^a Empregado bar 1. ^a Empregado mesa 1. ^a Maquinista prático 3. ^a Rececionista Técnico operacional I Terapeuta de SPA II	801,00	826,00	851,00	877,00	904,00	932,00	960,00
VII	Ajudante maquinista Assistente operacional II Marinheiro TL Motorista II Terapeuta de SPA I	711,00	733,00	755,00	778,00	802,00	827,00	852,00
VIII	Ajudante cozinha Camaroteiro Cozinheiro 3. ^a Empregado bar 2. ^a Empregado mesa 2. ^a Marinheiro 2. ^a TL Vigia II	686,00	707,00	729,00	751,00	774,00	798,00	822,00
IX	Ajudante de bar Assistente operacional I Ajudante de terapeuta de SPA Prospetor comercial II Copeiro II Vigia I	647,00	667,00	688,00	709,00	731,00	753,00	776,00
X	Motorista I Prospetor comercial I	620,00	639,00	659,00	679,00	700,00	721,00	743,00
XI	Copeiro I Empregado quiosque II	610,00	629,00	648,00	668,00	689,00	710,00	732,00
XII	Empregado quiosque I	600,00	618,00	637,00	657,00	677,00	698,00	719,00

B - Área de gestão e administrativa

Níveis	Categorias	Escalaões salariais						
	Profissionais	A	B	C	D	E	F	G
I	Diretor II	1 608,00	1 657,00	1 707,00	1 759,00	1 812,00	1 867,00	1 924,00
II	Chefe de serviços III Técnico oficial contas II	1 269,00	1 308,00	1 348,00	1 389,00	1 431,00	1 474,00	1 519,00

III	Chefe de serviços II Diretor I Técnico oficial de contas I	1 031,00	1 062,00	1 094,00	1 127,00	1 161,00	1 196,00	1 232,00
IV	Assessor direção II Chefe de serviços I Técnico administrativo II Técnico informática III	903,00	931,00	959,00	988,00	1 018,00	1 049,00	1 081,00
V	Assessor direção I Secretário II Técnico administrativo II Técnico informática II	841,00	867,00	894,00	921,00	949,00	978,00	1 008,00
VI	Secretário I Técnico administrativo I Técnico informática I	774,00	798,00	822,00	847,00	873,00	900,00	927,00
VII	Assistente administrativo II Telefonista/rececionista II	711,00	733,00	755,00	778,00	802,00	827,00	852,00
VIII	Assistente administrativo i Auxiliar administrativo ii Empregado limpeza II Telefonista/rececionista I	620,00	639,00	659,00	679,00	700,00	721,00	743,00
IX	Auxiliar administrativo I Empregado limpeza I	600,00	618,00	637,00	657,00	677,00	698,00	719,00

Declaração

Para cumprimento do disposto na alínea g) do número 1 do artigo 492.º do Código do Trabalho, declara-se que serão potencialmente abrangidos pela presente convenção coletiva de trabalho seis empresas e cerca de quinhentos trabalhadores.

Porto, 13 de março de 2019.

Pela Douro Azul - Sociedade Marítimo-Turística, SA:

Paula Cristina Domingues Paz Dias Ferreira, na qualidade de administradora.

Laura Rosa Hernandez Araújo, na qualidade de procuradora.

Pela Mystic Golden River Tours, SA:

António Alves Pinheiro, na qualidade de administrador.

Laura Rosa Hernandez Araújo, na qualidade de procuradora.

Pela Douro Heritage, SA:

Paula Cristina Domingues Paz Dias Ferreira, na qualidade de administradora.

Laura Rosa Hernandez Araújo, na qualidade de procuradora.

Pela Mystic Invest, SGPS, SA:

Paula Cristina Domingues Paz Dias Ferreira, na qualidade de administradora.

Laura Rosa Hernandez Araújo, na qualidade de procuradora.

Pela MysticInvest Holding, SA:

António Alves Pinheiro, na qualidade de administrador.

Laura Rosa Hernandez Araújo, na qualidade de procuradora.

Pela Douro Legend, SA:

Paula Cristina Domingues Paz Dias Ferreira, na qualidade de administradora.

Laura Rosa Hernandez Araújo, na qualidade de procuradora.

Pela Federação de Sindicatos dos Trabalhadores do Mar-FESMAR, em representação dos seguintes Sindicatos filiados:

- SINCOMAR - Sindicato de Capitães e Oficiais da Marinha Mercante;
- SITEMAQ - Sindicato da Marinha Mercante, Indústrias e Energia;
- SEMM - Sindicato dos Engenheiros da Marinha Mercante;
- SMMCM - Sindicato da Mestrança e Marinhagem de Câmaras da Marinha Mercante.

António Alexandre Picareta Delgado, na qualidade de mandatário.

Depositado em 27 de abril de 2019, a fl. 86 do livro n.º 12 com o n.º 65/2019, 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 UCS - Cuidados Integrados de Saúde, SA e o Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e Afins - SIMA

Cláusula 1.^a

(Âmbito pessoal)

1- O presente acordo de empresa (AE) obriga, por um lado, a empresa cuidados integrados de saúde (adiante UCS ou empresa) e, por outro lado, os trabalhadores ao seu serviço representados pelo Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e Afins - SIMA.

2- A UCS tem como objeto social o exercício das atividades de cuidados de saúde e de segurança higiene e saúde no trabalho (CAE 86220-R3).

3- O AE tem âmbito nacional e abrange diretamente, para além da empresa, cerca de 100 trabalhadores.

4- Os trabalhadores não filiados no SIMA poderão aderir ao presente AE, ao abrigo e nos termos do artigo 497.º do Código do Trabalho.

Cláusula 2.^a

(Âmbito territorial)

O presente AE aplica-se em todo o território nacional.

Cláusula 3.^a

(Entrada em vigor, vigência e revisão)

1- O presente AE entrará em vigor 5 dias após a sua publicação no BTE (*Boletim do Trabalho e Emprego*).

2- O presente AE vigorará até 31 de dezembro de 2022, podendo qualquer das partes tomar a iniciativa da sua revisão, nos termos legais.

3- As tabelas salariais e as prestações pecuniárias produzirão efeitos desde 1 de janeiro, salvo indicação expressa em contrário.

Cláusula 4.^a

(Deveres da UCS)

São deveres da UCS:

a) Cumprir integralmente as disposições deste AE e os regulamentos dele emergentes, bem como as leis do trabalho vigentes;

b) Tratar com urbanidade os trabalhadores e, sempre que lhes tiver que fazer alguma observação ou admoestação, fazê-lo de forma a não ferir a sua dignidade;

c) Exigir das hierarquias a maior correção no tratamento dos seus subordinados;

d) Proporcionar aos trabalhadores boas condições de trabalho, nomeadamente no que respeita a higiene, segurança e

prevenção de doenças;

e) Contribuir para que suas as relações com os trabalhadores se processem num clima de mútua confiança;

f) Acompanhar com todo o interesse a integração progressiva dos que iniciam o exercício de uma nova função, proporcionando-lhes todos os elementos necessários;

g) Passar aos trabalhadores, em qualquer altura, no momento e ainda após a cessação do contrato de trabalho, seja qual for o motivo desta, certificado donde constem a antiguidade e funções ou cargos desempenhados, bem como qualquer outra referência se expressamente solicitada pelo interessado;

h) Dinamizar a formação profissional, visando a valorização profissional e pessoal dos trabalhadores, bem como facilitar-lhes frequência de estabelecimentos de ensino, nos termos deste AE e da lei;

i) Não exigir dos trabalhadores trabalhos manifestamente incompatíveis com o conteúdo dos respetivos grupos funcionais;

j) Acompanhar com todo o interesse a integração progressiva dos que iniciam o exercício de uma nova função, proporcionando-lhes todos os elementos necessários;

k) Facultar a consulta do processo individual e cópia de documentos que o integre, sempre que o respetivo trabalhador o solicitar;

l) Não pôr obstáculos à prática, nos locais de trabalho, de atos de âmbito sindical e de controlo de gestão, nos termos da lei;

m) Fornecer aos sindicatos todos os elementos a que têm direito, nos termos da lei.

Cláusula 5.^a

(Deveres do trabalhador)

São deveres do trabalhador:

a) Cumprir integralmente as disposições deste AE e os regulamentos dele emergentes, bem como as leis de trabalho vigentes;

b) Respeitar e fazer-se respeitar no local de trabalho, tratando com urbanidade e lealdade a empresa, a hierarquia, os colegas de trabalho e as demais pessoas, público e autoridades, que estejam ou entrem em relações com a empresa;

c) Contribuir para que as suas relações com a empresa se processem num clima de mútua confiança;

d) Desempenhar com pontualidade e eficiência o serviço que lhe seja confiado;

e) Prestar, em matéria de serviço, os ensinamentos que os colegas de trabalho necessitem ou solicitem, de forma a não deixar sobre os assuntos questionados dúvidas ou possibilidades de equívoco;

f) Cumprir as ordens e diretrizes da empresa, emitidas no exercício dos respetivos poderes de direção definidos neste AE e na lei;

g) Comparecer ao serviço com pontualidade e assiduidade;

h) Cumprir e fazer cumprir as normas de higiene e segurança no trabalho;

i) Guardar lealdade à empresa e segredo profissional sobre todos os assuntos de que tomem conhecimento pelo exercício das suas funções ou acidentalmente, inclusive dados clínicos;

j) Não participar, direta ou indiretamente, em quaisquer negócios com entidades com as quais a empresa mantenha relações comerciais ou tenha posição competitiva;

k) Não utilizar a qualidade de empregado da empresa para, direta ou indiretamente, desenvolver quaisquer atividades consideradas ilícitas pela lei;

l) Promover ou executar todos os atos tendentes à melhoria da produtividade na empresa;

m) Participar aos superiores hierárquicos os acidentes e ocorrências anómalas que se tenham verificado no serviço;

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

o) Executar os serviços que lhe forem confiados de harmonia com as suas aptidões e grupo profissional.

Cláusula 6.^a

(Garantias do trabalhador)

1- A empresa respeitará todas as garantias do trabalhador consagradas na lei em cada momento em vigor.

2- De acordo com a lei imperativa em cada momento em vigor, é proibido à empresa:

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

b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que atue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho;

c) Diminuir a retribuição do trabalhador, salvo nos casos previstos na lei;

d) Baixar de grupo profissional o trabalhador, salvo se aceite por este e cumpridas as formalidades legais;

e) Transferir qualquer trabalhador em contravenção ao disposto na lei e neste AE;

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

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

h) Despedir e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar nos direitos e regalias decorrentes da antiguidade.

3- A prática pela UCS de qualquer ato em contravenção do disposto no número anterior considera-se ilícita e constitui justa causa de rescisão por parte do trabalhador, com as consequências previstas neste AE ou na lei, se mais favorável.

4- Constitui violação das leis do trabalho, e como tal será punida, a prática dos atos previstos no número 2 desta cláusula salvo quanto ao referido nas alíneas d) e e), se tiver havido autorização da autoridade administrativa competente.

5- Se os princípios constantes do número 2 forem objeto de eliminação, alteração ou aditamento na lei, serão automaticamente substituídos pelo disposto na nova lei.

Cláusula 7.^a

(Relatório único)

A UCS remeterá ao SIMA, no prazo legal, cópia do Relatório Único que, por lei, está obrigada a enviar ao ministério responsável pela área laboral.

Cláusula 8.^a

(Desconto das quotas sindicais)

1- A UCS respeitará o disposto na lei, visando a arrecadação da quotização sindical por dedução na retribuição mensal, sempre que o trabalhador o autorize.

2- A entrega da quotização sindical deduzida nos termos do número anterior ao sindicato respetivo terá lugar até ao dia 12 do mês seguinte àquele a que disser respeito.

Cláusula 9.^a

(Habilitações mínimas)

As habilitações mínimas exigidas para a admissão na empresa terão em conta as exigências das funções a desempenhar, nomeadamente no que se refere a conhecimentos e experiência profissionais.

Cláusula 10.^a

(Idade mínima de admissão)

A idade mínima de admissão é de 18 anos.

Cláusula 11.^a

(Período experimental)

O período experimental terá a seguinte duração:

- a) 90 dias para a generalidade dos trabalhadores;
- b) 180 dias para os trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica elevada ou que pressuponham uma especial qualificação.

Cláusula 12.^a

(Preenchimento de vagas)

1- As vagas que ocorrerem serão preenchidas preferencialmente através de recrutamento interno aberto a todos os trabalhadores pertencentes ao quadro permanente de pessoal da empresa que reúnam os pré-requisitos para o lugar a preencher.

2- Na falta de candidatos nas condições previstas no número 1, será dada preferência aos trabalhadores contratados a termo que reúnam os mesmos pré-requisitos para o lugar a preencher e que tenham avaliação de desempenho positiva.

Cláusula 13.^a

(Enquadramento profissional)

3- Os trabalhadores da UCS abrangidos pelo presente AE estão enquadrados num dos grupos e funções constantes do anexo I.

4- Poderão ser criados outros grupos ou funções, que se considerarão parte integrante do presente AE.

Cláusula 14.^a

(Grupos profissionais. Funções tipo. Definições e conceitos)

Para efeitos do disposto no presente acordo, entende-se por:

- a) Grupo profissional: conjunto de funções que concorrem para a mesma finalidade e cujo exercício exige capacidades semelhantes e conhecimentos de base idênticos, independentemente da complexidade dos mesmos;
- b) Função tipo: conjunto de tarefas convergentes na consecução de determinado resultado;
- c) Tarefa: ação integrada numa função que requer um esforço físico ou mental, com vista a atingir um determinado fim.

Cláusula 15.^a

(Evoluções/requisitos mínimos gerais)

1- A evolução nas posições salariais não terá lugar se se verificar qualquer das seguintes situações:

- a) Total de faltas seguidas ou interpoladas, durante o período de permanência na posição salarial, para além do limite global correspondente a 12 dias por cada ano de permanência requerida;
- b) Faltas injustificadas para além do limite de 2 seguidas ou 4 interpoladas, no período de permanência na posição salarial;
- c) Não aproveitamento em ação de formação profissional proporcionada pela empresa;
- d) Existência de sanção disciplinar de suspensão da prestação de trabalho no período de permanência na posição salarial ou, na falta de definição de tal período, nos últimos três anos;
- e) Pendência de processo disciplinar;
- f) Ocorrência de motivo justificativo em contrário, relacionado com o exercício ou conduta profissionais, desde que expresse e fundamentado por escrito.

2- Para a falta de assiduidade referida na alínea a) do número anterior não contam as ausências por motivo de:

- a) Férias;
 - b) Acidentes de trabalho;
 - c) Doença profissional;
 - d) Licença parental em qualquer das suas modalidades e licença por adoção (até ao limite da duração do período mínimo legal em cada momento em vigor);
 - e) Doença para além de 10 dias consecutivos e até ao limite máximo de 50 dias também consecutivos;
 - f) Casamento ou nojo;
 - g) Cumprimento de obrigações legais impreteríveis e que não possa ter lugar fora dos períodos normais de trabalho;
 - h) Estatuto de trabalhador-estudante, até aos limites consagrados na lei geral;
 - i) Exercício de funções sindicais ou por membros das direções sindicais, delegados sindicais, dentro dos limites de tempo atribuídos por lei ou por decisão da empresa.
- 2- No caso previsto na alínea e) do número 1, a evolução

só não se efetivará enquanto não estiver concluído o processo disciplinar e se dele resultar a sanção de suspensão da prestação de trabalho; se do processo disciplinar resultar sanção de repreensão ou a ausência de sanção a evolução será efetivada com efeitos a partir da data em que devia ter tido lugar.

3- A verificação da inexistência de motivos impeditivos da evolução, previstos no número 1, será sempre referenciada a um número de anos, seguidos ou interpolados, igual aos do período mínimo de exercício de funções.

4- A apreciação e avaliação da situação do trabalhador serão sempre especificadas e fundamentadas, devendo ser comunicada, por escrito, ao trabalhador.

5- O trabalhador poderá recorrer, no prazo de 10 dias úteis, para um júri a constituir, que integrará representantes da hierarquia e da área de recursos humanos, bem como um representante do sindicato de que o trabalhador seja filiado, e que se pronunciará no prazo máximo de 30 dias.

6- Nos casos em que haja lugar a evolução, esta produzirá efeitos a partir do 1.º dia do mês imediatamente seguinte ao termo do período de permanência mínimo estabelecido, com verificação de todos os requisitos exigidos.

7- Se o resultado da apreciação e avaliação for negativo, só terá que ter lugar nova apreciação e avaliação decorrido um ano.

8- No caso de não ser feita avaliação por motivo não imputável ao trabalhador, este não poderá ser prejudicado, nomeadamente na evolução na sua carreira.

Cláusula 16.^a

(Nomeação na linha hierárquica)

1- É da competência da empresa a nomeação dos titulares de funções da linha hierárquica.

2- A nomeação para o exercício de funções na linha hierárquica será feita por escrito, com audição prévia e com o acordo do interessado.

Cláusula 17.^a

(Local de trabalho. Transferência)

1- Por local de trabalho entende-se o conjunto das instalações da empresa em cada cidade.

2- A transferência do trabalhador para outro local de trabalho só poderá ter lugar nos casos e nas condições previstas na lei e será fundamentada, pela empresa, sempre que tal seja solicitado.

3- Deverão ser facilitadas as transferências aos trabalhadores, sempre que:

a) Se verifique a existência de vaga e o trabalhador o requeira, desde que aquela não deva ser provida com outro trabalhador, por razões de interesse da empresa;

b) Seja solicitada permuta pelos trabalhadores interessados.

4- De acordo com o disposto na lei, os dirigentes sindicais, os delegados sindicais e membros das comissões de trabalhadores e das subcomissões de trabalhadores só poderão ser transferidos de local de trabalho com o seu acordo.

Cláusula 18.^a

(Efeitos da transferência)

1- Da transferência de local de trabalho não pode resultar diminuição ou eliminação de direitos, nos termos do presente AE.

2- Do mesmo modo, da transferência não pode resultar, salvo se houver acordo do trabalhador:

a) Atribuição definitiva de atividade não compreendida no grupo profissional do transferido;

b) Diminuição de retribuição.

3- Quando aos serviços desempenhados ao abrigo da transferência corresponder um tratamento mais favorável, o trabalhador terá direito a esse tratamento.

4- A UCS custeará as despesas do trabalhador decorrentes da transferência, quando esta transferência for da iniciativa da empresa.

Cláusula 19.^a

(Posto de trabalho)

1- Entende-se por posto de trabalho o conjunto de tarefas que estão cometidas e são continuamente desempenhadas pelo trabalhador em local determinado no âmbito da empresa.

2- A empresa pode mudar o trabalhador do respetivo posto de trabalho por razões de serviço justificativas, dando delas conhecimento prévio ao trabalhador.

3- São, nomeadamente, justificativas da mudança de posto de trabalho:

a) A substituição de trabalhadores ausentes;

b) O aumento temporário ou definitivo de serviço;

c) A diminuição ou cessação temporária ou definitiva de serviço;

d) O cumprimento de obrigações inadiáveis da empresa.

4- Quando a mudança do posto de trabalho for temporária, o trabalhador regressará ao posto de trabalho anterior quando cessarem os motivos justificativos da mudança.

Cláusula 20.^a

(Atividade dos trabalhadores)

1- O trabalhador deve exercer uma atividade correspondente ao grupo profissional em que se ache enquadrado.

2- O trabalhador deve transmitir a outros trabalhadores, quando para tal for solicitado pela empresa, os conhecimentos de que é detentor, inerentes ao grupo profissional em que se ache integrado.

3- Nos casos previstos na lei e quando o interesse da empresa o exija e a ocupação de um trabalhador na execução das funções próprias do seu grupo profissional não for possível por inexistência de trabalho durante a totalidade ou parte das horas normais de serviço, poderá o mesmo ser temporariamente ocupado em outras funções não compreendidas no objeto do contrato de trabalho, desde que tal mudança não implique diminuição na retribuição nem modificação substancial da posição do trabalhador.

4- Quando aos serviços temporariamente desempenhados, nos termos do número anterior, corresponder um tratamento

mais favorável, o trabalhador terá de imediato direito a esse tratamento.

Cláusula 21.^a

(Regulamentos internos)

1- A UCS promoverá a elaboração de regulamentos internos donde constem as normas de organização e disciplina do trabalho, de acordo com os princípios definidos neste AE e na lei.

2- Até definição de nova regulamentação interna, mantêm-se em vigor os regulamentos atualmente estabelecidos e aplicáveis, referidos no anexo III.

3- A definição de novos regulamentos será precedida de parecer, não vinculativo, dos sindicatos outorgantes.

4- Os regulamentos internos serão publicados e divulgados a todos os trabalhadores.

Cláusula 22.^a

(Uniformes e equipamento de trabalho)

1- A UCS poderá exigir o uso de uniformes para o exercício de quaisquer funções quando o julgue conveniente e de acordo com as normas por ela definidas anexo III.

2- Os uniformes cuja utilização seja exigida pela empresa, serão fornecidos a expensas desta e serão sua propriedade, bem como todos os instrumentos e equipamento de uso pessoal utilizados pelos trabalhadores durante o serviço.

3- Os trabalhadores são fiéis depositários e responsáveis por todos os artigos que sejam propriedade da UCS e que lhes estejam afetos para uso profissional individual.

4- Para cumprimento do disposto no número anterior, a UCS garantirá as condições de organização de trabalho e de segurança adequadas.

Cláusula 23.^a

(Transportes em serviço)

1- A UCS garantirá transporte ou atribuirá um subsídio para transporte aos trabalhadores que:

a) Sejam convocados para a prestação de trabalho suplementar sem ligação com o período normal de trabalho do respetivo horário de trabalho;

b) Sejam convocados para a prestação de trabalho suplementar em ligação com o período normal de trabalho do respetivo horário de trabalho, desde que essa prestação se situe entre a 0h45 e as 7h00, ambas inclusive;

c) Sejam convocados para a prestação de trabalho em dia de descanso semanal, em dia de descanso complementar ou em dia feriado em que, por horário, não haja lugar a essa prestação de trabalho;

d) Se desloquem para fora do seu local de trabalho em serviço ou para a participação em ações de formação profissional exigida pela empresa.

2- Sempre que possível e de acordo com as disponibilidades da empresa, o transporte em serviço será fornecido pela UCS em espécie, através de meios de transporte da empresa ou outros.

Cláusula 24.^a

(Agregado familiar)

Aos trabalhadores abrangidos por este AE pertencentes ao mesmo agregado familiar será concedida prestação de trabalho e períodos de descanso a horas e dias afins, sempre que dessa concessão não resultem inconvenientes para o serviço.

Cláusula 25.^a

(Trabalho fora da base)

1- Nas deslocações em serviço, o direito a ajudas de custo inicia-se com a chegada ao destino e termina com a partida do mesmo.

2- Os passaportes, vistos, certificados de vacinação e outros documentos impostos diretamente pela prestação de serviço à empresa, bem como as licenças que sejam exigidas por lei, serão custeados pela UCS, que se possível também os obterá e revalidará, desde que o trabalhador lhe forneça os elementos necessários para o efeito.

Cláusula 26.^a

(Duração do trabalho normal)

1- O período normal de trabalho diário será de 7 horas e 30 minutos.

2- Quando exista recomendação expressa dos serviços de saúde da empresa nesse sentido, poderá ser aplicado um dos seguintes regimes:

a) Interrupção de 10 minutos, a situar de forma desfasada a meio de cada um dos períodos de trabalho, nas situações de sobrecarga visual, auditiva ou postura e ainda nas situações de laboração que envolvam a utilização de matérias tóxicas ou corrosivas;

b) Redução da duração normal de trabalho.

Cláusula 27.^a

(Definições)

1- Dia de trabalho - É constituído pelos períodos decorrentes entre as horas de entrada e de saída constantes do horário de trabalho respetivo.

2- Dia útil - É o dia civil que não coincide com o dia de descanso semanal, nem com o dia de descanso complementar, nem com os feriados estabelecidos neste acordo.

3- Descanso semanal - É o constituído por:

a) Domingo, nos horários regulares;

b) Um dia completo de calendário, fixado em cada caso, para os restantes horários;

c) Descanso complementar - É o constituído por:

d) Sábado ou 2.^a feira, nos horários regulares;

e) Um dia completo de calendário, fixado em cada caso, para os restantes horários.

Cláusula 28.^a

(Intervalos de refeição e de descanso)

1- O período de trabalho diário deverá ser interrompido por um intervalo para descanso e tomada de refeição com a seguinte duração:

a) Não inferior a 45 minutos nem superior a 2 horas, nos casos de almoço e jantar;

b) De 30 minutos nos casos de pequeno almoço;

c) Não inferior a 30 minutos nem superior a 60 minutos no caso da ceia.

2- Os contratos de trabalho com período normal de trabalho diário não superior a 6 horas, não é obrigatório a fixação de intervalo de refeição e de descanso.

3- As interrupções para descanso e tomada de refeição serão estabelecidas de forma que não sejam efetivamente prestadas mais de seis horas consecutivas de trabalho.

4- O intervalo para descanso e tomada de almoço só será inferior a sessenta minutos nos casos em que razões de funcionamento dos serviços e de adequada ocupação dos trabalhadores o imponham.

5- O descanso mínimo a observar entre a hora fixada em horário para a saída de serviço e a fixada para entrada no dia imediato será de 11 horas

6- Quando exista trabalho suplementar em prolongamento, o trabalhador só deverá retomar o serviço decorrido que seja um descanso mínimo de onze horas contado a partir do momento em que cessou o trabalho.

Cláusula 29.^a

(Trabalho suplementar)

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

2- Atingidas que sejam 20 horas de trabalho ininterruptas, nestas se considerando os períodos de refeição inferiores a 60 minutos a que houver lugar, cessará a prestação de trabalho.

3- Não está sujeito a quaisquer limites o trabalho suplementar prestado em casos de força maior ou que seja indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a empresa ou para assegurar a sua viabilidade.

4- Os trabalhadores estão obrigados à prestação de trabalho suplementar, salvo quando, havendo motivos atendíveis, expressamente solicitem a sua dispensa.

5- Não estão sujeitas à obrigação de prestação de trabalho suplementar as seguintes categorias de trabalhadores:

a) Deficientes;

b) Mulheres grávidas ou com filhos de idade inferior a 10 meses.

6- Há tolerância de quinze minutos para transações, operações ou outras tarefas começadas e não acabadas na hora estabelecida para o termo do período normal de trabalho diário, desde que tal tolerância não tenha carácter regular.

Cláusula 30.^a

(Trabalho em feriados)

A prestação de trabalho em dias feriados só poderá ter lugar na medida do estritamente necessário à manutenção do funcionamento dos serviços conforme determinação da empresa.

Cláusula 31.^a

(Dias de descanso)

1- Os trabalhadores têm direito a dois dias de descanso por semana, sendo um o dia de descanso semanal e o outro o dia de descanso complementar.

2- Sempre que tal seja compatível com as exigências de funcionamento dos serviços e com a adequação dos recursos disponíveis o dia de descanso complementar será fixado imediatamente antes ou após o dia de descanso semanal obrigatório.

Cláusula 32.^a

(Trabalho em dia de descanso semanal)

1- O trabalho prestado em dia de descanso semanal dá direito às seguintes compensações, a gozar num dos 3 dias úteis seguintes, salvo no caso de deslocações em serviço, em que as referidas compensações serão gozadas após o regresso:

a) Se tiver trabalhado mais de 1 hora e até 3 horas - meio-dia de descanso;

b) Se tiver trabalhado mais de 3 horas - 1 dia completo de descanso.

2- As compensações referidas no número anterior podem deixar de ser gozadas nos 3 dias seguintes, por acordo entre a empresa e o trabalhador, em sistema a fixar, sem prejuízo de, quando se praticar acumulação superior a 5 dias úteis, as compensações só deverem ter lugar em período de menor intensidade de trabalho.

Cláusula 33.^a

(Horários de trabalho)

1- A definição de horários de trabalho é da exclusiva competência da empresa, com observância dos limites gerais legais e da consulta não vinculativa, imposta por lei, das organizações representativas dos trabalhadores e dos sindicatos representativos dos trabalhadores abrangidos.

2- Salvo impossibilidade, por urgência da elaboração dos horários, a UCS consultará as organizações representativas dos trabalhadores interessados previamente à elaboração dos horários, expondo as razões justificativas desses horários, e ponderará as observações que sejam expressas por essas organizações.

3- Tendo lugar a consulta prevista nos números anteriores, o prazo de 15 dias estabelecidos na lei para a resposta à consulta subsequente, prevista no número 1, não será superior a 8 dias.

4- Uma vez elaborados os horários de trabalho, se em resposta à consulta referida no número 1 for recebido parecer negativo, fundamentado e escrito, a UCS analisará esse parecer com as organizações representativas dos trabalhadores interessados, só efetivando a aplicação dos horários, de acordo com o que for concluído, após essa última diligência de esclarecimento e de procura de obtenção de consenso.

5- Sem prejuízo dos prazos estabelecidos na lei e neste acordo, se por motivo de inviabilidade da aplicação dos horários não for possível efetivar a diligência prevista no número anterior, ela deverá ter lugar logo que possível, podendo, se for caso disso, proceder-se à alteração dos horários estabelecidos, sem necessidade de qualquer outro procedimento.

Cláusula 34.^a

(Mapas de horário de trabalho)

1- Dos mapas de horário de trabalho devem constar obrigatoriamente:

- a) Nome dos trabalhadores abrangidos;
- b) Horas de início e termo do trabalho;
- c) Intervalo para descanso e tomada de refeição, de acordo com o regime definido na cláusula 28.^a;
- d) Dias de descanso semanal e de descanso complementar, identificados;
- e) Escala de rotação, quando se trate de horários de turnos;
- f) Outras indicações pertinentes sobre o regime de duração do trabalho e de organização do tempo de trabalho, que sejam aplicáveis, previstas na lei ou no presente AE.

2- Qualquer alteração dos dados constantes do mapa de horário de trabalho e referidos no número anterior constitui alteração do horário de trabalho e obriga à observância dos procedimentos consagrados nesta cláusula e na cláusula 33.^a

3- Os mapas de horário de trabalho, bem como as suas alterações devem ser estabelecidos com antecedência não inferior a 5 dias em relação à data do início da aplicação dos horários ou das suas alterações, salvo impossibilidade por razão imprevista ou urgência da alteração.

4- Serão remetidas cópias dos mapas de horário de trabalho aos Sindicatos que representam os trabalhadores abrangidos.

Cláusula 35.^a

(Horas de refeição)

1- O período dentro do qual deverá ter lugar o repouso e a tomada de refeição e que constará dos horários de trabalho, poderão ter as amplitudes seguintes:

- a) Pequeno-almoço - entre as 7h00 e as 9h00;
- b) Almoço - entre as 11h00 e as 15h00;
- c) Jantar - entre as 18h30 e as 22h00;
- d) Ceia - entre as 0h00 e as 5h00.

2- Dos horários de trabalho deverá constar, em relação a cada trabalhador ou conjunto de trabalhadores, o intervalo de descanso em que devem ter lugar o repouso e a tomada de refeição.

3- Por necessidades de serviço, o intervalo fixado nos termos do número anterior pode ser alterado pela empresa, desde que o descanso intercalar e a tomada de refeição tenham lugar dentro dos limites fixados no número 1, sem prejuízo do disposto no número 3 da cláusula 33.^a

Cláusula 36.^a

(Flexibilidade e tolerância)

1- Garantido que seja o normal funcionamento dos serviços, poderá ser estabelecida pela empresa a prática do horário flexível nas entradas de cada período de trabalho, com a amplitude e nas condições que forem em cada momento determinadas pela empresa.

2- Consideram-se irrelevantes, sem quaisquer efeitos para o apuramento do tempo de ausência mensal, e não representam qualquer quebra dos deveres de pontualidade e assiduidade, as ausências parciais, no início de cada período de prestação de trabalho, que não excedam 60 minutos num mês nem 15 minutos num dia.

3- A marcação das horas de entrada e saída do serviço poderá ser feita até 10 minutos antes ou depois em relação às horas do início e termo estabelecidas no horário praticado, sem implicações.

4- O disposto nos números 2 e 3 não é aplicável aos trabalhadores que pratiquem horário flexível.

Cláusula 37.^a

(Cursos de formação profissional)

1- A empresa definirá um plano de formação de acordo com as suas necessidades.

2- O tempo despendido nos cursos de formação profissional cuja frequência seja imposta pela empresa será considerado como de trabalho normal.

3- O tempo despendido na frequência de cursos de formação previstos no número anterior deverá ter em conta a sua natureza, complexidade e duração total, não devendo exceder, em princípio, as 6 horas diárias e as 30 horas semanais.

4- Desde que o interesse da empresa e o aproveitamento da formação o aconselhe, poderá ser mudado o horário habitualmente praticado por cada trabalhador enquanto durar o curso.

5- Se da mudança de horário resultar alteração dos dias de descanso, o trabalhador tem direito a gozar dias de descanso compensatórios.

Cláusula 38.^a

(Refeitório)

1- Quando em serviço, os trabalhadores utilizarão os refeitórios proporcionados por empresas do grupo TAP.

2- A comparticipação dos trabalhadores para o preço da refeição é de 0,5 €, podendo a mesma ser aumentada, por determinação da empresa, desde que em concomitância, na mesma taxa e com a mesma eficácia de uma atualização salarial.

Cláusula 39.^a

(Feriados)

Além dos feriados obrigatórios previstos na lei, serão ob-

servados o feriado municipal do local de trabalho e a Terça-Feira de Carnaval.

Cláusula 40.^a

(Direito a férias)

1- O direito a férias adquire-se com a celebração do contrato de trabalho, reporta-se ao trabalho prestado no ano civil anterior, vence-se no dia 1 de janeiro de cada ano civil e não está condicionado à assiduidade ou efetividade de serviço, sem prejuízo do disposto na lei.

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

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

4- Da aplicação do disposto nos números 2 e 3 não pode resultar para o trabalhador o direito ao gozo de um período de férias, no mesmo ano civil, superior a 30 dias úteis.

5- Nos casos de contratação a termo cuja duração inicial seja inferior a 6 meses, o trabalhador terá direito a gozar 2 dias úteis de férias por cada mês completo de trabalho, contando-se para o efeito todos os dias, seguidos ou interpolados, em que foi prestado trabalho.

6- Se o contrato cessar antes de gozado o período de férias vencido no início do ano da cessação, o trabalhador terá ainda direito a receber a retribuição correspondente a esse período, bem com o respetivo subsídio.

7- O período de férias a que se refere o número anterior, embora não gozado, conta-se sempre para efeitos de antiguidade.

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

Cláusula 41.^a

(Períodos de férias)

1- Os trabalhadores têm direito, em cada ano civil, a um período de férias com a duração de 26 dias úteis.

2- As férias poderão ser gozadas interpoladamente, em mais do que um período, de acordo com a lei.

Cláusula 42.^a

(Processamento de marcação de férias)

1- A época de férias e a interpolação serão fixadas por acordo entre a UCS e o trabalhador com observância do disposto nos números seguintes.

2- A fim de se conseguir uma rotação justa na marcação de férias por todos os trabalhadores, os diversos meses do ano serão valorizados como segue:

	1. ^a quinzena (Por dia)	2. ^a quinzena (Por dia)
Julho e agosto	12	12

Setembro	10	6
Junho	4	8
Dezembro	2	8
Abril, maio e outubro	4	4
Janeiro, fevereiro, março e novembro	1	1

3- Na marcação das férias dos trabalhadores ter-se-ão em conta as seguintes normas:

a) A cada escolha corresponderá a pontuação da tabela anterior;

b) A acumulação dos pontos do ano anterior determinará, por grupos, equipas, secções e divisões, a ordenação por categorias profissionais dos trabalhadores com direito preferencial à escolha das férias, por ordem crescente da pontuação. Em caso de igualdade, terá direito à escolha o de maior antiguidade na empresa;

c) Os trabalhadores que ingressarem na UCS adquirirão uma pontuação inicial igual à do trabalhador da sua especialidade que tiver pontuação mais alta;

d) Ao passar de uma secção ou serviço para outro, cada trabalhador manterá a pontuação adquirida e será colocado, na nova escala de pessoal, logo a seguir ao trabalhador que tenha pontuação imediatamente inferior;

e) Uma vez que o trabalhador escolha determinado mês por força do disposto nesta cláusula, acumulará a pontuação de pior benefício sempre que, por razões não imputáveis à UCS tenha de alterar ou peça alteração ou troca de época de férias;

f) Todos os pedidos de alteração apresentados pelos trabalhadores devem ser feitos com um mínimo de uma semana de antecedência, salvaguardando-se os casos especiais devidamente comprovados;

g) Anualmente, e antes de 1 de dezembro, a UCS publicará a lista de pontuação e ordem do direito de preferência de todos os trabalhadores em relação ao ano seguinte. As escolhas deverão ser completadas até ao fim de cada ano.

4- Aos trabalhadores pertencentes ao mesmo agregado familiar será, sempre que possível, facultado o gozo simultâneo de férias, sem prejuízo do estipulado no número anterior.

5- Na falta de acordo, a UCS fixará o período de férias, nos termos da lei, entre 1 de maio e 31 de outubro e ouvindo as organizações representativas dos trabalhadores.

6- Para efeitos de planeamento das férias, nos casos em que o dia de descanso semanal e o dia de descanso complementar não sejam fixos, serão contados como dias úteis os dias de 2.^a a 6.^a feira, com exclusão dos feriados; não são considerados dias úteis o sábado, o domingo e os feriados.

7- Uma vez fixado o período de férias, com data de início e data de fim, durante o qual o trabalhador estará de férias será feita a contagem definitiva dos dias úteis, sendo apenas considerados úteis os dias em que pelo horário aplicável o trabalhador estaria ao serviço.

8- Quando houver lugar a acerto de dias de férias, estes serão gozados até 30 de abril do ano seguinte, salvo conveniência do serviço e acordo do trabalhador.

Cláusula 43.^a

(Alteração ou interrupção de férias)

1- Sem prejuízo do previsto e permitido na lei, a alteração dos períodos de férias já estabelecidos ou a interrupção dos já iniciados só são permitidas com o acordo de ambas as partes a solicitação de qualquer delas.

2- Em casos excepcionais poderá a UCS adiar ou interromper as férias do trabalhador, obrigando-se, porém, a indemnizá-lo dos prejuízos comprovadamente sofridos.

3- Quando, nos termos dos números anteriores, o período de férias for alterado ou interrompido, obriga-se a UCS a conceder ao trabalhador o período de férias por gozar, o mais breve possível ou, por mútuo acordo, quando o trabalhador preferir.

Cláusula 44.^a

(Doença no período de férias)

1- Sempre que um período de doença coincida no todo ou em parte com o período de férias, considerar-se-ão estas como não gozadas na parte correspondente.

2- A prova da situação de doença poderá ser feita por estabelecimento hospitalar, por médico dos serviços sociais ou, na sua falta, por atestado médico, sem prejuízo, neste último caso, do direito de fiscalização e controlo por médico indicado pela UCS.

3- Quando se verificar a situação prevista nesta cláusula, deverá o trabalhador comunicar imediatamente à UCS o dia do início da doença, bem como a previsão do seu termo, prosseguindo logo após a alta, o gozo dos dias de férias compreendidos ainda naquele período, cabendo à UCS, na falta de acordo, a marcação dos dias de férias não gozadas.

4- Com a comunicação referida no número anterior, deverá o trabalhador informar o serviço a que pertence de qual (quais) o(s) período(s) em que pretende gozar os dias de férias em falta, com vista à eventual obtenção do acordo da empresa.

Cláusula 45.^a

(Efeitos nas férias da cessação do contrato de trabalho)

1- Se o contrato de trabalho cessar, por qualquer forma, o trabalhador terá direito a receber a retribuição correspondente a um período de férias proporcional ao tempo de serviço prestado no ano da cessação, bem como ao respetivo subsídio.

2- Se o contrato cessar antes de gozado o período de férias vencido no início do ano da cessação, o trabalhador terá ainda direito a receber a retribuição correspondente a esse período, bem como o respetivo subsídio.

3- O período de férias a que se refere no número anterior, embora não gozado, conta-se sempre para efeitos de antiguidade.

Cláusula 46.^a

(Noção de falta)

1- Falta é a ausência do trabalhador durante o período nor-

mal de trabalho a que está obrigado.

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

Cláusula 47.^a

(Tipos de faltas)

1- As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2- São consideradas faltas justificadas as como tal previstas na lei em cada momento em vigor.

3- Não são consideradas faltas as ausências motivadas pela realização de exames médicos fora das instalações da empresa, no âmbito da medicina do trabalho, por determinação dos serviços médicos.

Cláusula 48.^a

(Comunicação das faltas e prova da respetiva justificação)

1- Todas as faltas, salvo caso de força maior, deverão ser participadas no próprio dia, com exceção das dadas por altura do casamento, que deverão ser participadas com a antecedência mínima de dez dias.

2- Quando o trabalhador se vir impossibilitado de comparecer ao serviço, deverá avisar a empresa no mais curto lapso de tempo.

3-

4- O trabalhador tem a obrigação de apresentar prova dos factos invocados para a justificação.

5- A não comunicação nos termos dos números 1 e 2, ou a não apresentação de prova, autoriza a qualificação das faltas como injustificadas.

Cláusula 49.^a

(Efeitos das faltas justificadas)

1- Os efeitos das faltas justificadas são os que se achem estabelecidos na lei em cada momento em vigor.

2- Para efeitos de cálculo do valor da retribuição perdida, nos casos em que as faltas determinam perda de retribuição, utilizar-se-á a seguinte fórmula:

$$\frac{\text{RM}}{30 \times 7,5\text{h (período normal de trabalho diário)}} = \text{valor/hora}$$

Cláusula 50.^a

(Efeitos das faltas injustificadas)

1- Sem prejuízo de outros efeitos previstos na lei geral, as faltas injustificadas determinam sempre perda de retribuição, podendo esta ser substituída, se o trabalhador assim o preferir, expressamente e por escrito, por perda de dias de férias na proporção de um dia de férias por cada dia de falta, salvo o disposto no número 3 seguinte.

2- Para efeitos de cálculo do valor da retribuição perdida nos termos do número anterior utilizar-se-á a seguinte fórmula:

$$\frac{\text{RM}}{30 \times 7,5\text{h (período normal de trabalho diário)}} = \text{valor/hora}$$

3- O período de férias não pode ser reduzido em nenhuma circunstância a menos de 15 dias úteis ou de 5 dias úteis se se tratar de férias no ano de admissão e o trabalhador tiver adquirido direito a período superior.

Cláusula 51.^a

(Impedimento prolongado)

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

2- Nos termos da lei, o tempo de suspensão conta-se para efeitos de antiguidade, conservando o trabalhador direito ao lugar e continuando obrigado a guardar lealdade à entidade patronal.

3- O disposto no número 1 começará a observar-se, mesmo antes de expirado o prazo de um mês, em presença de documento comprovativo de previsibilidade de que o impedimento terá duração superior àquele prazo.

4- O contrato de trabalho caducará, porém, no momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo, sem prejuízo das disposições aplicáveis sobre Segurança Social.

5- Terminado o impedimento, o trabalhador deve, dentro dos 5 dias úteis subsequentes, apresentar-se à UCS para retomar o trabalho, não podendo em caso algum a UCS opor-se a que ele retome o seu serviço.

6- O regime de impedimento prolongado previsto neste artigo não prejudica a verificação da caducidade, por decurso do prazo, nos contratos de trabalho a prazo.

7- A suspensão por impedimento prolongado não prejudica o direito de, durante ela, qualquer das partes rescindir o contrato, ocorrendo justa causa, observados os trâmites fixados para o efeito na lei ou neste regime.

Cláusula 52.^a

(Licença sem retribuição)

1- A UCS poderá conceder ao trabalhador, a pedido deste, licença sem retribuição.

2- Quando o pedido de licença sem retribuição abranja um período igual ou superior a 15 dias consecutivos, o mesmo deverá ser formulado com 30 dias de antecedência.

3- A decisão da concessão de licença sem retribuição será sempre expressa por escrito e, no caso de não concessão, a UCS expressará as razões de recusa.

4- Os períodos de licença sem retribuição serão contados para efeitos de antiguidade de empresa, mas sem quaisquer efeitos remuneratórios, cessando, no entanto, os deveres e garantias das partes na medida em que pressuponham a efetiva prestação de trabalho.

Cláusula 53.^a

(Conceito de retribuição)

1- Só se considera retribuição aquilo a que, nos termos deste acordo, o trabalhador tem direito, regular e periodicamente, como contrapartida do trabalho.

2- A retribuição compreende a remuneração base mensal e todas as prestações mensais fixas, regulares e periódicas, feitas diretamente em dinheiro e referidas na cláusula 54.^a

3- A retribuição dos trabalhadores admitidos em regime de tempo parcial não poderá ser inferior à fração da retribuição do trabalho a tempo completo correspondente ao tempo de trabalho ajustado.

4- Até prova em contrário, constitui retribuição toda e qualquer prestação da UCS ao trabalhador, exceto as constantes da cláusula 59.^a

5- A retribuição pode ser constituída por uma parte certa e outra variável.

6- As prestações devidas a título de retribuição serão satisfeitas por inteiro até ao último dia de cada mês.

7- A UCS obriga-se a entregar aos trabalhadores, no ato de pagamento, documento comprovativo da retribuição e dos diversos abonos pagos e dos descontos legais e outras deduções efetuadas, desde que autorizadas por escrito pelos trabalhadores ou pela lei.

Cláusula 54.^a

(Componentes da retribuição ilíquida mensal)

Para os efeitos previstos neste acordo, a retribuição ilíquida mensal compreende:

- a) A remuneração base mensal constante das tabelas salariais (anexo II);
- b) As anuidades devidas nos termos da cláusula 58.^a;
- c) Os adicionais de chefia são devidos conforme estabelecido em acordo escrito prevista na cláusula 57.^a;
- d) Remuneração especial referida no número 1 da cláusula 64.^a

Cláusula 55.^a

(Enquadramento salarial)

Os trabalhadores terão direito à remuneração base mensal fixada no anexo II, correspondente ao grau de enquadramento profissional respetivo.

Cláusula 56.^a

(Avaliação de desempenho e potencial)

1- A avaliação de desempenho e potencial será realizada de acordo com a regulamentação em cada momento em vigor na empresa.

2- As avaliações referentes a cada ano serão efetuadas até 30 de setembro do ano seguinte.

Cláusula 57.^a

(Remuneração base de cargo)

A remuneração base mensal para cargo de chefia ou exer-

cício de funções específicas, é devida pelo exercício das funções inerentes e só enquanto se mantiver esse exercício de funções, será estabelecida pela UCS, tendo em consideração a remuneração base individual auferida pelo titular e de acordo com a função para que for nomeado; esta remuneração constará de acordo escrito em aditamento ao contrato de trabalho, tendo os seguintes valores mínimos:

Nomeação para o exercício de funções específicas - 6 %

Coordenação - 8 %

Responsável de área - 10 %

Cláusula 58.^a

(Anuidades)

1- É atribuída a todos os trabalhadores uma anuidade por cada ano completo de antiguidade na empresa.

2- Para os efeitos do número anterior, a antiguidade dos trabalhadores contratados a termo é contada pelos períodos de prestação consecutiva ou interpolada de trabalho, salvo se a interpolação tiver duração superior a 12 meses ou for devida a recusa do trabalhador, caso em que não é considerado todo o tempo de prestação de trabalho anterior à interpolação.

3- Cada anuidade vence-se no dia 01 do mês em que é completado cada ano de antiguidade na empresa.

4- Para efeitos do regime de anuidades não contam os períodos de licença sem retribuição.

5- O valor de cada anuidade vencida nos anos de 2018 a 2022 é de:

No ano de 2018 - 17,00 €

No ano de 2019 - 19,00 €

No ano de 2020 - 21,00 €

No ano de 2021 - 23,00 €

No ano de 2022 - 25,00 €

Cláusula 59.^a

(Abonos diversos)

Não se consideram retribuição as importâncias pagas a título de:

a) Ajudas de custo;

b) Abono para falhas;

c) Despesas de transporte;

d) Subsídio para educação especial;

e) Subsídio de refeição;

f) Comparticipação nas despesas de infantário;

g) Subsídio para material escolar.

Cláusula 60.^a

(Remuneração do trabalho suplementar)

1- O trabalho suplementar prestado em dias úteis de trabalho confere direito a remuneração especial, nos termos da lei geral:

a) 50 % (coef. 1,5) da retribuição normal na primeira hora;

b) 75 % (coef. 1,75) da retribuição normal nas horas ou frações subsequentes.

2- O trabalho prestado em dias de descanso semanal, em

dias de descanso complementar e em dias feriados será remunerado com o acréscimo de 100 % (coef. 2).

3- Todo o trabalho suplementar prestado em dia normal mas em prolongamento de dias de descanso semanal ou complementar, ou de dias feriados será sempre remunerado com o acréscimo de 100 % (coef. 2).

4- Quando a utilização do trabalho suplementar ultrapassar o limite máximo anual fixado na lei, o trabalhador pode recusar-se legitimamente à respetiva prestação.

Cláusula 61.^a

(Retribuição e subsídio de férias)

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

2- Além da retribuição mencionada no número anterior, os trabalhadores têm direito a um subsídio de férias de montante igual ao dessa retribuição mas nunca superior ao montante da retribuição ilíquida mensal a que se refere o número 1 da cláusula 54.^a

3- O subsídio de férias será pago de uma só vez, antes do início do maior período de férias, com o vencimento do mês anterior ao do respetivo gozo.

Cláusula 62.^a

(Subsídio de Natal)

1- Todos os trabalhadores ao serviço têm direito, anualmente, a um subsídio de montante igual ao da sua retribuição a que se refere o número 1 da cláusula 54.^a, a pagar até 15 de dezembro.

2- Aos trabalhadores na situação de doença por ocasião do pagamento do subsídio de Natal, a UCS complementar, até limite do valor estabelecido no número anterior, o subsídio que for pago pela Segurança Social.

3- No ano de admissão e no ano de cessação do contrato de trabalho, o subsídio estabelecido nesta cláusula será pago na proporção do tempo de trabalho prestado.

Cláusula 63.^a

(Abono para falhas)

Os trabalhadores com funções de caixa ou de serviços externos com funções de cobrança, têm direito a um abono mensal pelo risco de falhas, no montante de 51,00 €.

Cláusula 64.^a

(Retribuição por prestação temporária de serviço como instrutor de formação)

1- Os trabalhadores chamados a exercer funções de instrutor em cursos ministrados pela UCS terão direito a uma remuneração especial, correspondente à preparação das aulas e à elaboração dos manuais.

2- A remuneração especial, por hora de instrução, será de montante correspondente a 1/160 dos valores referidos nas alíneas a) e b) da cláusula 54.^a

Cláusula 65.^a

(Subsídio de refeição)

1- Os trabalhadores têm direito, por cada dia (útil, de descanso semanal, de descanso complementar ou feriado) em que prestem pelo menos 5 horas de trabalho efetivo, a um subsídio de refeição de 7,63 €, sendo o respetivo pagamento efetuado através de «cartão refeição».

2- Não terão direito ao subsídio de refeição referido no número anterior os trabalhadores que se encontrem, nomeadamente, nas situações seguintes: férias, licença sem retribuição, deslocação em serviço, maternidade e faltas de qualquer natureza.

3- A utilização pelos dirigentes e delegados sindicais dos créditos atribuídos por lei não determinará, por si só, a perda do subsídio de refeição.

Cláusula 66.^a

(Medicina do trabalho)

1- A UCS assegurará serviços de saúde ocupacional, que garantirão as atividades de medicina do trabalho de acordo com as disposições legais aplicáveis.

2- Os serviços médicos têm por fim a defesa da saúde dos trabalhadores e a vigilância das condições de seu trabalho, são primordialmente de carácter preventivo e ficam a cargo dos médicos do trabalho.

Cláusula 67.^a

(Higiene e segurança no trabalho)

1- Serão definidas as normas e outras medidas sobre prevenção dos riscos profissionais e sobre a higiene e segurança nos estabelecimentos da empresa, no quadro da legislação nacional e comunitária sobre a matéria.

2- Para assegurar a cooperação entre a empresa e os trabalhadores no estabelecimento das normas e medidas previstas no número anterior e para acompanhar a respetiva execução e cumprimento é criada uma comissão de higiene, segurança e condições de trabalho, integrada por representantes da empresa e das associações representativas dos trabalhadores.

3- A comissão de higiene, segurança e condições de trabalho prevista no número anterior, poderá ser a que se ache constituída e em funcionamento para as empresas do grupo TAP.

Cláusula 68.^a

(Segurança Social)

1- A UCS e os seus trabalhadores, incluindo os que encontram na situação de pré-reforma, contribuirão para a Segurança Social nos termos estabelecidos na lei.

2- As folhas de remuneração e as guias relativas ao pagamento das contribuições destinadas à Segurança Social devem ser visadas pelos sindicatos.

Cláusula 69.^a

(Proteção na doença e acidentes)

1- Nas situações de doença e quando haja lugar ao paga-

mento do subsídio de doença pela Segurança Social, a UCS complementar esse subsídio com montante igual à diferença entre o montante do subsídio de doença atribuído pela Segurança Social, e o valor líquido da retribuição base e das anuidades, previstos nas alíneas *a)*, *b)* e *c)* do número 1 e no número 2 da cláusula 54.^a

2- O pagamento dos primeiros dias de doença não abrangidos pelo pagamento de subsídio de doença pela Segurança Social é limitado pelo número de ocorrências, em cada ano, por cada trabalhador, nos termos seguintes:

2019 - 3 ocorrências;

2020 - 2 ocorrências;

2021 - 1 ocorrência;

2022 - 1 ocorrência.

3- A UCS tomará a seu cargo toda a assistência médica, medicamentosa e hospitalar em caso de doença ou acidente quando em deslocação em serviço até 90 dias, desde que, ou na medida em que não exista cobertura da Segurança Social.

4- No caso de incapacidade temporária resultante de acidente de trabalho ou de doença profissional, ocorrido ou contraída ao serviço da empresa, a UCS pagará, durante o período previsto no número 1, a diferença entre as indemnizações legalmente devidas e a retribuição líquida do trabalhador.

5- Quando devido, o complemento do subsídio de doença previsto no número 1 será pago, por estimativa, no mês em que se verifiquem as situações de ausência, havendo lugar à necessária regularização após pagamento pela Segurança Social do subsídio de doença complementado.

6- Assiste à empresa o direito de, mediante a intervenção de profissionais de saúde ou de apoio social, designadamente através de visitas domiciliárias, acompanhar e controlar as situações de doença.

Cláusula 70.^a

(Infantário)

1- Os trabalhadores da UCS poderão utilizar, a favor dos seus filhos ou equiparados, os serviços de infantário proporcionados por outras empresas do grupo TAP.

2- As condições de utilização do infantário, nomeadamente de preço, e o regime do seu funcionamento, serão os fixados pela empresa em cada momento responsável pela exploração do estabelecimento (infantário) utilizado.

Cláusula 71.^a

(Subsídio para material escolar)

Será atribuído a todos os trabalhadores, por cada filho em idade escolar que confira direito a abono de família, um subsídio de valor igual a 80,00 €, pagável de uma só vez, conjuntamente com a retribuição do mês de setembro, e destinado a participar despesas com material escolar.

Cláusula 72.^a

(Subsídio para educação especial)

1- A UCS concederá aos filhos de todos os seus trabalhadores que comprovadamente careçam de educação especial um complemento do subsídio mensal atribuído pela Segu-

rança Social ou outro organismo oficial, o qual, porém, nunca excederá 120,00 €.

2- A concessão de tal subsídio fica dependente da apresentação pelos interessados de documentos comprovativos da despesa feita na reeducação pedagógica em cada mês, bem como do abono concedido pela Segurança Social ou outro organismo oficial.

Cláusula 73.^a

(Seguros)

1- A UCS manterá, em benefício dos seus trabalhadores, os seguintes seguros, nos termos em cada momento em vigor na TAP SA:

- a) Seguro de saúde de grupo;
- b) Seguro de vida.

2- A UCS, através do contrato de prestação de serviço com entidade competente, garantirá a prestação de serviços de assistência médica urgente (incluindo assistência ambulatorial e domiciliária, medicação de emergência e transporte para estabelecimento hospitalar) aos trabalhadores do quadro permanente e respetivos agregados familiares durante os períodos de não funcionamento dos serviços de saúde da empresa.

3- A UCS garantirá ao trabalhador um seguro de viagem no valor de 50 000 €, que cobrirá os riscos de viagem e de estada, em caso de transferência ou deslocação em serviço.

4- Nas situações de acidente de trabalho de que resulte a morte ou invalidez permanente e total do trabalhador, a UCS atribuirá aos seus herdeiros ou ao próprio uma compensação de valor correspondente a 60 meses da retribuição líquida mensal, até ao máximo de 90 000 €.

Cláusula 74.^a

(Retribuição em caso de morte do trabalhador)

A cessação do contrato por caducidade em virtude da morte do trabalhador não dispensa a UCS do pagamento integral da retribuição do mês em que ocorra o falecimento, bem como todas as demais importâncias de que o mesmo fosse credor.

Cláusula 75.^a

(Regulamentação geral aplicável)

1- Em tudo o não previsto no presente AE é aplicável a lei geral em cada momento em vigor, nomeadamente o Código de Trabalho e respetiva regulamentação.

2- São, nomeadamente, abrangidos pelo disposto no número anterior as seguintes matérias:

- a) Proteção da parentalidade e da adoção;
- b) Estatuto do trabalhador estudante;
- c) Delegados sindicais e atividade sindical na empresa;
- d) Disciplina e processo disciplinar.

Cláusula 76.^a

(Comissão paritária)

1- É instituída uma comissão paritária para interpretação e

integração de lacunas e para a resolução das dúvidas suscitadas pela aplicação deste acordo de empresa.

2- A comissão paritária é composta por elementos nomeados pela empresa e pelo sindicato outorgante.

3- A comissão paritária deliberará, por unanimidade, num prazo de quinze dias a contar da data da apresentação, por escrito, da dúvida suscitada.

4- A comissão paritária estabelecerá o respetivo regulamento de funcionamento.

Cláusula 77.^a

(Revogação de regulamentação anterior)

As partes consideram o regime deste AE e respetivos anexos globalmente mais favorável do que a regulamentação anteriormente aplicável, que fica revogada.

Lisboa, 28 de fevereiro de 2019.

Pela UCS - Cuidados Integrados de Saúde, SA:

Anabela Resende Jorge, administradora-delegada.

Luis Pedro Serra Ramos, mandatário, diretor recursos humanos do grupo TAP.

José Manuel da Rocha Pimentel, mandatário, diretor do gabinete jurídico - Laboral do grupo TAP.

Pelo Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e Afins - SIMA:

José Mendes Maridalho, mandatário, vice-secretário geral.

Óscar de Campos Pereira, mandatário, vice-secretário geral.

Silvio Estevam de Jesus do Ô, mandatário, dirigente sindical.

ANEXO I

Enquadramento profissional

(Cláusula 13.^a)

Cláusula 1.^a

(Criação e integração no AE)

1- São criados os seguintes grupos profissionais:

- Médicos
- Enfermeiros
- Técnicos especialistas clínicos
- Técnicos diagnóstico e terapêutica
- Técnico especialista condições trabalho
- Assistente apoio clínico operacional
- Técnico qualificado
- Técnico administrativo

2- Os grupos profissionais referidos no número integram as funções constantes do quadro seguinte:

Grupos profissionais UCS	Função
Médicos	Médico medicina geral e familiar
	Médico do Trabalho
	Médico CMA/AME
	Médico outras especialidades
Enfermeiros	Enfermeiro do trabalho
	Enfermeiro de cuidados de saúde primários
Técnicos especialistas clínicos	Psicólogo
	Nutricionista
	Farmacêutico
Técnicos diagnóstico terapêutica	Técnico de análises clínicas
	Técnico de audiologia
	Técnico de cardiopneumologia
	Técnico de radiologia
	Técnico de ortóptica
	Técnico de neurofisiologia
	Higienista oral
	Fisioterapeuta
Assistentes Apoio clínico e operacional	Auxiliar de medicina dentária
	Auxiliar de fisioterapia
	Auxiliar de análises clínicas
	Assistente operacional de caixas de 1.ºs socorros
Técnicos especialistas de condições de trabalho	Técnico superior de higiene e segurança
	Técnico de higiene e segurança
	Ergonomista
Técnicos qualificados	Técnico de gestão operacional e de cliente
	Técnico de comunicação e imagem
	Técnico de informática
	Técnico de contabilidade
Técnico administrativo	Secretária de administração
	Assistente de direção
	Assistente administrativo
	Secretária clínica
	Assistente administrativo de compras e gestão de stocks
	Assistente de call center/telefonista

3- O presente anexo define o regime específico de carreiras prevista na cláusula 13.ª do AE, de que faz parte integrante.

Cláusula. 2.ª

(Condições de ingresso na profissão)

1- O ingresso na profissão far-se-á na respetiva posição sa-

larial no grau iniciado. Contudo, em situações devidamente comprovadas e avaliadas, a UCS poderá atribuir um grau de ingresso mais elevado.

2- As habilitações mínimas exigidas para o ingresso na profissão serão as que decorrerem das funções a desempenhar.

3- A admissão para estas profissões para lugar de quadro permanente é feita sempre que possível por concurso interno. Para o efeitos a UCS publicará as datas de abertura e fecho do mesmo, os requisitos de elegibilidade que as candidaturas devem reunir, as provas a efetuar e os critérios de seleção.

4- Quando necessário a UCS pode efetuar admissões com dispensa de concurso, desde que não existam na empresa trabalhadores em condições de preencher os lugares em aberto.

5- O recrutamento e a seleção compreendem as seguintes fases eliminatórias:

- a) Análise curricular,
- b) Entrevista de pré-seleção;
- c) Avaliação das competências técnicas e dos conhecimentos requeridos;
- d) avaliação psicológica;
- e) Entrevista final;
- f) Avaliação médica.

Cláusula 3.ª

(Requisitos de ingresso e enquadramento nos grupos profissionais)

Médicos

- Licenciatura na área exigida para a função;
- Especialidade, competência ou diferenciação de acordo com o aplicável;
- Domínio da língua inglesa (escrita e falada);
- Conhecimentos de informática na ótica do utilizador, e aplicações informáticas em uso.

Enfermeiros

- Licenciatura na área exigida para a função;
- Especialidade ou diferenciação de acordo com o aplicável;
- Domínio da língua inglesa (escrita e falada);
- Conhecimentos de informática na ótica do utilizador, e aplicações informáticas em uso.

Técnicos especialistas clínicos

- Licenciatura na área exigida para a função;
- Domínio da língua inglesa (escrita e falada);
- Conhecimentos de informática na ótica do utilizador, e aplicações informáticas em uso.

Técnicos diagnóstico terapêutica

- Licenciatura na área exigida para a função;
- Domínio da língua inglesa (escrita e falada);
- Conhecimentos de informática na ótica do utilizador, e aplicações informáticas em uso.

Assistentes apoio clínico e operacional

- Escolaridade mínima do 12.º ano ou equivalente;
- Formação específica na área, se aplicável;
- Domínio da língua inglesa (escrita e falada);

- Conhecimentos de informática na ótica do utilizador, e aplicações informáticas em uso.

Técnicos especialistas de condições de trabalho

- Licenciatura na área exigida para a função;
- Domínio da língua inglesa (escrita e falada);
- Conhecimentos de informática na ótica do utilizador, e aplicações informáticas em uso.

Técnicos qualificados

- Licenciatura na área exigida para a função;
- Domínio da língua inglesa (escrita e falada);
- Conhecimentos de informática na ótica do utilizador, e aplicações informáticas em uso.

Técnico administrativo

- Escolaridade mínima do 12.º ano ou equivalente;
- Domínio da língua inglesa (escrita e falada);
- Conhecimentos de informática na ótica do utilizador, e aplicações informáticas em uso.

Cláusula. 4.^a

(Caracterização das funções e valências de cada grupos profissionais)

Médico - Realizar as atividades no âmbito da medicina, de acordo com os princípios estabelecidos na legislação nacional, no Código Deontológico da Ordem dos Médicos e nas normas e procedimentos determinados pelas entidades oficiais, bem como das boas práticas aceites em saúde, e das normas em vigor na empresa.

Enfermeiro - Aplicar os princípios de enfermagem tendo por base os valores e conhecimentos científicos da enfermagem, enquadrada por legislação e diretivas éticas deontológicas da profissão, desenvolvendo uma prática do cuidar globalizante e centrada no trabalhador, de acordo com as normas e códigos em vigor na empresa.

Técnico especialista clínico

Psicólogo - Avaliar, diagnosticar, analisar e intervir psicologicamente, de acordo com os códigos e normas aplicáveis à profissão e em vigor na empresa.

Farmacêutica - Controlar o processo do medicamento estabelecendo metodologias para a aquisição e armazenamento dos medicamentos, de acordo com as normas e códigos em vigor na empresa.

Nutricionista - Orientar e vigiar a alimentação e nutrição, quanto à sua adequação, qualidade e segurança, em indivíduos ou grupos, na comunidade, incluindo a avaliação do estado nutricional, tendo por objetivo a promoção da saúde e do bem-estar e a prevenção e tratamento da doença, de acordo com as respetivas regras científicas e técnicas e de acordo com as normas e regras em vigor na empresa.

Técnico diagnóstico e terapêutica

Técnico de análises clínicas - Efetuar a recolha e respetivo processamento dos produtos biológicos para efetuar as análises laboratoriais, de acordo com as normas e códigos em vigor na empresa.

Técnico de audiologia - Contribuir para identificar e avaliar riscos de doenças no âmbito do aparelho auditivo, com base nos meios complementares de diagnóstico e terapêuti-

cos realizados, de acordo com a legislação aplicável à atividade e em conformidade com as orientações da unidade de saúde, a indicação clínica e prescrições médicas.

Técnico de cardiopneumologista - Contribuir para identificar e avaliar riscos de doenças no âmbito da saúde cardiovascular e pulmonar, com base nos meios complementares de diagnóstico e terapêuticos realizados, de acordo com a legislação aplicável à atividade e em conformidade com as orientações da unidade de saúde, a indicação clínica e prescrições médicas.

Técnico de ortóptica - Contribuir para identificar e avaliar riscos de doenças no âmbito da saúde da visão com base nos meios complementares de diagnóstico e terapêuticos realizados, de acordo com a legislação aplicável à atividade e em conformidade com as orientações da unidade de saúde, a indicação clínica e prescrições médicas.

Fisioterapeuta - Realizar as atividades da área de fisioterapia, de acordo com a indicação clínica e prescrições médicas e orientações da coordenação, no sentido de garantir a prestação de meios complementares terapêuticos e promover a saúde e o bem-estar do utente, de acordo com as normas e códigos em vigor na empresa.

Assistente de apoio clínico e operacional

Auxiliar de medicina dentária - Prestar suporte técnico e administrativo aos médicos dentistas e higienistas orais, de acordo com as normas, instruções e as orientações superiores, no sentido de facilitar a consulta do médico dentista, de garantir os níveis de serviço estabelecidos e a satisfação dos clientes, de acordo com as regras e normas em vigor na empresa.

Auxiliar de fisioterapia - Realizar as atividades da área de Fisioterapia, de acordo com a indicação clínica, prescrições médicas e orientações da coordenação, no sentido de garantir a prestação de meios complementares terapêuticos e promover a saúde e o bem-estar do utente, de acordo com as normas e códigos em vigor na empresa.

Assistente operacional de caixas de primeiros socorros - Garantir a manufatura e reprocessamento de caixas (kits) de primeiros socorros para aeronaves e as instalações em terra das empresas clientes, bem como para viajantes individuais, de acordo com as orientações do serviço e as normas e códigos em vigor na empresa.

Técnicos especialistas de condições de trabalho

Técnico de higiene e segurança no trabalho - Identificar, avaliar e controlar situações de risco de natureza profissional, de acordo com orientações superiores e a legislação em vigor sobre saúde, higiene e segurança do trabalho, por forma a promover um ambiente de trabalho mais seguro e saudável para os trabalhadores, de acordo com as normas e códigos em vigor na empresa.

Ergonomista - Conceber ou reformular serviços e/ou sistemas produtivos para as empresas clientes, colaborando na implementação de novas formas de organização do trabalho e otimizando o interface operador/sistema técnico, tendo em conta o conhecimento científico e a legislação em vigor sobre saúde, higiene e segurança do trabalho, por forma a melhorar as condições de trabalho, de acordo com as normas e

códigos em vigor na empresa.

Técnicos qualificados

Técnico de gestão operacional e de cliente - Elaborar o planeamento e monitorizar a atividade operacional dos secretariados clínicos, de acordo com o manual de procedimentos da área e normas superiores, no sentido de garantir o cumprimento, em tempo útil, dos procedimentos administrativos e de assegurar a qualidade no atendimento aos colaboradores e clientes da UCS.

Garantir a manutenção dos processos de suporte e informação de gestão, efetuando a coordenação das atividades do call center e expediente interno e externo, de acordo com os procedimentos definidos, respondendo de forma oportuna às solicitações do cliente interno e externo, de acordo com as regras e códigos em vigor na empresa.

Técnico de comunicação e imagem - Desenvolver as atividades da área de Customer Relationship Management, de acordo com os objetivos estratégicos, com o plano de marketing e comunicação definidos e com orientações superiores, no sentido de maximizar a valorização da marca UCS, a criação de valor pela fidelização do cliente e a expansão da atividade da empresa.

Técnico de informática - Acompanhar as atividades da UCS na perspetiva dos sistemas de informação, nomeadamente no seu desenvolvimento e implementação, de acordo com orientações superiores. Prestar, em articulação com o fornecedor megasis, serviço de help desk com vista a minimizar o risco de interrupção da atividade.

Técnico de contabilidade - Coordenar as atividades da área de aprovisionamento e logística, com o objetivo de habilitar e orientar os envolvidos em todos os processos, compreendendo a sua identificação e suas responsabilidades e fazer cumprir os procedimentos instituídos e em vigor na empresa. Assegurar o fornecimento de informação e inputs de reporte financeiro para a gestão (administração e direções), assegurar as atividades de contabilidade definidas no SLA com a TAP FI e controlar os orçamentos e os desvios orçamentais verificados.

Técnico administrativos

Assistente de direção - Assegurar o apoio administrativo e de secretariado das direções de SHS, SCI e CMAV, de acordo com orientações superiores, normas e códigos internos da empresa, no sentido de garantir a execução eficiente das atividades administrativas necessárias à prossecução dos objetivos e funções dos diretores, contribuindo para o bom funcionamento da estrutura.

Secretária do conselho de administração - Assegurar o apoio administrativo e de secretariado à administração de acordo com orientações superiores e as normas, códigos e procedimentos internos em vigor na empresa.

Assistente administrativo - Desenvolver as atividades administrativas de suporte à operação, nomeadamente da área de logística e compras e gestão de stocks.

Secretária clínica - Realizar o atendimento com eficiência aos utentes e colaboradores UCS, bem como prestar apoio administrativo à respetiva área, de acordo com os procedimentos e políticas em vigor, a fim de garantir os níveis

de serviço estabelecidos e a satisfação das necessidades dos clientes.

Assistente de call center/telefonista - Realizar o atendimento telefónico com eficiência, aos utentes e colaboradores UCS, de acordo com os procedimentos e políticas em vigor, a fim de garantir os níveis de serviço estabelecidos e a satisfação das necessidades dos clientes.

Cláusula. 5.^a

(Responsabilidades dos trabalhadores no exercício das suas funções)

1- Os trabalhadores de qualquer grau, no exercício das suas funções assumem as seguintes responsabilidades:

- a) Utilizar a documentação técnica e os equipamentos adequados para as tarefas que executam;
- b) Zelar pelo bom estado de conservação dos equipamentos que utilizam e contribuir para a manutenção da sua operacionalidade, desde que capacitados para tal;
- c) Zelar pela boa organização do seu espaço de trabalho;
- d) Respeitar os princípios, normas e procedimentos definidos pelas autoridades de saúde e pela UCS, visando os mais altos padrões de qualidade e segurança;
- e) Cumprir as normas de segurança, higiene e saúde no trabalho e de proteção do ambiente.

2- A nenhum trabalhador pode ser solicitada ou exigida a prestação de trabalho que envolva exercício de atividades profissionais diferentes das cometidas no momento da sua admissão, ou que não decorram de qualificações que tenham sido entretanto adquiridas através de formação profissional proporcionada pela empresa, ou de qualquer outra forma adquirida pelo trabalhador.

ANEXO II

Enquadramento na carreira profissional

Cláusula 1.^a

(Enquadramento profissional - Conceitos e definições)

Em complemento do disposto na cláusula 14.^a do AE, entende-se por:

Carreira profissional: sistema que define as linhas orientadoras gerais de evolução na profissão;

Posição salarial: posição em que cada trabalhador se acha integrado na tabela salarial, determinada pelo grau ou sub-grau de enquadramento.

Cláusula 2.^a

(Enquadramento na carreira profissional)

1- Os trabalhadores enquadram-se na carreira profissional de acordo com a natureza das funções que desempenham na linha técnica.

2- Cada grupo profissional integra os seguintes graus e sub-graus;

- Grau VIII
- Grau VII a)
- Grau VII
- Grau VI a)

Grau VI
Grau V
Grau IV a)
Grau IV
Grau III a)
Grau III
Grau II
Grau I
Iniciado

Cláusula 3.^a

(Evolução na linha técnica)

1- A evolução na linha técnica depende da verificação dos requisitos gerais e dos requisitos específicos para o acesso a cada grau.

2- Constituem requisitos gerais para a evolução na linha técnica:

- a) Aprovação em cursos de especialização e/ou qualificação;
- b) Assiduidade dentro dos limites definidos na cláusula 15.^a do AE;
- c) Inexistência de impedimento por motivo disciplinar, nos termos definidos na lei e no AE;
- d) Apreciação do currículo técnico, nos termos definidos na cláusula 4.^a deste anexo;
- e) Cumprimento dos tempos de permanência estabelecidos nas tabelas salariais.

2- A progressão constitui a passagem de um trabalhador para um nível desenvolvimento na carreira, superior ao detido. O trabalhador deverá ter demonstrado um nível médio de desempenho positivo no tempo de permanência definido, anterior à progressão. Na sequência do ponto anterior serão selecionados os trabalhadores que tiverem o melhor resultado, de acordo com os critérios definidos.

3- Verificados os requisitos gerais para a progressão na carreira, o trabalhador evolui na linha técnica, conforme especificado nas respectivas tabelas salariais deste anexo.

4- Os acessos aos escalões salariais intermédios previstos nos pontos anteriores estão sujeitos e condicionados aos requisitos gerais de evolução na carreira profissional estabelecidos na cláusula 15.^a do AE, bem como à obtenção de avaliação de desempenho e potencial igual ou superior a bom (até ao grau V) ou de muito bom nos restantes graus e grau intermédio e ainda ao conteúdo do currículo técnico.

5- Para todos os trabalhadores enquadrados nas respetivas carreiras profissionais na data da entrada em vigor do presente AE, a contagem do tempo de permanência no grau ou sub-grau em que tenham sido enquadrados será feita, para efeitos da próxima evolução, a partir de 1 de janeiro de 2018.

Cláusula 4.^a

(Currículo técnico)

1- Cada trabalhador será titular de um currículo técnico no qual se registarão todas as informações relevantes para a respetiva evolução na carreira profissional.

2- Constam obrigatoriamente do currículo técnico:

- a) Registo da formação adquirida na UCS e respetiva classificação;
- b) Registo da formação, considerada relevante, adquirida por iniciativa do trabalhador;
- c) Registo de valências adicionais/alargamento funcional;
- d) Ações profissionais dignas de destaque;
- e) Contributos relevantes nos domínios técnico, tecnológico ou económico, aproveitáveis pela empresa;
- f) Ações não conformes com as regras e práticas pré-estabelecidas;
- g) Resultado da avaliação do desempenho e potencial;
- h) Desempenho temporário de funções de chefia, com menção dos períodos em causa e respetiva avaliação;
- i) Evolução na carreira, com referência ao grau, data e fundamento da evolução.

3- Dos registos e anotações referidos no número anterior será dado conhecimento ao trabalhador, o qual lhes poderá fazer anexar os comentários que considerar pertinentes

4- No caso de ações não conformes referidas na alínea f) do número 2, o respetivo registo deverá ser acompanhado de fundamentação que especificará as razões da não conformidade, e comunicado ao trabalhador por escrito no prazo de 30 dias após o registo. O trabalhador poderá opor as suas razões, fundamentadas, por escrito, de que a UCS fará a devida apreciação, da qual dará conhecimento ao trabalhador.

5- O trabalhador poderá recorrer, no prazo de 10 dias, para um júri a constituir, que integrará representantes do sindicato em que se ache filiado e que se pronunciará no prazo máximo de 30 dias.

6- O currículo técnico será facultado para consulta, sempre que solicitado pelo trabalhador ou, com sua autorização escrita, pelo sindicato em que se ache filiado.

Cláusula 5.^a

(Tabelas salariais)

1- Ano de 2019

MD médicos			
		Evolução	
Linha técnica	€	Tempo de permanência	ADP
Linha H			
Grau VIII	3 971,00 €		ADP muito bom
Grau VII <i>a)</i>	3 870,00 €	AET	ADP muito bom
Grau VII	3 766,00 €	36 meses + AET 6 %	ADP muito bom
Grau VI <i>a)</i>	3 630,00 €	36 meses + AET 6 %	ADP muito bom
Grau VI	3 509,00 €	24 meses	ADP muito bom
Grau V	3 245,00 €	24 meses	ADP bom
Grau IV <i>a)</i>	3 080,00 €	24 meses	ADP bom
Grau IV	2 975,00 €	24 meses	ADP bom
Grau III <i>a)</i>	2 786,00 €	24 meses	ADP bom
Grau III	2 596,00 €	24 meses	ADP bom
Grau II	2 326,00 €	24 meses	ADP bom
Grau I	2 055,00 €	24 meses	ADP bom
Iniciado	1 839,00 €	6 meses	ADP bom

ENF Enfermeiros			
		Evolução	
Linha técnica	€	Tempo de permanência	ADP
Linha H			
Grau VIII	3 083,00 €		ADP muito bom
Grau VII <i>a)</i>	2 921.00 €	AET	ADP muito bom
Grau VII	2 759,00 €	36 meses + AET 6 %	ADP muito bom
Grau VI <i>a)</i>	2 595,00 €	36 meses + AET 6 %	ADP muito bom
Grau VI	2 434,00 €	24 meses	ADP muito bom
Grau V	2 163,00€	24 meses	ADP bom

Grau IV <i>a)</i>	2 055,00 €	24 meses	ADP bom
Grau IV	1 947,00 €	24 meses	ADP bom
Grau III <i>a)</i>	1 866,00 €	24 meses	ADP bom
Grau III	1 785,00 €	24 meses	ADP bom
Grau II	1 623,00 €	24 meses	ADP bom
Grau I	1 461,00 €	24 meses	ADP bom
Iniciado	1 298,00 €	6 meses	ADP bom

TEC - Técnicos especialistas clínicos			
		Evolução	
Linha técnica	€	Tempo de permanência	ADP
Linha H.			
Grau VIII	2 812,00 €		ADP muito bom
Grau VII <i>a)</i>	2 678,00 €	AET	ADP muito bom
Grau VII	2 543,00 €	36 meses + AET 6 %	ADP muito bom
Grau VI <i>a)</i>	2 348,00 €	36 meses + AET 6 %	ADP muito bom
Grau VI	2 153,00 €	24 meses	ADP muito bom
Grau V	1 894,00 €	24 meses	ADP bom
Grau IV <i>a)</i>	1 786,00 €	24 meses	ADP bom
Grau IV	1 677,00 €	24 meses	ADP bom
Grau III <i>a)</i>	1 542,00 €	24 meses	ADP bom
Grau III	1 406,00 €	24 meses	ADP bom
Grau II	1 180,00 €	24 meses	ADP bom
Grau I	1 029,00 €	24 meses	ADP bom
Iniciado	920,00 €	6 meses	ADP bom

TDT - Técnicos diagnóstico terapêutica			
		Evolução	
Linha técnica	€	Tempo de permanência	DP
Linha H.			
Grau VIII	2 596,00 €		ADP muito bom
Grau VII a)	2 488,00 €	AET	ADP muito bom
Grau VII	2 380,00 €	36 meses + AET 6 %	ADP muito bom
Grau VI a)	2 191,00 €	36 meses + AET 6 %	ADP muito bom
Grau VI	2 002,00 €	24 meses	ADP muito bom
Grau V	1 785,00 €	24 meses	ADP bom
Grau IV a)	1 677,00 €	24 meses	ADP bom
Grau IV	1 569,00 €	24 meses	ADP bom
Grau III a)	1 488,00 €	24 meses	ADP bom
Grau III	1 406,00 €	24 meses	ADP bom
Grau II	1 245,00 €	24 meses	ADP bom
Grau I	1 028,00 €	24 meses	ADP bom
Iniciado	866,00 €	6 meses	ADP bom

TECT - Técnicos especialista condições de trabalho			
		Evolução	
Linha técnica	€	Tempo de permanência	ADP
Linha H.			
Grau VIII	2 704,00 €		ADP muito bom
Grau VII a)	2 571,00 €	AET	ADP muito bom
Grau VII	2 434,00 €	36 meses + AET 6 %	ADP muito bom
Grau VI a)	2 294,00 €	36 meses + AET 6 %	ADP muito bom
Grau VI	2 153,00 €	24 meses	ADP muito bom
Grau V	1 894,00 €	24 meses	ADP bom
Grau IV a)	1 786,00 €	24 meses	ADP bom
Grau IV	1 677,00 €	24 meses	ADP bom
Grau III a)	1 542,00 €	24 meses	ADP bom
Grau III	1 406,00 €	24 meses	ADP bom
Grau II	1 180,00 €	24 meses	ADP bom
Grau I	1 029,00 €	24 meses	ADP bom
Iniciado	920,00 €	6 meses	ADP bom

AACO - Assistentes de apoio clínico operacional			
		Evolução	
Linha técnica	€	Tempo de permanência	ADP
Linha H			
Grau VIII	1 731,00 €		ADP muito bom
Grau VII a)	1 677,00 €	AET	ADP muitobom
Grau VII	1 623,00 €	36 meses + AET 6 %	ADP muito bom
Grau VI a)	1 542,00 €	36 meses + AET 6 %	ADP muito bom
Grau VI	1 461,00 €	24 meses	ADP muito bom
Grau V	1 298,00 €	24 meses	ADP bom
Grau IV a)	1 244,00 €	24 meses	ADP bom
Grau IV	1 190,00 €	24 meses	ADP bom

Grau III a)	1 109,00 €	24 meses	ADP bom
Grau III	1 028,00 €	24 meses	ADP bom
Grau II	920,00 €	24 meses	ADP bom
Grau I	812,00 €	24 meses	ADP bom
Iniciado	726,00 €	6 meses	ADP bom

TQ -Técnicos qualificados			
		Evolução	
Linha técnica	€	Tempo de permanência	ADP
Linha H.			
Grau VIII	2 921,00 €		ADP muito bom
Grau VII a)	2 705,00 €	AET	ADP muito bom
Grau VII	2 488,00 €	36 meses + AET 6 %	ADP muito bom
Grau VI a)	2 326,00 €	36 meses + AET 6 %	ADP muito bom
Grau VI	2 163,00 €	24 meses	ADP muito bom
Grau V	1 839,00 €	24 meses	ADP bom
Grau IV a)	1 677,00 €	24 meses	ADP bom
Grau IV	1 515,00 €	24 meses	ADP bom
Grau III a)	1 461,00 €	24 meses	ADP bom
Grau III	1 406,00 €	24 meses	ADP bom
Grau II	1 245,00 €	24 meses	ADP bom
Grau I	1 082,00 €	24 meses	ADP bom
Iniciado	974,00 €	6 meses	ADP Bom

TA - Técnico administrativo			
		Evolução	
Linha técnica	€	Tempo de permanência	ADP
Linha H.			
Grau VIII	1 515,00 €		ADP muito bom
Grau VII a)	1 450,00 €	AET	ADP muito bom
Grau VII	1 380,00 €	36 meses + AET 6 %	ADP muito bom
Grau VI a)	1 310,00 €	36 meses + AET 6 %	ADP muito bom
Grau VI	1 245,00 €	24 meses	ADP muito bom
Grau V	1 080,00 €	24 meses	ADP bom
Grau IV a)	1 020,00 €	24 meses	ADP bom
Grau IV	974,00 €	24 meses	ADP bom
Grau III a)	920,00 €	24 meses	ADP bom
Grau III	866,00 €	24 meses	ADP Bom
Grau II	812,00 €	24 meses	ADP bom
Grau I	736,00 €	24 meses	ADP Bom
Iniciado	649,00 €	6 meses	ADP bom

AET - Representa avaliação de responsabilidade técnica.

ADP - Avaliação desempenho e potencial.

2- As remunerações constantes das tabelas terão nos anos de 2020 a 2022 as seguintes atualizações, com efeitos a partir de 1 de janeiro de cada ano:

2020 - 2 %

2021 - 1 % + taxa de inflação

2022 - 1 % + taxa de inflação

3- A taxa de inflação a considerar é a correspondente a evolução do índice de preços no consumidor, no Continente, registada no ano imediatamente anterior, publicada pelo INE.

4- No ano de 2020, se a taxa de inflação registada em 2019 for superior a 2 %, a atualização salarial será efetuada por essa taxa de inflação.

ANEXO III

Regulamentos internos previstos no número 2 da cláusula 21.^a que, nos termos dessa cláusula, se mantêm em vigor, até definição de nova regulamentação:

- Regulamento interno da UCS.
- Manual de procedimentos saúde, higiene e segurança no trabalho da UCS.
- Normas de fardamento para profissionais de saúde.
- Normas de utilização de fardamento.
- Regulamento de ajudas de custo - Igual ao que estiver em vigorar em cada momento na TAP.
- Facilidades de passagens - O regulamento que vigorar em cada momento na TAP, com as adaptações por estas estabelecidas ou impostas pela regulamentação internacional aplicável.
- Manual orientador do sistema de gestão de desempenho e potencial, em cada momento em vigor.
- Regulamento de transporte - Igual ao que estiver em vigorar em cada momento na TAP.
- Regulamento de higiene e segurança.

Depositado em 1 de abril de 2019, a fl. 86 do livro n.º 12, com o n.º 71/2019, 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 Tomaz do Douro - Empreendimentos Turísticos, L.^{da} e a Federação de Sindicatos dos Trabalhadores do Mar - FESMAR - Alteração salarial e outras/texto consolidado

Alteração salarial e outras e texto consolidado do acordo de empresa publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 12, de 29 de março de 2016 e posteriores alterações, a última das quais publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 11, de 22 de março de 2018.

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.^a

Âmbito e área

1- O presente AE aplica-se em território nacional à empresa Tomaz do Douro - Empreendimentos Turísticos, L.^{da}, adiante designada por empresa, e aos trabalhadores das categorias profissionais nele previstas que prestam serviço em terra ou como tripulantes das embarcações, associados nas organizações sindicais outorgantes, bem como aqueles que a ele venham a aderir nos termos fixados na cláusula 61.^a (Adesão individual ao contrato).

2- Este AE vigora nas embarcações a operar no rio Douro e seus afluentes em atividades marítimo-turísticas e em atividades hoteleiras em terra, bem como em atividades administrativas e comerciais de apoio.

Cláusula 2.^a

Vigência, denúncia e revisão

1- O presente AE entra em vigor nos termos da lei e terá um prazo de vigência de 24 meses, salvo o disposto no número seguinte.

2- As tabelas salariais e cláusulas de expressão pecuniária têm um prazo de vigência de 12 meses, serão renegociadas anualmente, produzindo efeitos entre 1 de março e 28 de fevereiro do ano civil imediato.

3- A denúncia ou a proposta de revisão parcial da convenção pode ser feita, por qualquer das partes, com antecedência relativamente ao termo dos prazos de vigência previstos nos números anteriores, e deve ser acompanhada de proposta de alteração e respetiva fundamentação.

4- No caso de denúncia, a comunicação tem de ser feita com a antecedência de, pelo menos, três meses.

5- A parte que recebe a denúncia ou a proposta de revisão parcial deve responder no prazo de 30 dias após a receção da proposta, devendo a resposta, devidamente fundamentada, conter, pelo menos, contraproposta relativa a todas as matérias da proposta que não sejam aceites.

6- Após a apresentação da contraproposta deve, por iniciativa de qualquer das partes, realizar-se a primeira reunião para celebração do protocolo do processo de negociações e entrega dos títulos de representação dos negociadores.

7- As negociações terão a duração de 30 dias, findos os quais as partes decidirão da sua continuação ou da passagem à fase seguinte do processo de negociação colectiva de trabalho.

8- Enquanto este AE não for alterado ou substituído no todo ou em parte, renovar-se-á automaticamente decorridos os prazos de vigência constantes nos precedentes números 1 e 2.

CAPÍTULO II

Admissão de pessoal

Cláusula 3.^a

Condições mínimas de admissão

1- Salvo nos casos expressamente previstos na lei, as condições mínimas de admissão para o exercício das profissões abrangidas são:

- a) Idade mínima não inferior a 16 anos;
- b) Escolaridade obrigatória.

2- As habilitações referidas no número anterior não serão obrigatórias para os trabalhadores que à data da entrada em vigor do presente AE já exerçam a profissão.

Cláusula 4.^a

Recrutamento

1- O recrutamento e selecção do pessoal de terra e tripulantes é da competência da empresa que, para o efeito, os recrutará nos termos legais.

2- Sempre que a empresa recorra à FESMAR no recrutamento para embarque de qualquer tripulante, esta compromete-se a satisfazer logo que possível os pedidos que lhe forem apresentados e a emitir a respetiva declaração.

3- O trabalhador começará a ser remunerado na data indicada no contrato individual de trabalho.

Cláusula 5.^a

Contrato de trabalho

1- Todo o trabalhador terá contrato individual de trabalho reduzido a escrito e assinado por ambas as partes, onde figurarão as condições acordadas entre as partes, que terão de respeitar as condições mínimas previstas neste AE e conter obrigatoriamente os seguintes elementos:

- a) Nome completo;
- b) Categoria profissional e nível salarial;
- c) Período normal de trabalho;
- d) Local de trabalho;
- e) Condições particulares de trabalho e remuneração, quando existam;
- f) Duração do período experimental;
- g) Data de início do contrato de trabalho;
- h) Nos casos de contrato a termo, o prazo estipulado com a indicação, nos termos legais, do motivo justificativo.

2- No ato de admissão será fornecido ao trabalhador um exemplar deste AE e regulamentos internos da empresa, caso existam.

Cláusula 6.^a

Lotação das embarcações

A empresa armadora deve ter um quadro de tripulantes em número suficiente para fazer face às normais necessidades das lotações das embarcações.

Cláusula 7.^a

Contrato de trabalho a termo

1- A admissão de trabalhadores na empresa pode efetuar-se através de contrato de trabalho a termo, mas apenas nas condições previstas na lei.

2- As normas deste AE são aplicáveis aos trabalhadores contratados a termo, exceto quando expressamente excluídas ou se mostrem incompatíveis com a duração do contrato.

3- Os trabalhadores contratados a termo, em igualdade de condições com outros candidatos, têm preferência na admissão para postos de trabalho efectivos na empresa.

Cláusula 8.^a

Período experimental

1- Nos contratos de trabalho por tempo indeterminado haverá, salvo estipulação expressa em contrário, um período experimental com duração máxima de:

- a) 90 dias, para os trabalhadores enquadrados nos níveis salariais IX a V;
- b) 120 dias, para os trabalhadores enquadrados nos níveis salariais IV e III;
- c) 180 dias, para os trabalhadores enquadrados nos níveis salariais II e I.

2- Para os trabalhadores contratados a termo, seja qual for o seu enquadramento, o período experimental será de 30 dias, ou de 15 dias se o contrato tiver duração inferior a seis meses.

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

4- Tendo o período experimental durado mais de 60 dias, para denunciar o contrato nos termos previstos no número anterior, a empresa tem de dar um aviso prévio de 7 dias.

CAPÍTULO III

Classificação e carreira profissional

Cláusula 9.^a

Classificação e enquadramento profissional

1- Todo o trabalhador deve encontrar-se classificado numa das categorias profissionais constantes do anexo I a este AE, de acordo com as funções efectivamente desempenhadas.

2- Podem ser atribuídas outras designações profissionais, por razões de organização interna ou representação externa, mas sem prejuízo da sua equiparação, para efeitos de enquadramento profissional e de remuneração, a uma das categorias e carreiras previstas neste AE.

3- Para efeitos deste acordo, é adotado o enquadramento profissional constante do anexo III.

Cláusula 10.^a

Desempenho de funções inerentes a diversas categorias

1- Quando o trabalhador desempenhar funções inerentes a

diversas categorias tem direito a auferir a remuneração mínima da categoria mais elevada.

2- Sempre que a situação prevista no número anterior se verifique por mais de 120 dias seguidos, ou 180 interpolados, dentro do período de um ano, o trabalhador ingressará, se o desejar e declarar por escrito, na categoria e escalão a que corresponde a remuneração mais elevada, sem prejuízo do exercício das funções que vinha desempenhando.

Cláusula 11.^a

Funções a bordo

Sempre que necessário, pode o tripulante desempenhar a bordo função superior à sua categoria, desde que a sua qualificação profissional seja considerada suficiente para o desempenho em segurança dessa função, auferindo a retribuição e todas as regalias inerentes, voltando à função correspondente à sua categoria logo que a empresa disponha de tripulante devidamente habilitado.

Cláusula 12.^a

Mobilidade funcional

1- O trabalhador deve exercer uma atividade correspondente à sua categoria profissional.

2- Quando, porém, o interesse da empresa o justificar, pode o trabalhador ser temporariamente encarregado de tarefas não compreendidas no objeto do contrato, desde que tal mudança não implique diminuição da retribuição, nem modificação substancial da posição do trabalhador.

3- Quando aos serviços temporariamente desempenhados, nos termos do número anterior, corresponder um tratamento mais favorável, o trabalhador tem direito a esse tratamento.

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

CAPÍTULO IV

Direitos e deveres das partes

Cláusula 13.^a

Deveres dos trabalhadores

1- São deveres dos trabalhadores:

a) Cumprir as disposições legais aplicáveis e o presente AE;

b) Respeitar e fazer-se respeitar no local de trabalho, tratando com urbanidade e lealdade a entidade patronal, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as demais pessoas que estejam ou entrem em relações com a empresa;

c) Exercer com zelo e diligência as suas funções;

d) Prestar em matéria de serviço todos os conselhos e ensinamentos solicitados pelos seus companheiros de trabalho;

e) Promover e executar todos os atos tendentes à melhoria da produtividade da empresa;

f) Cumprir as ordens e instruções dos superiores hierárquicos em tudo o que respeita à execução e disciplina do trabalho, salvo na medida em que se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias legais e contratuais;

g) Cumprir e fazer cumprir as normas legais no que respeita à saúde e segurança no trabalho;

h) Participar aos seus superiores hierárquicos os acidentes e ocorrências anormais que tenham surgido durante o serviço;

i) Frequentar os cursos de aperfeiçoamento ou de formação profissional que a empresa promova ou subsidie;

j) Responsabilizar-se e velar pela boa conservação e utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhe forem confiados;

k) Guardar lealdade à empresa, nomeadamente não negociando, por conta própria ou de outrem, utilizando ou divulgando para o efeito informações de que teve conhecimento enquanto trabalhador, com ressalva das que deva prestar às entidades competentes;

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

m) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade.

2- É dever específico dos tripulantes fazer tudo quanto a si couber em defesa da salvaguarda da vida humana, da embarcação, pessoas e bens.

Cláusula 14.^a

Deveres da empresa

1- São deveres da empresa:

a) Cumprir e fazer cumprir as disposições do presente AE e da lei;

b) Tratar o trabalhador com urbanidade, de forma a não ferir a sua dignidade moral e profissional;

c) Exigir do pessoal com funções de chefia que adopte comportamento conforme o disposto na alínea anterior;

d) Proporcionar aos trabalhadores boas condições de trabalho, nomeadamente no que respeita à saúde e segurança no trabalho;

e) Pagar pontualmente ao trabalhador a retribuição que lhe é devida, de acordo com a sua categoria profissional e regime de trabalho;

f) Criar, manter e dinamizar serviços de formação para os trabalhadores, adequados ao seu aperfeiçoamento profissional, desenvolvendo as suas capacidades profissionais e pessoais, bem como facilitar a frequência do ensino oficial, público ou privado, e acções de formação profissional;

g) Cumprir os deveres impostos por lei em matéria de acidentes de trabalho e doenças profissionais;

h) Observar as convenções internacionais ratificadas pelo Estado Português sobre a segurança e as condições de trabalho a bordo;

i) Prestar aos sindicatos, aos delegados sindicais e à co-

missão de trabalhadores, todas as informações e esclarecimentos que solicitem, com vista ao exercício das suas atribuições, de acordo com o previsto na lei e neste AE;

j) Facultar a consulta do processo individual, sempre que o trabalhador o solicite;

k) Responder, por escrito, a qualquer reclamação formulada directamente pelo trabalhador ou pelos seus representantes sindicais, para que a decisão final seja proferida no prazo máximo de 30 dias a contar da reclamação.

Cláusula 15.^a

Garantias dos trabalhadores

1- É vedado à empresa:

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

b) Diminuir a retribuição do trabalhador;

c) Baixar a categoria do trabalhador e/ou mudá-lo para categoria profissional a que corresponda nível salarial inferior, salvo nos casos previstos na lei e neste AE;

d) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, sem o seu acordo escrito, salvo o disposto nas cláusulas 17.^a e 18.^a;

e) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pela empresa ou por pessoas por ela indicadas;

f) Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, economatos, refeitórios ou outros estabelecimentos para fornecimento de bens ou prestações de serviços aos trabalhadores;

g) Despedir e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos e regalias decorrentes da antiguidade;

h) Exercer pressão sobre o trabalhador para que atue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho próprias ou dos companheiros.

2- A prática, por parte da empresa, de qualquer ato contrário às garantias dos trabalhadores previstas neste AE considera-se violação do contrato de trabalho e constitui justa causa de rescisão por parte do trabalhador.

CAPÍTULO V

Da prestação de trabalho

Cláusula 16.^a

Regulamentação do trabalho

Compete à empresa fixar os termos em que deve ser prestado o trabalho, dentro dos limites decorrentes do contrato de trabalho e das normas que o regem, designadamente das constantes do presente AE.

Cláusula 17.^a

Local de trabalho

1- Considera-se local de trabalho a instalação ou o conjunto das instalações da empresa situadas na localidade onde o

trabalhador normalmente presta serviço ou de onde é deslocado para temporariamente prestar serviço em outros locais.

2- A cada trabalhador deve ser atribuído um único local de trabalho, o qual só poderá ser alterado por acordo das partes e nos casos previstos na lei e no artigo seguinte deste AE.

3- A atividade profissional dos tripulantes será a bordo de qualquer embarcação da empresa, salvo se as partes outra coisa acordarem no contrato individual de trabalho.

Cláusula 18.^a

Transferência de local de trabalho

1- Com excepção do disposto no número 3 da cláusula anterior, a entidade patronal só pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho se essa transferência não implicar prejuízo sério para o trabalhador ou se resultar de mudança total ou parcial do estabelecimento ou serviço onde aquele trabalha.

2- Se a transferência causar prejuízo sério ao trabalhador, este pode, querendo, rescindir o contrato de trabalho, com direito à indemnização prevista no número 1 da cláusula 54.^a

3- Os termos da transferência individual constarão obrigatoriamente de documento escrito.

4- Se a transferência determinar a mudança de residência, a empresa custeará sempre as despesas feitas pelo trabalhador directamente impostas e decorrentes da transferência, nomeadamente de transporte do trabalhador, agregado familiar e mobiliário, as quais deverão ser discriminadas e comprovadas.

5- Na circunstância referida no número anterior, o trabalhador terá ainda direito a receber, a título de compensação, o valor equivalente a um mês de retribuição.

6- Quando a transferência não determinar a mudança de residência, a empresa custeará sempre os eventuais acréscimos diários de despesas, designadamente de transportes e refeições, e pagará ainda o tempo de trajeto, na parte que for superior ao anterior.

7- Em caso de transferência de local de trabalho a título provisório, o trabalhador considera-se em regime de deslocação.

Cláusula 19.^a

Deslocações em serviço

1- Sempre que o trabalhador se desloque do local onde habitualmente presta a sua atividade, por motivo de serviço, ou para embarque/desembarque em serviço, ou desembarque motivado por doença ou de acidente profissional, terá direito ao pagamento das inerentes despesas de transporte, de comunicação, de alimentação e de alojamento, contra entrega dos respectivos documentos comprovativos.

2- Sempre que haja acordo entre o trabalhador e a empresa, as despesas de alimentação e alojamento podem ser pagas em regime de ajudas de custo, que serão de valor igual às mais elevadas definidas anualmente por portaria governamental para os funcionários do Estado.

3- Quando o trabalhador, por motivo de deslocação, receba

ajudas de custo que incluam o pagamento do almoço, não receberá a verba prevista no número 1 da cláusula 49.^a

4- A empresa garantirá um seguro que cubra os riscos de viagem em serviço.

Cláusula 20.^a

Horário de trabalho

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

2- Dentro dos condicionalismos previstos neste AE e na lei, compete à empresa estabelecer o horário de trabalho do pessoal ao seu serviço.

Cláusula 21.^a

Período normal de trabalho

1- Os períodos normais de trabalho diário e semanal serão:

a) Para os trabalhadores administrativos e comerciais abrangidos por este acordo, trinta e sete horas e trinta minutos;

b) Para os restantes trabalhadores, oito horas diárias e quarenta semanais.

2- O período normal de trabalho diário será interrompido por um intervalo de pelo menos uma hora de descanso, para almoço e/ou jantar.

3- Com o acordo do trabalhador, o intervalo diário nos setores administrativo, comercial e hoteleiro de terra pode ser reduzido a 30 minutos.

Cláusula 22.^a

Regime de horário de trabalho

1- O trabalho normal pode ser prestado em regime de:

a) Horário fixo;

b) Horário variável.

2- Entende-se por horário fixo aquele cujas horas de início e termo são iguais todos os dias e se encontram previamente fixadas, de acordo com as normas do presente AE, nos mapas de horário de trabalho.

3- Entende-se por horário variável aquele cujas horas de início e termo podem ser diferentes em cada dia da semana, mas que se encontram previamente fixadas no mapa de horário de trabalho.

Cláusula 23.^a

Horário das refeições a bordo

Nos locais de trabalho e de refeição estarão afixados quadros indicativos dos horários das principais refeições, de acordo com a legislação em vigor.

Cláusula 24.^a

Isenção do horário de trabalho

1- Por acordo escrito podem ser isentos de horário de trabalho os trabalhadores com funções de administração, de direção, de confiança, de fiscalização ou de apoio aos titulares desses cargos.

2- Podem ainda ser isentos de horário de trabalho, durante

a época de maior atividade e por períodos variáveis, os trabalhadores de outras categorias profissionais que deem o seu acordo por escrito.

3- A isenção de horário de trabalho cobre todo o trabalho prestado para além do horário normal de trabalho em dias úteis.

4- O pagamento da retribuição adicional é devido por períodos não inferiores a um mês, devendo a empresa informar o trabalhador com 30 dias de antecedência da data de termo da isenção ou da sua eventual renovação.

5- A isenção do horário de trabalho não prejudica o direito aos dias de descanso semanal e aos feriados previstos neste AE.

6- Os trabalhadores isentos de horário de trabalho têm direito ao subsídio previsto na cláusula 46.^a

Cláusula 24.^a-A

Trabalho a tempo parcial

1- A empresa pode celebrar contratos de trabalho a tempo parcial, designadamente para ocorrer a necessidades temporárias de trabalhadores de hotelaria de bordo durante os fins-de-semana ou feriados da época de cruzeiros diários.

2- Os contratos para prestar trabalho ao fim de semana podem ser celebrados a termo resolutivo certo, e estão sujeitos às seguintes normas:

a) O período de duração do contrato será, em regra, de seis meses;

b) O trabalhador compromete-se a comparecer ao serviço que lhe for indicado em todos os sábados e domingos de duração do contrato;

c) O período normal de trabalho corresponderá ao da duração do cruzeiro;

d) A retribuição é paga mensalmente e corresponde ao valor de 60 euros líquidos por cada dia de sexta-feira, sábado, domingo ou feriado trabalhados;

e) O valor previsto na alínea anterior compreende já tudo o que for devido por férias não gozadas e subsídios de férias e de Natal;

f) Se, por razões de mercado, algum cruzeiro não se efetuar ou o trabalhador não for necessário, a empresa compromete-se a avisá-lo com 48 horas de antecedência em relação à hora de apresentação prevista e a pagar-lhe um valor correspondente a 25 % da retribuição diária;

3 - Ao trabalhador a tempo parcial são aplicáveis os regimes previstos na lei e neste contrato que não impliquem a prestação de trabalho a tempo completo.

Cláusula 25.^a

Trabalho suplementar

1- Considera-se suplementar todo o trabalho prestado para além do período normal de trabalho diário, após prévia e expressa determinação da entidade empregadora ou seu representante.

2- O trabalho suplementar por períodos inferiores a uma hora conta sempre como uma hora suplementar.

3- Os trabalhadores estão obrigados à prestação do trabalho suplementar, salvo quando, expressamente solicitem

a sua dispensa, por motivo atendível, designadamente, com base nos motivos seguintes:

- a) Participação na vida sindical;
- b) Assistência inadiável ao agregado familiar;
- c) Frequência de estabelecimento de ensino ou preparação de exames;

d) Residência distante do local de trabalho com impossibilidade comprovada de dispor de transporte adequado.

4- Não estão sujeitos á obrigação estabelecida no número anterior as seguintes categorias de trabalhadores:

- a) Deficiente;
- b) Mulher grávida;
- c) Mulher lactante, durante todo o período de amamentação, se for necessário para a sua saúde ou para a saúde da criança, bem como o trabalhador ou a trabalhadora com filho de idade inferior a doze meses;
- d) Menor.

5- Para além do horário normal, os tripulantes são obrigados a executar, no exercício das suas funções, com direito a remuneração suplementar, quando devida, as manobras que a embarcação tiver de efetuar, o trabalho exigido por formalidades aduaneiras, quarentena ou outras disposições sanitárias, bem como os exercícios salva-vidas, de extinção de incêndios e outros similares previstos pela SOLAS ou determinados pelas autoridades.

6- Não se considera trabalho suplementar:

- a) O trabalho prestado por trabalhadores isentos de horário de trabalho em dia normal;
- b) O trabalho que o comandante ou mestre julgar necessário para a segurança da embarcação e seus pertences, da carga ou das pessoas que se encontrem a bordo, quando circunstâncias de força maior o imponham, o que deve ficar registado no respetivo diário de navegação;
- c) O trabalho ordenado pelo comandante ou mestre com o fim de prestar assistência a outras embarcações ou pessoas em perigo, sem prejuízo da comparticipação a que os tripulantes tenham direito em indemnização ou salário de salvaguarda e assistência.

Cláusula 26.^a

Registo de trabalho a bordo

1- Em conformidade com as normas internas da empresa, haverá obrigatoriamente um registo mensal de trabalho suplementar a bordo, individual e por função, elaborado pelo tripulante e que contenha a sua identificação e elementos da retribuição mensal não regular para além do vencimento base. Este registo será visado semanalmente pela cadeia hierárquica competente.

2- As partes acordam, atentas as especificidades da atividade da empresa, que esta não tem a obrigação de organizar ou manter registo das horas de início e termo do trabalho, sempre que esteja apenas em causa o cumprimento dos horários normais de trabalho.

CAPÍTULO VI

Suspensão da prestação do trabalho

SECÇÃO I

Feriados

Cláusula 27.^a

Descanso semanal

1- Todos os trabalhadores abrangidos por este AE têm direito a dois dias de descanso semanal (um obrigatório e um complementar) que serão os que resultarem do seu horário de trabalho.

2- Os horários devem ser organizados de forma rotativa para que, pelo menos uma vez por mês, os dias de descanso semanal coincidam com o sábado e o domingo.

3- Nas épocas de maior atividade da empresa, o gozo do descanso semanal complementar pode ser adiado, ficando a crédito do trabalhador para ser gozado mais tarde ou, por acordo, ser remido a dinheiro com um acréscimo não inferior a 50 %.

4- Nas situações previstas no número anterior, se o trabalhador prestar serviço em seis dias na semana, terá direito a receber mais um subsídio de refeição.

Cláusula 28.^a

Feriados

1- São considerados dias de descanso os feriados obrigatórios previstos na lei.

2- São equiparados a dias feriados os dias a seguir indicados:

- Terça-Feira de Carnaval e feriado municipal da localidade da sede da empresa, os quais podem ser substituídos por outros dias com a concordância da entidade patronal e dos trabalhadores;
- 24 de dezembro.

3- O trabalho em dias de feriado será remunerado de acordo com a cláusula 47.^a (retribuição do trabalho suplementar) e dará direito a igual número de dias de descanso que serão gozados como acréscimo aos seus dias de férias.

4- Sempre que possível, a empresa comunicará aos trabalhadores, com pelo menos 8 (oito) dias de antecedência relativamente a cada feriado, da necessidade ou não da prestação dos seus serviços.

SECÇÃO II

Férias

Cláusula 29.^a

Direito a férias

1- Todos os trabalhadores abrangidos por este AE têm direito, em cada ano civil, a um período de férias de 25 dias úteis.

2- Para efeitos de férias, são úteis os dias da semana de segunda-feira a sexta-feira, com exceção dos feriados, não podendo as férias ter início em dia de descanso semanal do trabalhador.

3- Durante o período de férias a retribuição não pode ser inferior à que os trabalhadores receberiam se estivessem ao serviço.

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

5- O trabalhador pode renunciar parcialmente ao direito a férias, recebendo a retribuição e o subsídio respectivos, sem prejuízo de ser assegurado o gozo efectivo de 20 dias úteis de férias.

Cláusula 30.^a

Aquisição do direito a férias

1- O direito a férias adquire-se com a celebração de contrato de trabalho e vence-se no dia 1 de janeiro de cada ano civil, salvo o disposto nos números seguintes.

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

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

Cláusula 31.^a

Marcação do período de férias

1- A marcação do período de férias deve ser feita, por mútuo acordo, entre a entidade patronal e o trabalhador.

2- Na falta de acordo, competirá à entidade patronal a marcação do período de férias.

3- No caso previsto no número anterior, e devido à atividade desenvolvida pela empresa, esta pode marcar o período de férias dos trabalhadores administrativos, comerciais, hotelaria e dos tripulantes das embarcações marítimo-turísticas em qualquer altura do ano, designadamente naquela em que se regista menor atividade na área onde o trabalhador presta serviço.

4- Aos trabalhadores das áreas administrativas será no entanto garantido, se eles assim o desejarem, o gozo de 10 dias úteis de férias no período compreendido entre 1 de maio e 31 de outubro, mas de acordo com um plano que assegure o funcionamento dos serviços e permita rotativamente a utilização dos referidos meses por todos os trabalhadores.

5- A empresa pode ainda encerrar total ou parcialmente quaisquer dos seus locais de trabalho, ou imobilizar as suas embarcações, para gozo de férias dos seus trabalhadores e tripulantes, no período compreendido entre 1 de novembro de um ano e 31 de março do ano seguinte.

6- As férias devem ser gozadas seguidas, podendo, todavia, a entidade patronal e o trabalhador acordar em que sejam gozadas interpoladamente, desde que salvaguardado, no mínimo, um período de 10 dias úteis consecutivos.

7- O mapa de férias definitivo deverá ser elaborado e afixado até ao dia 15 de abril de cada ano.

Cláusula 32.^a

Alteração da marcação do período de férias

1- A alteração pela empresa dos períodos de férias já estabelecidos, bem como a interrupção dos já iniciados, é permitida com fundamento em justificadas razões de serviço, tendo o trabalhador direito a ser indemnizado dos prejuízos que comprovadamente haja sofrido na pressuposição de que gozaria integralmente o período de férias em causa na época fixada.

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

3- Haverá lugar a alteração do período de férias sempre que o trabalhador na data prevista para o seu início esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, cabendo à entidade patronal, na falta de acordo, a nova marcação do período de férias.

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

Cláusula 33.^a

Interrupção de férias

1- Em caso de doença do trabalhador ou de parto ocorrido durante o gozo de férias, serão as mesmas interrompidas, considerando-se não gozadas na parte restante.

2- O trabalhador deve comunicar imediatamente o dia do início do evento, devendo dele fazer prova e indicando a morada onde pode ser encontrado.

3- A interrupção prevista no número 1 conta-se a partir da data do evento, ou da data da comunicação, quando o trabalhador, por motivos que lhe sejam imputáveis, não o comunicar imediatamente.

4- O gozo das férias interrompidas prosseguirá após o termo da situação de doença ou, no caso de parto, após o termo do período da licença parental, salvo acordo em contrário entre a empresa e o trabalhador.

5- Na falta de acordo quanto às novas datas, a entidade patronal marcará os dias de férias não gozados.

Cláusula 34.^a

Direito a férias nos contratos de duração inferior a seis meses

1- Os trabalhadores contratados a termo, cuja duração, inicial ou renovada, não atinja seis meses, têm direito a dois dias úteis de férias e ao correspondente subsídio por cada mês completo de duração do contrato.

2- Para efeitos da determinação do mês completo devem contar-se todos os dias, seguidos ou interpolados, em que foi prestado trabalho.

3- Nos contratos cuja duração total não atinja seis meses, o gozo das férias tem lugar no momento imediatamente anterior ao da cessação, salvo acordo das partes.

SECÇÃO III

Faltas

Cláusula 35.^a

Definição de falta

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

2- Nos casos de ausência durante períodos inferiores a um dia de trabalho, os respectivos tempos serão adicionados, contando-se essas ausências como faltas na medida em que perfaçam a duração de um ou mais dias de trabalho.

Cláusula 36.^a

Faltas justificadas

1- São consideradas faltas justificadas as seguintes:

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

b) Até 5 (cinco) dias consecutivos, por altura do óbito, motivadas pelo falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens, ou de pessoa que viva em união de facto ou em economia comum com o trabalhador, e respectivos pais, filhos, enteados, sogros, genros ou noras, padrastos e madrastas;

c) Até 2 (dois) dias consecutivos, por altura do óbito, motivadas por falecimento de avós, bisavós, netos, bisnetos, irmãos e cunhados;

d) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino, nos termos da lei;

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

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

g) As ausências não superiores a quatro horas e só pelo tempo estritamente necessário, justificadas pelo responsável pela educação de menor, uma vez por trimestre, para deslocação à escola tendo em vista inteirar-se da situação educativa do filho menor;

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

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

j) As autorizadas ou aprovadas pela empresa;

l) As que por lei forem como tal qualificadas.

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

3- Sem prejuízo de outras previsões legais, determinam a perda de retribuição as seguintes faltas, ainda que justificadas:

a) Quando autorizadas ou aprovadas pela empresa com a indicação expressa de perda de retribuição;

b) Dadas por motivo de doença, desde que o trabalhador tenha direito ao subsídio da Segurança Social respectivo.

c) Dadas por motivo de acidente de trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro.

4- No caso previsto na alínea e) do número 1, se o impe-

dimento do trabalhador se prolongar para além de um mês, aplica-se o regime de suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado.

5- Os tripulantes embarcados têm direito, qualquer que seja o porto em que se encontrem, ao regresso imediato ao porto de recrutamento e ao pagamento de todas as despesas inerentes se ocorrer o falecimento ou doença grave do cônjuge ou companheiro(a), filhos ou pais.

6- Para os efeitos do número 5 desta cláusula entende-se por doença grave aquela que seja comprovada como tal pelos serviços de saúde da empresa ou pelos serviços médico-sociais.

Cláusula 37.^a

Participação e justificação de falta

1- As faltas justificadas, quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicadas à empresa com antecedência mínima de 5 (cinco) dias. Se forem imprevisíveis, logo que possível.

2- A empresa pode exigir do trabalhador, durante a ausência e até 10 dias após a sua apresentação, provas dos factos invocados para a justificação, devendo o trabalhador apresentá-las no prazo de 30 dias após tal notificação.

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

Cláusula 38.^a

Faltas injustificadas

1- Consideram-se injustificadas as faltas não previstas na cláusula 36.^a (Faltas justificadas).

2- As faltas injustificadas dão direito à empresa a descontar na retribuição a importância correspondente ou, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por perda de dias de férias na proporção de um dia de férias por cada dia de falta, desde que salvaguardado o gozo efectivo de 20 dias úteis de férias e o pagamento integral do subsídio de férias.

3- O período de tempo correspondente às faltas injustificadas será descontado na antiguidade.

SECÇÃO IV

Outras situações

Cláusula 39.^a

Licença sem retribuição

1- Podem ser concedidas aos trabalhadores que o solicitem licenças sem retribuição nos termos da lei.

2- O período de licença previsto no número anterior, conta-se sempre para efeitos de antiguidade. Durante o mesmo período cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho.

3- É obrigatória a concessão de licença sem retribuição para o exercício de funções em organismos sindicais, contando aquele período para efeitos de antiguidade.

Cláusula 40.^a

Suspensão da prestação de trabalho por impedimento prolongado

1- Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido de comparecer ao trabalho por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente doença ou acidente, mantém o direito ao lugar, antiguidade e demais regalias, sem prejuízo de cessarem entre as partes todos os direitos e obrigações que pressuponham a efectiva prestação de trabalho.

2- Terminado o impedimento que deu motivo à suspensão do contrato de trabalho, deve o trabalhador, no prazo de 10 dias úteis, apresentar-se na empresa para retomar o serviço, salvo nos casos de doença, em que terá de regressar no dia imediato ao da alta.

3- O não cumprimento das obrigações mencionadas no número anterior faz incorrer o trabalhador em faltas injustificadas.

CAPÍTULO VII

Retribuição do trabalho

Cláusula 41.^a

Retribuição

1- Considera-se retribuição aquilo a que, nos termos deste acordo, das normas que o regem ou dos seus usos, o trabalhador tem direito como contrapartida do seu trabalho e compreende a retribuição base e todas as outras prestações regulares e periódicas, nomeadamente o IHT e os subsídios de férias e de Natal.

2- Não integram o conceito de retribuição:

- a) A remuneração especial por trabalho suplementar;
- b) As importâncias recebidas a título de ajudas de custo, abonos de viagem, despesas de transporte, abonos de instalação e outras equivalentes;
- c) As importâncias recebidas a título de remissão de folgas;
- d) As gratificações extraordinárias concedidas pela empresa como recompensa ou prémio pelos bons serviços prestados;
- e) A participação nos lucros da empresa;
- f) O subsídio de refeição e a alimentação;
- g) O suplemento de embarque;
- h) Os salários de salvação e assistência;
- i) As subvenções recebidas por motivo especial da natureza da embarcação, das viagens e da carga transportada ou dos serviços prestados a bordo.

3- Para todos os efeitos previstos neste AE, a retribuição horária e a retribuição diária são calculadas segundo as seguintes fórmulas:

$$a) \text{ Retribuição horária} = \frac{Rm \times 12}{52 \times n}$$

$$b) \text{ Retribuição diária} = \frac{Rm \times 12}{365}$$

em que Rm é o valor da retribuição mensal e n é o numero

de horas de trabalho a que, por semana, o trabalhador está obrigado.

Cláusula 42.^a

Retribuição mensal

1- A retribuição base mensal devida aos trabalhadores pelo seu período normal de trabalho é a fixada no anexo III ao presente AE.

2- Nas embarcações com lotação superior a 250 passageiros, os valores da retribuição base mensal constantes da tabela salarial são acrescidos de 12,50 %.

3- A retribuição mensal corresponderá à função exercida, independentemente da categoria de quem a exerce, sem prejuízo dos casos em que o trabalhador já auferir na empresa retribuição correspondente a função superior e será constituída pela retribuição base mensal e o subsídio de IHT, sempre que, neste último caso, a ele haja direito.

Cláusula 43.^a

Tempo e forma de pagamento

1- A empresa obriga-se a pagar pontualmente ao trabalhador, até ao último dia útil de cada mês:

- a) A retribuição mensal e o suplemento de embarque, quando praticado, referentes ao mês em curso;
- b) A parte restante da retribuição referente ao mês anterior.

2- Ocorrendo cessação do contrato de trabalho, a empresa obriga-se a pagar ao trabalhador a totalidade do que lhe é devido no mês em que se verificar tal cessação, incluindo as folgas e as partes proporcionais ao tempo trabalhado dos subsídios de férias e de Natal.

3- O pagamento será efetuado, conforme pedido escrito do trabalhador, por uma das formas seguintes:

- a) Depósito bancário ou transferência bancária para conta determinada pelo trabalhador;
- b) Cheque, em seu nome ou no de quem ele designar.

4- No ato de pagamento será entregue ao trabalhador documento comprovativo, o qual incluirá todos os elementos exigidos por lei.

Cláusula 44.^a

Subsídio de férias

1- Anualmente, os trabalhadores adquirem o direito a um subsídio de férias de montante igual à retribuição mensal.

2- No caso de o trabalhador não estar ao serviço da empresa durante todo o ano, o pagamento será proporcional ao tempo de serviço e será efectuado no último mês de prestação de trabalho, salvaguardados os princípios sobre a aquisição do direito a férias.

Cláusula 45.^a

Subsídio de Natal

1- Até ao dia 15 de dezembro ou por antecipação conjuntamente com a retribuição do mês de novembro de cada ano, será pago um subsídio de Natal de valor igual à retribuição mensal.

2- No caso de início, suspensão ou cessação do contrato de trabalho o trabalhador tem sempre o direito a receber a importância proporcional ao tempo de serviço efetivamente prestado nesse ano.

Cláusula 46.^a

Subsídio por isenção de horário de trabalho

1- Em operação, o desempenho das funções de mestre, de maquinista prático, de marinheiro e de diretor de cruzeiro, será sempre efetuada em regime de isenção de horário de trabalho, pelo que estes trabalhadores têm direito a um subsídio não inferior a 25 % da sua retribuição base mensal.

2- O subsídio de IHT previsto no número anterior será garantido durante, pelo menos, seis meses por ano ou pelo período de duração do contrato, se inferior.

3- Os trabalhadores integrados nos outros níveis do enquadramento profissional que, em contrato individual de trabalho, acordem com a empresa a prestação de trabalho em regime de IHT, têm também direito a um subsídio não inferior a 25 % da sua retribuição base mensal.

Cláusula 47.^a

Retribuição do trabalho suplementar

1- O trabalho suplementar será remunerado com os seguintes acréscimos:

- a) Para os dias normais de trabalho - 75 %
- b) Para os dias de descanso semanal e feriados - 100 %

2- Podem, no contrato individual de trabalho, a empresa e o trabalhador acordar esquemas de retribuição diferentes do referido no número 1, mas respeitando sempre as condições mínimas previstas neste acordo.

Cláusula 48.^a

Suplemento de embarque

1- Em substituição do pagamento do trabalho suplementar, a empresa pode optar por pagar mensalmente, a todos ou a parte dos tripulantes, quando em operação, um suplemento especial de embarque.

2- O suplemento de embarque englobará a retribuição de todas as horas de trabalho que venham a ser prestadas em dias de descanso e feriados e o montante de horas suplementares mensais que se pretenda consolidar, cuja prestação não pode, assim, ser recusada.

3- O suplemento de embarque terá um valor variável consoante o tipo de operação e número de horas suplementares previstas para o exercício da atividade, mas não pode ser inferior a 25 % da retribuição base mensal do trabalhador constante do anexo III.

4- Com prejuízo do disposto nos números anteriores, o mestre, o maquinista prático, o marinheiro e o diretor de cruzeiro de todas as embarcações, quando no desempenho da respetiva função e dada a sua permanente responsabilidade, consideram-se no exercício contínuo da mesma, pelo que receberão, a título de compensação por todo o trabalho prestado em dias de descanso semanal ou feriados e ainda por outras situações que legitimem a atribuição de outros

subsídios, um complemento salarial no valor de 25 % ou 30 % da retribuição base mensal, consoante prestem serviço nos barcos diários ou nos barcos hotel.

5- O complemento previsto no número anterior será garantido durante, pelo menos, seis meses por ano (maio a outubro) ou pelo tempo de duração do contrato naquele período, se inferior, a todos os trabalhadores que se mostrem disponíveis para trabalhar naquele regime.

Cláusula 49.^a

Subsídio de refeição

1- Os trabalhadores administrativos, comerciais ou de hotelaria e os trabalhadores marítimos quando prestam serviço em embarcações que operam sem serviço de catering a bordo, têm direito a um subsídio de refeição no valor de 7,00 €, por cada dia de trabalho efetivamente prestado.

2- Para efeitos de aplicação do número anterior, o serviço prestado terá de ter duração superior a metade do período normal de trabalho diário.

3- Nos casos em que a empresa forneça refeição completa ao trabalhador não há lugar ao pagamento do subsídio de refeição correspondente a esses dias.

Cláusula 50.^a

Alimentação a bordo

1- A alimentação é igual para todos os tripulantes, é fornecida na embarcação com serviço de catering em conformidade com as disposições legais e tem como valor de referência 10 € diários.

2- Quando a empresa, em operação com serviço de catering a bordo, por qualquer motivo, não fornecer a alimentação, os tripulantes têm direito a uma prestação pecuniária dos seguintes montantes:

- Pequeno-almoço 3,20 €;
- Almoço/jantar 9,60 €;
- Ceia 3,20 €.

3- Os tripulantes que iniciem o trabalho às 8 horas, às 12 horas, às 19 horas ou às 0 horas, não têm direito ao pagamento, respetivamente, do pequeno-almoço, do almoço, do jantar ou da ceia.

4- Sempre que, por razões imperativas de serviço, as refeições não possam ser tomadas no período fixado para tal, a empresa obriga-se a fornecer refeição á hora mais próxima possível daquele período.

5- No período das suas férias, em dias de descanso semanal e feriados gozados, os trabalhadores não têm direito a alimentação.

Cláusula 51.^a

Prémio de conhecimento de línguas

1- Os trabalhadores de hotelaria de terra que no exercício das suas funções utilizem conhecimentos de idiomas estrangeiros nos contactos com os clientes, têm direito a um prémio no valor de 50,00 € mensais, por cada idioma utilizado, no máximo de três.

2- O prémio de conhecimento de línguas estrangeiras só é

devido se esse conhecimento for certificado por escola hoteleira ou estabelecimento escolar reconhecido pela empresa.

CAPÍTULO VIII

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 52.^a

Princípio geral

O regime de cessação do contrato de trabalho é aquele que consta da legislação em vigor e no disposto nos artigos deste capítulo.

Cláusula 53.^a

Modalidades de cessação do contrato

1- O contrato de trabalho pode cessar por:

- a) Caducidade;
- b) Revogação por acordo das partes;
- c) Resolução (rescisão);
- d) Denúncia.

2- Cessando o contrato de trabalho, por qualquer forma, o trabalhador tem direito a receber:

- a) O subsídio de Natal proporcional aos meses de trabalho prestado no ano da cessação;
- b) A retribuição correspondente às férias vencidas e não gozadas, bem como o respetivo subsídio;
- c) A retribuição correspondente a um período de férias proporcional ao tempo de serviço prestado no ano da cessação, bem como o respetivo subsídio.

Cláusula 54.^a

Valor da indemnização em certos casos de cessação do contrato de trabalho

1- O trabalhador tem direito à indemnização correspondente a 1 mês de retribuição por cada ano, ou fração, de antiguidade, não podendo ser inferior a 3 meses, nos seguintes casos:

- a) Caducidade do contrato por motivo de extinção ou encerramento da empresa;
- b) Rescisão com justa causa, por iniciativa do trabalhador;
- c) Extinção do posto de trabalho, abrangido ou não por despedimento coletivo.

2- Nos casos de despedimento promovido pela empresa em que o tribunal declare a sua ilicitude e o trabalhador queira optar pela indemnização em lugar da reintegração, o valor daquela será o previsto no número anterior.

Cláusula 55.^a

Certificado de trabalho

1- Ao cessar o contrato de trabalho, por qualquer das formas previstas neste capítulo, a entidade patronal deve passar ao trabalhador certificado donde conste o tempo durante o qual esteve ao seu serviço e o cargo ou os cargos que desem-

penhou.

2- O certificado não pode conter quaisquer outras referências, a não ser se expressamente requeridas pelo trabalhador.

CAPÍTULO IX

Disciplina

Cláusula 56.^a

Poder disciplinar

1- A empresa tem poder disciplinar sobre os trabalhadores ao seu serviço, relativamente às infracções por estes praticadas e exerce-o de acordo com as normas estabelecidas na lei e neste AE.

2- O poder disciplinar é exercido pela entidade patronal ou pelo superior hierárquico do trabalhador, nos termos previamente estabelecidos por aquela.

Cláusula 57.^a

Sanções disciplinares

1- As sanções disciplinares aplicáveis aos trabalhadores abrangidos por este AE são as seguintes:

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

2- A perda de dias de férias não pode pôr em causa o gozo de 20 dias úteis de férias.

3- A suspensão do trabalho com perda de retribuição não pode exceder quinze dias por cada infração e, em cada ano civil, o total de noventa dias.

4- Para efeitos de graduação das sanções disciplinares, deverá atender-se à natureza e gravidade da infração, ao grau de culpa, ao comportamento do trabalhador, à sua personalidade e às condições particulares de serviço em que possa ter-se encontrado no momento da infração, à prática disciplinar da empresa e demais circunstâncias relevantes, não podendo aplicar-se mais de uma pela mesma infração.

5- A sanção disciplinar não prejudica o direito de a empresa exigir indemnização por prejuízos ou de promover a aplicação de sanção penal a que a infração eventualmente dê lugar.

Cláusula 58.^a

Infração disciplinar, procedimento e prescrição

1- Constitui infração disciplinar a violação culposa pelo trabalhador dos deveres estabelecidos neste contrato ou na lei.

2- Com exceção da sanção prevista na alínea a) da cláusula anterior, nenhuma outra pode ser aplicada sem audiência

prévia, por escrito, do trabalhador. A sanção de despedimento com justa causa só pode ser aplicada nos termos do regime legal respetivo.

3- A ação disciplinar só pode exercer-se nos 45 dias subsequentes àquele em que a entidade patronal teve conhecimento da infração e da pessoa do infrator.

4- A execução da sanção disciplinar só pode ter lugar nos trinta dias subsequentes à decisão, exceto se o trabalhador, neste prazo, se encontrar em regime de suspensão de trabalho por impedimento prolongado ou de licença sem retribuição e lhe for aplicada a sanção de suspensão do trabalho com perda de retribuição, casos em que será executada no mês seguinte ao do seu regresso ao serviço.

5- 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.

CAPÍTULO X

Exercício dos direitos sindicais

Cláusula 59.^a

Direitos sindicais

Para efeitos deste AE consideram-se como direitos sindicais os estabelecidos pela lei.

Cláusula 60.^a

Quotização sindical

1- A empresa obriga-se a descontar mensalmente nas remunerações dos trabalhadores sindicalizados ao seu serviço as quotizações sindicais e proceder ao seu envio para os sindicatos respetivos, nos termos da lei.

2- Para efeitos do disposto no número anterior, os sindicatos obrigam-se a informar a empresa de quais as quotizações estatutariamente fixadas (em valor absoluto ou percentual, indicando, neste caso, a base de incidência).

3- Os descontos iniciar-se-ão no mês seguinte àquele em que a comunicação feita pelo trabalhador, directamente ou através do sindicato, der entrada na empresa.

4- A empresa remeterá aos sindicatos outorgantes, até ao dia 15 de cada mês, as quotizações sindicais descontadas no mês imediatamente anterior, acompanhadas de mapa no qual constem os totais das remunerações sobre que incidem as quotizações dos trabalhadores abrangidos.

Cláusula 61.^a

Adesão individual ao contrato

1- Os trabalhadores não filiados nas associações sindicais outorgantes a quem não se aplica o presente contrato e pretendam que passe a ser-lhes aplicável, devem comunicá-lo por escrito à empresa:

- a) No prazo de trinta dias a contar da data da sua publicação, para que os efeitos sejam totais;
- b) Em qualquer altura, situação em que a aplicação se fará

a partir da data de adesão.

2- Ao aderir a este AE, nos termos previstos na presente cláusula, o trabalhador tem de compartilhar nas despesas inerentes à negociação e celebração do AE, contribuindo durante toda a vigência do contrato com 0,65 % da sua retribuição mensal para a associação sindical outorgante, nos termos do disposto no artigo 492.^a, número 4 do Código do Trabalho.

3- A empresa enviará aos sindicatos as contribuições nos termos fixados para o envio das quotizações sindicais.

Cláusula 62.^a

Comissão de trabalhadores

1- É direito dos trabalhadores criarem comissões de trabalhadores para o integral exercício dos direitos previstos na Constituição e na lei.

2- Cabe aos trabalhadores definir a organização e funcionamento da comissão de trabalhadores.

3- A empresa colocará à disposição da comissão de trabalhadores, logo que ela o requeira, instalações providas das condições necessárias para o exercício da sua atividade.

CAPÍTULO XI

Condições particulares de trabalho

Cláusula 63.^a

Proteção na parentalidade

1- Para efeitos do regime de proteção na parentalidade previsto neste AE, no Código do Trabalho e legislação complementar, consideram-se abrangidos os trabalhadores que informem a empresa, por escrito e com comprovativo adequado, da sua situação.

2- O regime previsto neste capítulo é ainda integrado pelas disposições legais sobre a matéria, designadamente as mais favoráveis ao trabalhador.

Cláusula 64.^a

Licença parental

1- A licença parental compreende as seguintes modalidades:

- a) Licença parental inicial;
- b) Licença parental inicial exclusiva da mãe;
- c) Licença parental inicial a gozar pelo pai por impossibilidade da mãe;
- d) Licença parental exclusiva do pai;
- e) Licença parental complementar.

2- A licença parental, em qualquer das modalidades, terá a duração e obedecerá aos condicionalismos estipulados pela lei.

3- Sempre que o pai ou a mãe trabalhadores o desejarem, têm direito a gozar as suas férias anuais imediatamente antes ou após a licença parental.

Cláusula 65.^a

Licença parental inicial exclusiva da mãe

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

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

Cláusula 66.^a

Licença parental inicial exclusiva do pai

1- É obrigatório o gozo pelo pai trabalhador de uma licença parental de 15 dias úteis, seguidos ou interpolados, nos 30 dias seguintes ao nascimento do filho, 5 dos quais gozados de modo consecutivo imediatamente a seguir a este.

2- Após o gozo da licença a que alude o número anterior, o pai trabalhador 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.

Cláusula 67.^a

Redução do horário de trabalho

1- Se o recém-nascido for portador de deficiência ou doença crónica devidamente comprovada, a mãe ou o pai trabalhadores têm direito a uma redução do horário de trabalho de dez horas semanais, até a criança perfazer um ano de idade, cumulável com o disposto nos números 3 e 4 da cláusula 70.^a (Dispensas para consultas, amamentação e aleitação).

2- Se a deficiência ou doença crónica assim o justificar, por acordo entre a empresa e o trabalhador a duração média do trabalho semanal, incluindo a redução do horário referida no número anterior, poderá ser aferida mensalmente, não excedendo 40 ou 43 horas para os trabalhadores cujo período normal de trabalho seja, respetivamente, igual ou inferior a 35 ou superior a 35 horas semanais.

3- Os trabalhadores com um ou mais filhos menores de 12 anos têm direito a trabalhar em horário parcial ou flexível, nas condições legalmente definidas.

4- O trabalho em tempo parcial ou flexível aplica-se, independentemente da idade, aos trabalhadores com filhos portadores de deficiência ou doença crónica, nos termos e condições legalmente estabelecidos.

Cláusula 68.^a

Licença por adoção

1- Em caso de adoção de menor de 15 anos os trabalhadores candidatos a adotantes têm direito à licença parental inicial e demais regalias, nos termos e condições legalmente definidos.

2- O candidato a adotante não tem direito a licença em caso de adoção de filho do cônjuge ou de pessoa com quem viva em união de facto.

Cláusula 69.^a

Dispensa para avaliação para a adoção

Os trabalhadores têm direito a 3 dispensas de trabalho, devidamente justificadas, para deslocação aos serviços de

Segurança Social ou receção dos técnicos no seu domicílio, para efeitos de realização de avaliação para a adoção.

Cláusula 70.^a

Dispensas para consultas, amamentação e aleitação

1- A trabalhadora grávida tem direito a dispensa do trabalho para se deslocar a consultas pré-natais, pelo tempo e número de vezes necessários e justificados.

2- Os trabalhadores têm direito a acompanhar as mulheres grávidas em 3 consultas pré-natais, devidamente comprovadas.

3- A mãe que comprovadamente amamenta o filho tem direito, para esse efeito, a ser dispensada em cada dia de trabalho por dois períodos distintos de duração máxima de uma hora cada, durante todo o tempo que durar a amamentação, sem perda de retribuição.

4- No caso de não haver amamentação, a mãe ou o pai trabalhadores têm direito, por decisão conjunta, a uma dispensa diária por dois períodos distintos com a duração máxima de uma hora cada para aleitação/assistência aos filhos, até 12 meses após o parto e sem perda da retribuição, salvo se outro regime for acordado entre o trabalhador e a empresa.

Cláusula 71.^a

Proteção da segurança e saúde

1- Sem prejuízo de outras obrigações previstas na lei, em atividades suscetíveis de apresentarem risco específico de exposição a agentes, processos ou condições de trabalho, a empresa deve avaliar a natureza, grau e duração da exposição da trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, de modo a determinar qualquer risco para a sua segurança e saúde e as repercussões sobre a gravidez ou amamentação, informando a trabalhadora dos resultados dessa avaliação, bem como das medidas de proteção adotadas.

2- Se a avaliação revelar qualquer risco para a segurança e saúde da trabalhadora ou repercussões sobre a gravidez ou amamentação, deve o empregador tomar as medidas necessárias para evitar a exposição das trabalhadoras a esses riscos, nomeadamente:

a) Adaptar as condições de trabalho;

b) Em caso de impossibilidade de adaptação ou esta se mostrar excessivamente demorada ou demasiado onerosa, atribuir à trabalhadora grávida, puérpera ou lactante outras tarefas compatíveis com o seu estado e categoria profissional;

c) Se a adoção das medidas anteriores se revelarem inviáveis, a trabalhadora fica dispensada da prestação do trabalho, durante todo o período necessário para evitar a exposição aos riscos.

3- A trabalhadora fica dispensada da prestação de trabalho suplementar ou noturno, nos termos legalmente previstos.

Cláusula 72.^a

Faltas para assistência a filho

1- O trabalhador tem direito a faltar ao trabalho para prestar assistência inadiável e imprescindível, em caso de doença

ou acidente, a filho menor de 14 anos, até um limite máximo de 30 dias por ano.

2- Em caso de hospitalização, o direito a faltar estende-se pelo período em que aquela durar, se se tratar de menor de 14 anos, mas não pode ser exercido simultaneamente pelo pai ou pela mãe.

3- O trabalhador pode faltar ao trabalho para prestar assistência inadiável e imprescindível, em caso de doença ou acidente, a filho com 14 ou mais anos de idade que, no caso de ser maior, terá que fazer parte do seu agregado familiar, até um limite máximo de 15 dias por ano.

4- O disposto nos números 1 e 2 aplica-se, independentemente da idade, caso o filho seja portador de deficiência ou doença crónica.

Cláusula 73.^a

Regime de licenças, faltas e dispensas

1- Não determinam perda de quaisquer direitos e são consideradas como prestação efetiva de serviço, salvo quanto à retribuição, podendo o trabalhador beneficiar dos subsídios atribuídos pela Segurança Social, 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- As dispensas para consulta pré-natal, amamentação ou aleitação não determinam perda de quaisquer direitos, incluindo a retribuição, e são consideradas como prestação efetiva de serviço.

Cláusula 74.^a

Proteção no despedimento até um ano após o parto

1- O despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador no gozo de licença parental carece sempre de parecer prévio da entidade que tenha competência na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres, devendo respeitar os trâmites legalmente estatuídos.

2- O despedimento por facto imputável a trabalhador que se encontre em qualquer das situações previstas no número anterior, ou que ocorra até um ano após o parto, presume-se feito sem justa causa.

3- Se o despedimento for declarado ilícito, implica para a empresa, independentemente da sanção em que incorrer por violação das leis de trabalho, o pagamento ao trabalhador despedido das retribuições que receberia se continuasse ao serviço até ao fim do período considerado, acrescidas da indemnização prevista no número 1 da cláusula 53.^a (Valor da

indemnização em certos casos de cessação do contrato de trabalho), no caso de a trabalhador não optar pela reintegração na empresa.

Cláusula 75.^a

Trabalhador estudante

1- Os direitos do trabalhador estudante são os previstos na lei e nos números seguintes desta cláusula.

2- O trabalhador que, por sua iniciativa, frequente cursos de formação, reciclagem ou de aperfeiçoamento profissional tem direito a redução de horário, se assim o exigir o seu horário escolar, sem prejuízo da remuneração e demais regalias, até ao limite de 120 horas anuais.

3- Se os cursos referidos no número anterior forem da iniciativa da entidade patronal, o tempo de formação conta-se sempre como tempo de serviço efetivo e todas as despesas a eles inerentes correm por conta da empresa.

4- O trabalhador que frequente qualquer curso oficial ou equivalente, incluindo cursos de pós-graduação, realização de mestrados ou doutoramentos, em instituições de ensino oficial ou equiparado, tem direito à redução do horário até duas horas diárias, a utilizar consoante as necessidades de frequência de aulas, sem prejuízo da sua retribuição e demais regalias.

5- O trabalhador deve informar a entidade patronal da sua intenção de frequentar os cursos referidos nos números anteriores, com a antecedência de 8 dias nos casos previstos em 2 e de 30 dias nos casos previstos em 4.

6- Os direitos consignados nos números 2 e 4 cessarão logo que:

a) Se verifique falta de assiduidade que comprometa o ano escolar em curso;

b) O trabalhador estudante não conclua com aproveitamento o ano escolar ao abrigo de cuja frequência beneficiaria dessas mesmas regalias;

c) As restantes regalias, legalmente estabelecidas, cessam quando o trabalhador estudante não tenha aproveitamento em dois anos consecutivos ou três interpolados.

7- Em cada ano civil, o trabalhador estudante pode utilizar, seguida ou interpoladamente, até 10 dias úteis de licença, com desconto no vencimento, mas sem perda de qualquer outra regalia, desde que o requeira nos termos seguintes:

a) Com quarenta e oito horas de antecedência, no caso de pretender um dia de licença;

b) Com oito dias de antecedência, no caso de pretender dois a cinco dias de licença;

c) Com um mês de antecedência, caso pretenda mais de cinco dias de licença.

8- A aquisição de novos conhecimentos e competências profissionais no âmbito de programas de formação promovidos pela empresa ou por iniciativa do trabalhador, desde que ligados à sua atividade profissional, contribui para a evolução na carreira profissional.

CAPÍTULO XII

Segurança Social e benefícios complementares

Cláusula 76.^a

Complemento do subsídio de doença

1- Aos trabalhadores abrangidos por este AE aplica-se o regime geral da Segurança Social.

2- Durante o período de incapacidade para o trabalho decorrente de doença devidamente justificada, a empresa pode atribuir um complemento do subsídio concedido pela Segurança Social

3- O complemento do subsídio de doença será igual à diferença entre a retribuição líquida que o trabalhador aufera e o subsídio de doença concedido pela Segurança Social.

4- Quando o trabalhador abrangido pelo regime geral da Segurança Social não se socorrer dos respectivos serviços médicos, podendo fazê-lo, a empresa não processará o subsídio referido no número 2.

5- A empresa manterá o complemento do subsídio de doença enquanto se mantiverem as condições que o motivaram, podendo, no entanto, mandar observar o trabalhador por médico por si escolhido, para confirmação da situação de doença, com vista a decidir sobre a manutenção da atribuição do subsídio.

Cláusula 77.^a

Acidentes de trabalho e doenças profissionais

1- A empresa fica sujeita aos regimes legais aplicáveis aos acidentes de trabalho e doenças profissionais.

2- A empresa garantirá ainda aos trabalhadores atingidos por doença profissional ou acidente de trabalho a retribuição líquida mensal que seria devida ao trabalhador, com exceção do subsídio de refeição, sempre que esse direito não seja garantido pelo regime legal mencionado no número anterior.

3- A empresa pode garantir, por contrato de seguro, o risco referido no número anterior.

Cláusula 78.^a

Assistência na doença a bordo

1- Todo o tripulante, quando embarcado, que contraia doença impeditiva de prestação de trabalho será pago das suas retribuições por todo o tempo que durar o impedimento em viagem, salvo se outro tratamento mais favorável vier a ser estabelecido na lei, e obterá, além disso, curativo e assistência clínica e medicamentosa.

2- As doenças contraídas em serviço e por virtude do mesmo são de conta e risco da empresa, nos termos da legislação aplicável.

3- Em todos os casos de enfermidade, tanto do foro clínico como do cirúrgico, não abrangidos pelos números anteriores, a responsabilidade da empresa transitará para a Segurança Social.

Cláusula 79.^a

Tratamento de doenças ou acidentes fora do porto de armamento

No caso do tratamento do doente ou acidentado ser feito em terra e o navio tiver de seguir viagem, desembarcando o tripulante, a empresa suportará todos os encargos até ao

seu regresso ao porto de recrutamento, se esses encargos não forem da responsabilidade da companhia de seguros ou da Segurança Social.

Cláusula 80.^a

Regalias sociais

Os benefícios complementares dos assegurados pelas instituições de Segurança Social e seguradoras mantêm-se, nos termos da lei, a nível dos contratos individuais de trabalho.

Cláusula 81.^a

Seguro de saúde

1- A empresa pode contratar uma companhia de seguros para instituir um seguro de saúde a favor dos seus trabalhadores efetivos, o qual abrangerá a cobertura de assistência médica, medicamentosa e internamento hospitalar.

2- Para beneficiar deste seguro de saúde o trabalhador tem de obter e manter avaliação de desempenho positiva, segundo sistema a implementar pela empresa.

3- O início do benefício do seguro de saúde ou a sua cessação só terão lugar após comunicação escrita da empresa ao trabalhador.

Cláusula 81.^a-A

Subsídio de nascimento ou adoção de filho(a)

1- Os trabalhadores efetivos abrangidos por este AE têm direito, a título de subsídio de nascimento ou adoção de filho(a), ao valor unitário de 500,00 €, pago até ao final do terceiro mês após a ocorrência do facto, que terá de ser devidamente comprovado.

2- O pagamento deste subsídio é aplicado, exclusivamente, ao nascimento ou adoção de filho(a) que se verifique a partir do dia 1 de março de 2017.

CAPÍTULO XIII

Segurança, higiene, prevenção e saúde no trabalho

Cláusula 82.^a

Segurança, higiene e saúde no trabalho

1- A empresa assegurará as condições mais adequadas em matéria de segurança e saúde no trabalho, garantindo a necessária formação, informação e consulta aos trabalhadores e seus representantes, no rigoroso cumprimento das normas legais aplicáveis e do anexo IV deste AE.

2- A organização da segurança e saúde no trabalho é da responsabilidade da empresa e visa a prevenção dos riscos profissionais e a promoção da saúde, devendo as respetivas atividades ter como objetivo proporcionar condições de trabalho que assegurem a integridade física e psíquica de todos os trabalhadores.

3- Os representantes dos trabalhadores nos domínios da segurança e saúde no trabalho são eleitos nos termos previstos na lei.

Cláusula 83.^a

Consumo de álcool e/ou substâncias estupefacientes

1- É expressamente proibido aceder ao interior das instalações da empresa, ou das embarcações ao seu serviço, na posse de bebidas alcoólicas, substâncias estupefacientes e/ou psicotrópicas ilícitas.

2- É expressamente proibido consumir substâncias estupefacientes e/ou psicotrópicas ilícitas no interior da empresa ou das embarcações por ela utilizadas.

3- É expressamente proibida a prestação da atividade laboral com uma taxa de alcoolémia no sangue igual ou superior à legalmente considerada como contraordenação pelo Código da Estrada.

4- Sem prejuízo do disposto no número anterior, os trabalhadores devem evitar o consumo do álcool quando se encontrem ao serviço da empresa.

5- O controlo, que terá de efetuar-se de forma aleatória ou com base em suspeita fundamentada, deverá basear-se em testes ao sopro, à urina e ao sangue, de acordo com os procedimentos habituais nestas situações.

6- A empresa, mediante um resultado positivo de um dos testes acima referidos, ou sendo manifesta a incapacidade do trabalhador para prestar a sua atividade em condições mínimas de segurança para si e/ou para os demais, pode, de imediato, recusar a prestação de trabalho durante a parte restante do dia.

7- A regulamentação interna da empresa pode considerar como motivos para ação disciplinar as seguintes situações:

a) A violação do disposto no número 1 da presente cláusula;

b) A recusa injustificada do trabalhador à realização dos testes de álcool ou drogas;

c) A obtenção de resultados reveladores de consumo excessivo de álcool (sempre que for superior ao limite estabelecido para a condução automóvel) e/ou de consumo de substâncias estupefacientes ou psicotrópicas ilícitas.

8- Em caso algum a empresa pode proceder a outras análises que não as previstas nesta cláusula, bem como divulgar resultados para além do próprio trabalhador, do médico da empresa e do superior hierárquico com competência disciplinar, quando for caso disso.

Cláusula 84.^a

Medicina no trabalho

1- A empresa assegurará, diretamente ou por contrato externo, um serviço de medicina no trabalho que respeite o legalmente estabelecido sobre a matéria e esteja dotado de meios técnicos e humanos necessários para a execução das tarefas que lhe incumbem.

2- O serviço de medicina no trabalho, de carácter essencialmente preventivo, tem por finalidade a defesa da saúde dos trabalhadores e a vigilância das condições higiénicas do seu trabalho.

3- Os trabalhadores ficam obrigados a submeter-se, quando para tal convocados, aos exames médicos periódicos, bem

como aos de carácter preventivo que venham a ser determinados pelos serviços médicos.

Cláusula 85.^a

Segurança e protecção a bordo

1- Todos os locais de trabalho a bordo serão providos dos indispensáveis meios de segurança, nas condições da Convenção Internacional para a Salvaguarda da Vida Humana no Mar.

2- O equipamento individual de protecção e segurança, bem como o de preservação da saúde física e psíquica dos tripulantes, será posto à disposição pela empresa.

3- A empresa respeitará nos locais de trabalho os princípios ergonómicos recomendados pelos organismos especializados, tendentes a reduzir a fadiga e a diminuir o risco de doenças profissionais.

Cláusula 86.^a

Alojamento dos tripulantes

1- Os locais destinados a alojamento dos tripulantes devem ser providos das condições indispensáveis de habitabilidade e higiene.

2- Os alojamentos e as áreas comuns devem respeitar os mínimos de dimensões e demais características estabelecidas na lei portuguesa e nas convenções da OIT.

3- A empresa assegurará os meios de equipamento necessários para a lavagem da roupa de trabalho dos tripulantes, bem como a mudança, pelo menos semanal, das roupas dos camarotes.

CAPÍTULO XIV

Trabalhadores de hotelaria de terra

Cláusula 87.^a

Normas aplicáveis aos trabalhadores de hotelaria de terra

1- Em tudo o que neste acordo de empresa esteja omissa, aos trabalhadores das profissões previstas no anexo I, C - Área de hotelaria de terra que prestem serviço nas instalações hoteleiras da empresa localizadas em terra, aplicam-se supletivamente as disposições do contrato coletivo de trabalho entre a APHORT e o SITEMAQ/FETESE, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 40, de 29 de outubro de 2011.

2- A tabela salarial aplicável a este grupo profissional é a constante do anexo III, grupo C - Área de hotelaria de terra.

CAPÍTULO XV

Disposições gerais

Cláusula 88.^a

Formação e desenvolvimento

1- A empresa assegurará as ações de formação que con-

sidere necessárias ao aperfeiçoamento profissional e à progressão na carreira e ao desenvolvimento do trabalhador, nomeadamente através dos estabelecimentos de ensino adequados e, preferencialmente, em colaboração com a Fesmar.

2- As acções de formação de iniciativa da empresa serão remuneradas, sendo igualmente da sua responsabilidade os custos de transporte, refeições e alojamento.

Cláusula 89.^a

Bem-estar a bordo

1- A empresa deverá dotar as salas de convívio com meios que promovam o bem-estar a bordo, nomeadamente televisão, rádio, vídeo e biblioteca.

2- O embarque de familiares a bordo está sujeito à regulamentação interna da empresa e à sua autorização.

Cláusula 90.^a

Roupas e equipamento de trabalho

1- Constituem encargo da empresa as despesas com ferramentas, equipamentos e roupa de trabalho de uso profissional utilizados pelos trabalhadores.

2- É da responsabilidade do trabalhador a limpeza e/ou a lavagem normal da sua roupa de trabalho.

Cláusula 91.^a

Perda de haveres

1- A empresa, diretamente ou por intermédio de companhia seguradora, indemnizará o tripulante pela perda total ou parcial dos seus haveres pessoais que se encontrem a bordo e que resulte de naufrágio, encalhe, abandono, incêndio, alagamento, colisão ou qualquer outro caso fortuito com eles relacionado. Quando em deslocações em serviço, a empresa garantirá um seguro que cubra o risco de extravio de bagagem.

2- A indemnização a que se refere o número anterior terá o valor máximo de 2200,00 euros.

3- Da indemnização atribuída será deduzido o valor dos haveres pessoais que os tripulantes venham a obter por outra via, como compensação por tais perdas.

4- Não haverá direito a indemnização quando a perda resulte de facto imputável ao tripulante.

5- O material profissional que o tripulante tenha a bordo será pago separadamente, sempre que comprovada a sua perda, desde que o tripulante tenha declarado previamente a sua existência ao comandante ou mestre.

Cláusula 92.^a

Definição de porto de armamento

Para efeitos deste contrato, entende-se como porto de armamento aquele em que a embarcação faz normalmente as matrículas da tripulação e se prepara para a atividade em que se emprega.

CAPÍTULO XVI

Relação entre as partes outorgantes

Cláusula 93.^a

Fontes de direito

1- Como fontes imediatas de direito supletivo deste contrato, as partes aceitam, pela ordem a seguir indicada:

a) Os princípios gerais do direito de trabalho português;

b) As convenções relativas aos trabalhadores do mar aprovadas pela OIT, pela IMO ou por outras organizações internacionais e ratificadas pelo Estado Português;

c) Os princípios gerais de direito.

2- Como fontes mediatas de direito supletivo deste contrato as partes aceitam as recomendações e resoluções emanadas da OIT, da IMO e de outras organizações internacionais.

Cláusula 94.^a

Interpretação e integração deste contrato colectivo

1- As partes contratantes decidem criar uma comissão paritária formada por quatro elementos, sendo dois em representação da empresa e dois em representação da FESMAR, com competência para interpretar as disposições convencionais e suprir as suas lacunas.

2- A comissão paritária funciona mediante convocação por escrito de qualquer das partes contratantes devendo as reuniões ser marcadas com oito dias de antecedência mínima, com indicação de agenda de trabalhos e do local, dia e hora da reunião.

3- Não é permitido, salvo unanimidade dos seus representantes, tratar nas reuniões assuntos de que a outra parte não tenha sido notificada com um mínimo de oito dias de antecedência.

4- Das deliberações tomadas por unanimidade será depositado um exemplar no Ministério do Trabalho para efeitos de publicação, considerando-se, a partir desta, parte integrante deste AE.

5- As partes comunicarão uma à outra e ao Ministério do Trabalho, dentro de 20 dias a contar da publicação do contrato, a identificação dos respectivos representantes.

6- A substituição de representantes é lícita a todo o tempo, mas só produz efeitos 15 dias após as comunicações referidas no número anterior.

7- No restante aplica-se o regime legal vigente.

Cláusula 95.^a

Conciliação, mediação e arbitragem

1- As partes contratantes comprometem-se a tentar dirimir os conflitos emergentes da celebração, aplicação e revisão do presente AE pelo recurso à conciliação ou mediação.

2- Não encontrando resolução para os eventuais conflitos pelas vias previstas no número anterior, as partes contratan-

tes desde já se comprometem a submetê-los a arbitragem, nos termos da lei aplicável.

CAPÍTULO XVII

Disposições finais e transitórias

Cláusula 96.^a

Manutenção de direitos e regalias adquiridos

1- Da aplicação do presente AE não podem resultar quaisquer prejuízos para os trabalhadores, designadamente baixa de categoria ou classe ou diminuição de retribuição.

2- Não pode igualmente resultar a redução ou suspensão de qualquer outra regalia atribuída pela entidade patronal ou acordada entre esta e o trabalhador que de modo regular e permanente o trabalhador esteja a usufruir.

Cláusula 97.^a

Maior favorabilidade global

As partes contratantes reconhecem expressamente este AE como globalmente mais favorável aos trabalhadores por ele abrangidos que os instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho anteriormente aplicáveis e, nessa medida, declaram revogados e por este substituídos esses mesmos instrumentos.

ANEXO I

Definição de funções

A - Área marítima

Mestre tráfego local - É o trabalhador responsável pelo comando e chefia da embarcação onde presta serviço.

Skipper - É o trabalhador responsável pelo comando e manutenção geral de uma embarcação de recreio em atividades marítimo-turísticas.

Marinheiro de 1.ª classe de tráfego local - É o trabalhador que auxilia o mestre, substituindo-o nas suas faltas ou impedimentos. Procede a todo o tipo de manobras necessárias à boa navegação, à atracação e desatracação e à segurança das embarcações. Assegura ainda a conservação e limpeza das embarcações onde presta serviço.

Marinheiro de 2.ª classe de tráfego local - É o trabalhador que auxilia o mestre e o marinheiro de 1.ª em todas as tarefas que lhes incumbem na embarcação onde presta serviço.

Maquinista prático - É o trabalhador responsável pela condução da máquina e de toda a aparelhagem da embarcação, competindo-lhe a sua conservação, limpeza e manutenção, bem como a execução de pequenas reparações.

Ajudante maquinista prático - É o trabalhador que auxilia o maquinista em todas as tarefas que lhe incumbem a bordo da embarcação onde presta serviço, assumindo integralmente aquelas funções quando não houver maquinista a bordo.

Vigia - É o trabalhador responsável pela vigia, segurança e conservação das embarcações em porto.

B - Área de hotelaria de bordo

Ajudante de bar - É o trabalhador que colabora com o Barman na preparação e serviço de bebidas. Cuida da limpeza e higiene dos utensílios e instalações do bar.

Ajudante de cozinha - É o trabalhador que executa diversas tarefas de apoio ao cozinheiro. Colabora no serviço de preparação das refeições.

Assistente de bordo - É o trabalhador que a bordo das embarcações, e nas deslocações de e para bordo, acompanha os passageiros, presta os esclarecimentos necessários e procura resolver os problemas que lhe sejam colocados. É responsável pela animação a bordo e durante a viagem e nas visitas guiadas presta informações históricas e socioculturais em duas ou mais línguas.

Assistente de director de cruzeiro - É o trabalhador que auxilia o director de cruzeiro na execução das respetivas funções e o substitui nos impedimentos ou ausências.

Camaroteiro - É o trabalhador que se ocupa do asseio, arranjo e decoração dos camarotes dos passageiros, bem como dos locais de acesso e de estar. Colabora nos serviços de pequenos-almoços e ainda no fornecimento de pequenos consumos a utilizar pelos passageiros nos camarotes.

Chefe de cozinha - É o trabalhador que organiza, coordena e dirige os trabalhos de cozinha a bordo das embarcações. É o responsável pela confecção das refeições e pelo aprovisionamento dos víveres e demais bens necessários. Em conjunto com o director de cruzeiro elabora as ementas dos passageiros e da tripulação.

Chefe de sala - É o trabalhador que organiza, dirige e orienta todos os trabalhadores relacionados com o serviço de mesa, definindo as obrigações de cada um e os respectivos grupos de mesa. É responsável pela manutenção dos stocks da sua secção.

Copeiro - É o trabalhador que executa o trabalho de limpeza e tratamento das louças, vidros e outros utensílios de mesa e cozinha, por cuja conservação é responsável. Coopera na limpeza e arrumações da cozinha.

Cozinheiro - É o trabalhador que se ocupa da preparação e confecção das refeições, elaborando ou colaborando na elaboração das ementas. É responsável pela limpeza da cozinha, dos utensílios e demais equipamentos.

Director de cruzeiro - É o trabalhador que organiza, coordena e dirige o funcionamento dos diversos serviços da parte hoteleira da embarcação, aconselhando a administração no que respeita à política económica e comercial.

Empregado bar - É o trabalhador que prepara e serve bebidas simples ou compostas. É responsável pela manutenção dos stocks da sua secção e pela limpeza e arranjo das instalações do bar.

Empregado de mesa - É o trabalhador que serve refeições e bebidas a passageiros e clientes. Colabora na preparação das salas e arranjo das mesas e executa todos os serviços inerentes à satisfação dos clientes. É responsável pela limpeza e conservação dos locais onde trabalha.

Camaroteiro chefe - É o trabalhador que providencia a limpeza e arranjos diários dos camarotes e outras áreas da embarcação, coordenando toda a atividade do pessoal sob

as suas ordens. É responsável pela manutenção dos stocks da sua secção.

Guia de bordo - É o trabalhador que a bordo das embarcações, e nas deslocações de e para bordo, acompanha os passageiros, presta os esclarecimentos necessários e procura resolver os problemas que lhe sejam colocados.

Recepcionista - É o trabalhador que se ocupa dos serviços de recepção, designadamente do acolhimento dos passageiros, registos, aconselhamento e informações que lhe sejam requeridas. Atende os desejos e reclamações dos passageiros e procede ao trabalho administrativo inerente às funções.

C - Área de hotelaria de terra

Ajudante de cozinha - É o trabalhador que executa diversas tarefas de apoio ao cozinheiro. Colabora no serviço de preparação das refeições.

Bagageiro - É o trabalhador que se ocupa do transporte das bagagens dos hóspedes e clientes. Assegura a limpeza da arrecadação das bagagens e colabora no transporte de móveis e utensílios do hotel.

Camareiro/Empregado de andares - É o trabalhador que se ocupa da limpeza, asseio, arranjo e decoração dos aposentos dos hóspedes, bem como dos locais de acesso e de estar. Pode ainda colaborar nos serviços de pequenos-almoços e ainda no fornecimento de pequenos consumos a utilizar pelos hóspedes nos quartos.

Chefe de cozinha - É o trabalhador que organiza, coordena e dirige e, sempre que necessário, executa todos os trabalhos de cozinha nas instalações hoteleiras da empresa. É o responsável pela confeção das refeições e pelo aprovisionamento dos víveres e demais bens necessários. Elabora ou contribui para a elaboração das ementas dos clientes e do pessoal.

Chefe de receção - É o trabalhador que organiza, coordena e dirige e, sempre que necessário, executa os serviços de receção e portaria de um estabelecimento hoteleiro. Elabora e fornece à direcção todas as informações e relatórios sobre o funcionamento da receção/portaria.

Cozinheiro - É o trabalhador que se ocupa da preparação e confeção das refeições, elaborando ou colaborando na elaboração das ementas. É responsável pela limpeza da cozinha, dos utensílios e demais equipamentos.

Empregado de mesa - É o trabalhador que serve refeições e bebidas a hóspedes e clientes. Colabora na preparação das salas e arranjo das mesas e executa todos os serviços inerentes à satisfação dos clientes. É responsável pela limpeza e conservação dos locais onde trabalha.

Porteiro/Trintanário - É o trabalhador encarregado de acolher os hóspedes e clientes à entrada do estabelecimento hoteleiro, colaborando ainda nas saídas e no acesso a viaturas de transporte. De um modo geral coopera na execução de serviços de portaria, vigiando a entrada e saída de pessoas e mercadorias do estabelecimento e, quando devidamente habilitado, conduz as viaturas dos hóspedes, estacionando-as nos locais apropriados.

Rececionista - É o trabalhador que em regime diurno ou noturno se ocupa dos serviços de receção, designadamente do acolhimento dos hóspedes e clientes, bagagens, registos,

aconselhamento e informações que lhe sejam requeridas. Atende os desejos e reclamações dos hóspedes e clientes e procede ao trabalho administrativo inerente à função.

D - Área gestão, administrativa, comercial e manutenção

Assessor direcção - É o trabalhador que auxilia o director na execução das respectivas funções.

Assistente administrativo - É o trabalhador que, dentro da área em que se insere, procede ao tratamento adequado de toda a correspondência, documentação, valores e materiais diversos. Prepara, colige e ordena elementos para consulta e tratamento informático. Utiliza os meios tecnológicos adequados ao desempenho da sua função.

Assistente operacional - É o trabalhador que, de acordo com a sua formação e/ou as suas aptidões específicas, está habilitado a prestar serviço de electricista, carpinteiro, canalizador, mecânico, etc., Quer manuseando e dando assistência a embarcações, equipamentos, máquinas e meios de transporte utilizados pela empresa, quer zelando pela sua manutenção, limpeza e conservação.

Auxiliar administrativo - É o trabalhador que assegura funções auxiliares e diversificadas de apoio administrativo no interior e exterior da empresa, procedendo à entrega e recolha de correspondência, documentação, valores, pequenos objectos ou volumes.

Chefe de serviços - É o trabalhador que coordena e controla o trabalho de um grupo de profissionais que constituem um serviço da empresa, podendo executar as tarefas de maior responsabilidade que a eles incumbem.

Técnico oficial de contas - É o trabalhador que, dotado das necessárias habilitações de natureza legal, organiza e dirige os serviços de contabilidade e aconselha a direcção sobre problemas de natureza contabilística e fiscal. É o responsável, em conjunto com a administração da empresa, pela assinatura das declarações fiscais.

Diretor - É o trabalhador que organiza, coordena e dirige, nos limites do poder em que está investido, uma área de actividade da empresa.

Empregado de limpeza - É o trabalhador que assegura a limpeza das instalações e equipamentos da empresa, podendo ainda desempenhar ocasionalmente outras tarefas indiferenciadas.

Motorista (pesados e ligeiros) - Trabalhador que, possuindo a adequada carta de condução, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis, competindo-lhe ainda zelar pela boa manutenção, conservação e limpeza decorrentes do uso normal do veículo. É responsável pelos passageiros e pela carga que transporta, bem como pelas operações de carga e descarga.

Promotor comercial - É o trabalhador que prepara e executa, na empresa e no exterior, tarefas de relações públicas, promoção e venda dos serviços da empresa.

Secretário - É o trabalhador que colabora directamente com entidades com funções de administração, direcção ou chefia, incumbindo-lhe coordenar, organizar e assegurar toda a actividade do gabinete, gerindo a agenda de trabalhos. Secretaria reuniões e assegura a elaboração das respectivas atas. Utiliza os meios tecnológicos adequados ao desempenho da

sua função.

Técnico administrativo - É o trabalhador que executa atividades técnico-administrativas diversificadas no âmbito de uma ou mais áreas funcionais da empresa. Elabora estudos e executa funções que requerem conhecimentos técnicos de maior complexidade e tomada de decisões correntes. Pode coordenar funcionalmente, se necessário, a atividade de outros profissionais administrativos.

Técnico de informática - É o trabalhador que, a partir de especificações recebidas, instala, mantém e coordena o funcionamento de diverso software, hardware e sistemas de telecomunicações, a fim de criar um ambiente informático estável que responda às necessidades da empresa. Pode integrar equipas de desenvolvimento na área da informática, concebendo, adaptando e implementando aplicações. Mantém um suporte ativo ao utilizador, executando treino específico e participando em programas de formação.

Técnico operacional - É o trabalhador detentor de adequada formação técnica e/ou experiência profissional para prestar serviço de eletricista, carpinteiro, canalizador, mecânico, etc. em uma ou mais áreas funcionais da empresa. Sob orientação superior, executa com autonomia trabalhos que requerem a aplicação de técnicas qualificadas. Pode coordenar funcionalmente grupos de trabalho ou coadjuvar a sua chefia.

Telefonista/Rececionista - É o trabalhador que prestando serviço numa receção, opera uma central telefónica, estabelecendo as ligações e comutações necessárias. Atende, identifica, informa e encaminha os visitantes. Quando necessário, executa complementarmente trabalhos administrativos inerentes à função.

Trabalhador agrícola e pecuário - É o trabalhador que sob orientação da entidade empregadora executa todos os trabalhos dentro da exploração agrícola, pecuária e avícola, nomeadamente cargas, descargas, cavas, descavas, plantações de hortícolas, de árvores e de plantas, colheitas, limpeza e desinfeção das instalações e alimentação de animais.

Vendedor de cruzeiros - É o trabalhador que nas instalações da empresa, nos cais de embarque ou em outros locais apropriados, procede à divulgação dos cruzeiros organizados pela empresa e à angariação de clientes, podendo ainda proceder à venda imediata de bilhetes para os cruzeiros.

ANEXO II

Carreiras profissionais

Artigo 1.º

Conceitos

Para efeitos deste anexo consideram-se:

a) Categoria profissional: designação atribuída a um trabalhador correspondente ao desempenho de um conjunto de funções da mesma natureza e idêntico nível de qualificação e que constitui o objeto da prestação de trabalho;

b) Carreira profissional: conjunto de graus ou de categorias profissionais no âmbito dos quais se desenvolve a evolução profissional potencial dos trabalhadores;

c) Grau: situação na carreira profissional correspondente a um determinado nível de qualificação e remuneração;

d) Escalão salarial: remuneração base mensal do trabalhador à qual se acede por antiguidade dentro da mesma categoria e grau profissionais.

Artigo 2.º

Condições gerais de ingresso

1- São condições gerais de ingresso nas carreiras profissionais:

a) Ingresso pelo grau e escalão salarial mais baixos da categoria profissional;

b) Habilitações literárias, qualificações profissionais ou experiência profissional adequadas.

2- O ingresso pode verificar-se para categoria profissional superior atendendo à experiência profissional, ao nível de responsabilidade ou ao grau de especialização requeridos.

3- As habilitações literárias específicas de ingresso nas categorias profissionais podem ser supridas por experiência profissional relevante e adequada às funções a desempenhar, nas condições que forem fixadas por cada empresa.

Artigo 3.º

Evolução nas carreiras profissionais

A evolução nas carreiras profissionais processa-se pelas seguintes vias:

a) Promoção - constitui promoção o acesso, com carácter definitivo, de um trabalhador a categoria ou grau profissional superior;

b) Progressão - constitui progressão a mudança para escalão salarial superior, dentro do mesmo nível salarial.

Artigo 4.º

Promoções e progressões

1- As promoções são da iniciativa da entidade empregadora e terão suporte em mudanças de conteúdo funcional e em sistemas de avaliação de desempenho a implementar pela empresa.

2- A evolução nos graus profissionais desenvolve-se pela alteração dos conteúdos funcionais, designadamente pela aquisição de novos conhecimentos e competências profissionais, pelo desenvolvimento tecnológico do posto de trabalho, pelo acréscimo de responsabilidades, pelo desempenho de funções correspondentes a diversos postos de trabalho e ainda pelo reconhecimento de especial mérito no desempenho da profissão.

3- As progressões far-se-ão:

a) Por mérito - em qualquer altura, por decisão da entidade empregadora;

b) Por ajustamento - decorridos três anos de permanência no mesmo escalão salarial.

4- A progressão por ajustamento pode ser retardada até 4 anos, por iniciativa da entidade empregadora, com fundamento em demérito, o qual será comunicado por escrito ao trabalhador.

5- Quando o trabalhador, por força de progressão, atinja o

escalão salarial mais elevado e nele permaneça cinco anos sem que tenha sido promovido, transita para o nível, grau e vencimento imediatamente superiores, salvo se houver de-mérito.

6- Na contagem dos anos de permanência para efeitos de progressão apenas serão levados em linha de conta os dias de presença efectiva, sendo descontados os tempos de aus-ência, com excepção do tempo de férias, dos resultantes de

acidentes de trabalho e doenças profissionais, parto, cumpri-mento de obrigações legais, o exercício de crédito de horas por dirigentes sindicais, delegados sindicais e membros de comissões de trabalhadores.

7- No caso dos trabalhadores contratados a termo resolu-tivo, a contagem do tempo de permanência terá em conta a soma dos tempos de duração dos contratos ao serviço da empresa nos anos anteriores.

ANEXO III

Tabelas de retribuições base mensais para 2019

A - Área marítima e hotelaria de bordo

Tabela I

Aplicável a embarcações de qualquer tipo, com lotação superior a 25 passageiros, quando em cruzeiros com duração igual ou superior a um dia e serviço de catering a bordo.

A vigorar de 1 de março de 2019 a 29 de fevereiro de 2020

Níveis	Categorias profissionais	Escalões salariais						
		A	B	C	D	E	F	G
I	Mestre tráfego local	958,00	987,00	1 017,00	1 048,00	1 080,00	1 113,00	1 147,00
	Diretor cruzeiro II							
II	Chefe cozinha	916,00	944,00	973,00	1 003,00	1 034,00	1 066,00	1 098,00
	Diretor cruzeiro I							
	Maquinista prático 1.ª							
III	Assistente bordo II	890,00	917,00	945,00	974,00	1 004,00	1 035,00	1 067,00
	Assistente diretor cruzeiro II							
	Camaroteiro chefe							
	Chefe sala							
	Cozinheiro 1.ª							
	Maquinista prático 2.ª							
IV	Assistente bordo I	848,00	874,00	901,00	929,00	957,00	986,00	1 016,00
	Assistente diretor cruzeiro I							
	Cozinheiro 2.ª							
	Empregado bar 1.ª							
	Empregado mesa 1.ª							
	Maquinista prático 3.ª							
	Rececionista							
V	Ajudante maquinista	754,00	777,00	801,00	826,00	851,00	877,00	904,00
	Marinheiro TL							
VI	Ajudante cozinha	726,00	748,00	771,00	795,00	819,00	844,00	870,00
	Camaroteiro							
	Cozinheiro 3.ª							
	Empregado bar 2.ª							
	Empregado mesa 2.ª							
	Marinheiro 2.ª TL							
VII	Ajudante de bar	685,00	706,00	728,00	750,00	773,00	797,00	821,00
	Guia de bordo							
	Vigia							
VIII	Copeiro	618,00	637,00	657,00	677,00	698,00	719,00	741,00

Tabela II

Aplicável a embarcações com qualquer tipo de lotação, em cruzeiros locais.

A vigorar de 1 de março de 2019 a 29 de fevereiro de 2020

Níveis	Categorias profissionais	Escalaões salariais						
		A	B	C	D	E	F	G
I	Mestre tráfego local Skipper	826,00	851,00	877,00	904,00	932,00	960,00	989,00
II	Maquinista prático 1.ª	791,00	815,00	840,00	866,00	892,00	919,00	947,00
III	Assistente bordo II Cozinheiro 1.ª Maquinista prático 2.ª	772,00	796,00	820,00	845,00	871,00	898,00	925,00
IV	Assistente bordo I Cozinheiro 2.ª Empregado bar 1.ª Empregado mesa 2.ª Maquinista prático 3.ª	761,00	784,00	808,00	833,00	858,00	884,00	911,00
V	Ajudante maquinista MarinheiroTL	693,00	714,00	736,00	759,00	782,00	806,00	831,00
VI	Ajudante cozinha Cozinheiro 3.ª Empregado bar 2.ª Empregado mesa 2.ª Marinheiro 2.ª TL	628,00	647,00	667,00	688,00	709,00	731,00	753,00
VII	Ajudante de bar Guia de bordo Vigia	600,00	618,00	637,00	657,00	677,00	698,00	719,00

Nota - Os trabalhadores inseridos na tabela II que prestem ocasionalmente serviço nas embarcações a quem se aplica a tabela I, têm direito, nesses dias, ao acréscimo salarial correspondente.

B - Área de gestão, administrativa e comercial

A vigorar de 1 de março de 2019 a 29 de fevereiro de 2020

Níveis	Categorias profissionais	Escalaões salariais						
		A	B	C	D	E	F	G
I	Director II	1 646,00	1 696,00	1 747,00	1 800,00	1 854,00	1 910,00	1 968,00
II	Chefe de serviços II	1 054,00	1 086,00	1 119,00	1 153,00	1 188,00	1 224,00	1 261,00
	Director I							
	Técnico oficial de contas							
III	Assessor direcção II	924,00	952,00	981,00	1 011,00	1 042,00	1 074,00	1 107,00
	Chefe de serviços I							
	Promotor comercial II							
	Técnico administrativo III							
	Técnico informática III							
	Técnico operacional III							
IV	Assessor direcção I	858,00	884,00	911,00	939,00	968,00	998,00	1 028,00
	Promotor comercial I							
	Secretário II							
	Técnico administrativo II							
	Técnico informática II							
	Técnico operacional II							

V	Secretário I	791,00	815,00	840,00	866,00	892,00	919,00	947,00
	Técnico administrativo I							
	Técnico informática I							
	Técnico operacional I							
VI	Assistente administrativo II	729,00	751,00	774,00	798,00	822,00	847,00	873,00
	Assistente operacional II							
	Motorista II							
	Telefonista/recepcionista II							
VII	Assistente administrativo I	628,00	647,00	667,00	688,00	709,00	731,00	753,00
	Assistente operacional I							
	Auxiliar administrativo II							
	Empregado limpeza II							
	Motorista I							
	Telefonista/rececionista I							
VIII	Auxiliar administrativo I	610,00	629,00	648,00	668,00	689,00	710,00	732,00
	Empregado limpeza							
	Trabalhador agrícola/pecuário							
IX	Vendedor de cruzeiros*	600,00	618,00	637,00	657,00	677,00	698,00	719,00

*À retribuição base mensal acresce comissões de vendas.

C - Área de hotelaria de terra

A vigorar de 1 de março de 2019 a 29 de fevereiro de 2020

Níveis	Categorias profissionais	Escalaões salariais						
		A	B	C	D	E	F	G
I	Chefe de receção Chefe de cozinha	890,00	917,00	945,00	974,00	1 004,00	1 035,00	1 067,00
II	Cozinheiro 1. ^a	778,00	802,00	827,00	852,00	878,00	905,00	933,00
III	Empregado de mesa principal Rececionista principal	695,00	716,00	738,00	761,00	784,00	808,00	833,00
IV	Empregado de mesa 1. ^a Rececionista 1. ^a Cozinheiro 2. ^a	675,00	696,00	717,00	739,00	762,00	785,00	809,00
V	Ajudante de cozinha Camareira/Empregada de quartos Empregado de mesa 2. ^a Porteiro/Trintanário Rececionista 2. ^a	619,00	638,00	658,00	678,00	699,00	720,00	742,00
VI	Bagageiro	600,00	618,00	637,00	657,00	677,00	698,00	719,00

ANEXO IV

Regulamento de saúde e segurança

Artigo 1.º

A empresa obriga-se a respeitar nas instalações dos seus serviços os princípios ergonómicos recomendados pelos organismos especializados tendentes a reduzir a fadiga e a diminuir o risco das doenças profissionais. A empresa obriga-se em especial a criar em todos os locais de trabalho as condições de conforto e sanidade constantes do presente regulamento.

Artigo 2.º

Todos os locais destinados ao trabalho ou previstos para a passagem do pessoal e ainda as instalações sanitárias ou outras postas à disposição assim como o equipamento destes lugares devem ser convenientemente conservados.

Artigo 3.º

Os referidos locais de equipamento devem ser mantidos em bom estado de limpeza. É necessário, designadamente, que sejam limpos com regularidade:

- a) O chão, as escadas e os corredores;
- b) Os vidros destinados a iluminarem os locais e fontes de luz artificial;
- c) As paredes, os tectos e o equipamento.

Artigo 4.º

A limpeza deve ser feita fora das horas de trabalho, salvo exigências particulares ou quando a operação de limpeza possa ser feita sem inconveniente para os trabalhadores durante as horas de trabalho.

Artigo 5.º

Deve proceder-se, de harmonia com as normas aprovadas pela autoridade competente, à neutralização, evacuação ou isolamento, de uma maneira tão rápida quanto possível, de todos os desperdícios e restos suscetíveis de libertarem substâncias incómodas, tóxicas ou perigosas ou de constituírem uma fonte de infeção.

Artigo 6.º

Quando um local de trabalho esteja apetrechado com um sistema de condicionamento de ar, deve ser prevista uma ventilação de segurança apropriada, natural ou artificial.

Iluminação

Artigo 7.º

Todos os lugares de trabalho ou previstos para a passagem dos trabalhadores e ainda as instalações sanitárias ou outras postas à sua disposição devem ser providos, enquanto forem suscetíveis de ser utilizados, de iluminação natural ou artificial ou das duas formas, de acordo com as normas internacionalmente adoptadas.

Artigo 8.º

É necessário, designadamente, que sejam tomadas as disposições:

- Para assegurar o conforto visual, através de vãos de iluminação natural, repartidos por forma adequada e com dimensões suficientes, através de uma escolha judiciosa das cores a dar nos locais e equipamentos destes e de uma repartição apropriada das fontes de iluminação artificial;
- Para prevenir o constrangimento ou as perturbações provenientes de excesso de brilho, dos contrastes excessivos de sombra e luz, da reflexão da luz e das iluminações directas muito intensas;
- Para eliminar todo o encandeamento prejudicial quando se utiliza a iluminação artificial.

Artigo 9.º

Sempre que se possa ter, sem grandes dificuldades, uma iluminação natural suficiente, deve ser-lhe dada preferência.

Temperatura

Artigo 10.º

Em todos os locais destinados ao trabalho ou previstos para a passagem dos trabalhadores e ainda as instalações sanitárias ou postas à sua disposição devem manter-se as melhores condições possíveis de temperatura, humidade e movimento de ar, tendo em atenção o género de trabalho e o clima.

Artigo 11.º

Os trabalhadores não devem ser obrigados a trabalhar habitualmente a temperatura extrema.

Artigo 12.º

É proibido utilizar meios de aquecimento ou de refrigeração perigosos, susceptíveis de libertar emanações perigosas na atmosfera dos locais de trabalho.

Espaço unitário de trabalho

Artigo 13.º

Embora atendendo às características do trabalho realizado pelos diversos profissionais abrangidos por esta convenção, deve a empresa prever para cada trabalhador um espaço suficiente e livre de qualquer obstáculo para poder realizar o trabalho sem prejuízo para a saúde.

Água potável

Artigo 14.º

1- A água que não provém de um serviço oficialmente encarregado de distribuição de água potável não deve ser distribuída como tal, a não ser que o serviço de saúde competente autorize expressamente a respetiva distribuição e a inspecção periodicamente.

2- Qualquer outra forma de distribuição diferente da que é usada pelo serviço oficial terá de ser aprovada pelo serviço de saúde competente.

Artigo 15.º

1- Qualquer distribuição de água potável deve ter, nos locais em que possa ser utilizada, uma menção indicando essa qualidade.

2- Nenhuma comunicação, directa ou indirecta, deve existir entre os sistemas de distribuição de água potável e de água não potável.

Lavabos

Artigo 16.º

Devem existir, em locais apropriados, lavabos suficientes.

Artigo 17.º

Devem existir, para uso pessoal, em locais apropriados, retretes suficientes e convenientemente mantidas.

Artigo 18.º

1- As retretes devem ter divisórias de separação, de forma a assegurar um isolamento suficiente.

2- As retretes devem estar fornecidas de descarga de água, de sifões hidráulicos e de papel higiénico ou de outras facilidades análogas.

Artigo 19.º

Devem ser previstas retretes distintas para os homens e para as mulheres.

Assentos

Artigo 20.º

As instalações de trabalho devem ser arejadas de tal maneira que os trabalhadores que trabalham de pé possam, sempre que isso seja compatível com a natureza do trabalho, executar a sua tarefa na posição de sentado.

Artigo 21.º

Os assentos postos à disposição dos trabalhadores devem ser de modelo e dimensões cómodos e apropriados ao trabalho a executar.

Vestiários

Artigo 22.º

Para permitir aos trabalhadores guardar e mudar o vestuário que não seja usado durante o trabalho devem existir vestiários.

Artigo 23.º

Os vestiários devem comportar armários individuais de

dimensões suficientes, convenientemente arejados e podendo ser fechados à chave.

Artigo 24.º

A empresa obriga-se a fornecer aos seus trabalhadores os fatos de trabalho necessários a uma adequada apresentação e execução funcional das suas tarefas.

Locais subterrâneos e semelhantes

Artigo 25.º

Os locais subterrâneos e os locais sem janela em que se execute normalmente trabalho devem satisfazer não só as normas de higiene apropriada, como também todos os índices mínimos indicados neste regulamento respeitantes à iluminação, ventilação e arejamento, temperatura e espaço unitário.

Primeiros socorros

Artigo 26.º

Todo o local de trabalho deve, segundo a sua importância e segundo os riscos calculados, possuir um ou vários armários, caixas ou estojos de primeiros socorros.

Artigo 27.º

1- O equipamento dos armários, caixas ou estojos de primeiros socorros previstos no artigo anterior deve ser determinado segundo o número de trabalhadores e a natureza dos riscos.

2- O cadeado dos armários, caixas ou estojos de primeiros socorros deve ser mantido em condições de assepsia e convenientemente conservados e ser verificados ao menos uma vez por mês.

3- Cada armário, caixa ou estojo de primeiros socorros deve conter instruções claras e simples para os primeiros cuidados a ter em caso de emergência. O seu conteúdo deve ser cuidadosamente etiquetado.

Medidas a tomar contra a propagação das doenças

Artigo 28.º

1- A empresa obriga-se a fornecer aos trabalhadores ao seu serviço abrangidos por este acordo os necessários meios de protecção, como a seguir se dispõe:

a) A todos os trabalhadores cuja tarefa o justifique - capacetes de protecção;

b) Nos trabalhos de picagem, escovagem ou rebentamento de ferrugem, tinta seca, cimento ou outros materiais susceptíveis de partículas - óculos, viseiras ou outros anteparos de protecção dos olhos e do rosto;

c) Nos trabalhos de picagem, raspagem, escovagem mecânica ou manual, na limpeza e remoção de materiais que provoquem a suspensão de poeiras - máscaras anti poeiras;

d) Na pintura mecânica ao ar livre, empregando tintas não betuminosas - máscaras com filtro apropriado;

e) Na pintura mecânica ao ar livre, com tintas betuminosas ou altamente tóxicas, na pintura, mesmo manual, com estas tintas, em locais confinados, ou na pintura mecânica, nestes mesmos locais, com qualquer tinta - máscaras com fornecimento de ar à distância e devidamente filtrados;

f) Em trabalhos no interior de caldeiras, motores, tanques sujos de óleo ou resíduos petrolíferos, na pintura manual em locais confinados e difíceis (tanques, paióis, conferrandans, cisternas, etc.) - fatos apropriados;

g) Nos trabalhos em altura onde não haja resguardos que circundem os trabalhadores ou em bailéu ou prancha de costado - cintos de segurança;

h) Na decapagem ao ar livre com jacto de abrasivo - máscara anti poeira e viseira;

i) Na decapagem com jacto de abrasivo, em locais confinados, ou com jacto de areia húmida, em qualquer local, mesmo ao ar livre - escafandro com protecção até meio corpo e com fornecimento de ar à distância e devidamente purificado;

j) No manuseamento de materiais com arestas vivas, tais como ferros, madeiras, etc., de tintas e outros ingredientes corrosivos, na limpeza de caldeiras, na picagem, escovagem mecânica ou decapagem a jacto - luvas apropriadas;

l) Nos trabalhos que tenham de ser executados sobre andaimes e outras plataformas rígidas a superfície não pode ter largura inferior a 40 cm e é obrigatória a montagem de guarda-costas duplos;

m) Nos trabalhos onde se imponha o uso de máscaras ou escafandros com insuflação de ar fornecido à distância, a empresa deve fornecer gorros de lã próprios para protecção da cabeça e ouvidos;

n) Nos trabalhos onde haja água, óleos ou outros produtos químicos ou exista o perigo de queda ou choque de materiais sobre os pés deve ser fornecido calçado próprio;

o) Nos serviços onde os trabalhadores estejam expostos a queda de água, tal como à chuva, devem ser fornecidos os meios de protecção adequados.

2- Nos trabalhos de pintura mecânica, de picagem ou escovagem mecânica de decapagem com jacto abrasivo que obriguem ao uso de protecção das vias respiratórias, na pintura, mesmo manual, em compartimentos que não tenham aberturas para o exterior e simultaneamente ventilação forçada, nas limpezas no interior das caldeiras, motores ou tanques que tenham contido óleos ou outras matérias tóxicas, a duração dos mesmos será de oito horas; porém, os trabalhadores terão direito a interromper a atividade durante vinte minutos em cada período de duas horas para repousarem ao ar livre.

3- A empresa obriga-se a exigir aos trabalhadores que empreguem nas circunstâncias previstas no número 1 todo o equipamento de segurança e de protecção como aí se dispõe, ficando os trabalhadores obrigados ao cumprimento das disposições constantes do número 1 do presente artigo.

4- Todo o equipamento de protecção referido neste artigo deverá ser distribuído em condições de higiene devidamente comprovada pela empresa ou pelo serviço encarregado da desinfeção.

Artigo 29.º

Sempre que uma embarcação transporte em exclusivo matérias corrosivas, tóxicas, explosivas ou inflamáveis ou radioativas, a sua tripulação terá direito a um adicional de 20 %.

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 uma empresa e 80 trabalhadores.

Porto, 20 de fevereiro de 2019.

Tomaz do Douro – Empreendimentos Turísticos, L.ª:

Licinia Maria Correia Leite, na qualidade de mandatária.

Pela Federação de Sindicatos dos Trabalhadores do Mar, em representação dos seguintes sindicatos filiados - FESMAR:

- SINCOMAR - Sindicato de Capitães e Oficiais da Marinha Mercante;
- SITEMAQ - Sindicato da Marinha Mercante, Indústrias e Energia;
- SEMM - Sindicato dos Engenheiros da Marinha Mercante;
- SMMCMM - Sindicato da Mestrança e Marinhagem de Câmaras da Marinha Mercante.

António Alexandre Picareta Delgado, na qualidade de mandatário.

Depositado em 2 de abril de 2019, a fl. 87 do livro n.º 12, com o n.º 73/2019, 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 o Clube de Campismo do Porto - C.C.P. e o Sindicato do Comércio, Escritórios, Serviços, Alimentação, Hotelaria e Turismo (SinCESAHT) - Alteração salarial e outras

e no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 23, de 22 de junho de 2018 (págs.1937/8).

ANEXO III

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

O presente acordo de empresa, adiante designado por AE, aplica-se em todo o território nacional às actividades de natureza desportiva, recreativa e cultural, obriga por um lado o Clube de Campismo do Porto - C.C.P. e por outro lado, os trabalhadores ao seu serviço que desempenhem funções inerentes às categorias e profissões previstas, representados pelo Sindicato do Comércio, Escritórios, Serviços, Alimentação, Hotelaria e Turismo (SinCESAHT).

Cláusula 2.^a

Vigência, denúncia e revisão

- 1- (*Mantém-se.*)
2- ...
a) As ora fixadas produzem efeitos a 1 de janeiro de 2019 (Tabela I) e 1 de junho de 2019 (Tabela II).

Cláusula 18.^a

Regime de turnos

- 1- ...
2- ...
3- ...
a) O complemento de retribuição (Subsídio de turno) é calculado sobre a retribuição base acrescida de diuturnidades e é pago 14 meses/ano, ou seja, acresce à retribuição das férias, subsídio de férias e subsídio de natal.
4- ...
5- ...
6- ...
7- ...
8- ...

Cláusula 23.^a

Subsídio de refeição

- 1- A todos os trabalhadores será atribuído um subsídio de refeição no valor diário de 5,80 €, pago em conjunto com a retribuição ou em «cartão refeição».
2- (*Mantém-se.*)

Cláusula 48.^a

Disposição final

As matérias não revistas mantém-se com a redação do acordo de empresa (AE) publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 39, de 22 de outubro de 2017 (págs. 3901/12)

Tabela de retribuições base mensais

Níveis	Categoria profissionais	Tabela I (€)	Tabela II (€)
I	Director de serviços	1374	1390
II	Chefe de serviços Técnico de parque especializado	1117	1133
III	Chefe de secção Técnico de parque	938	954
IV	Técnico administrativo IV	887	903
V	Técnico administrativo III	786	802
VI	Técnico administrativo II Técnico operacional	702	718
VII	Técnico administrativo I	682	698
VIII	Assistente administrativo	639	655
IX	Guarda de parque Assistente operacional	620	636
X	Porteiro	620	636
XI	Trabalhador de limpeza	605	621

Declaração

1- O presente AE abrange 1 entidade empregadora e 18 trabalhadores num potencial de 25. (artigo 492.º/1 - alínea g).)

Porto, 19 de fevereiro de 2019.

Pelo Clube de Campismo do Porto - C.C.P.:

Carlos Américo de Carvalho Leite Rolo, mandatário.
Alfredo Carlos Félix Silva, mandatário.

Pelo Sindicato do Comércio, Escritórios, Serviços, Alimentação, Hotelaria e Turismo (SinCESAHT):

Henrique Pereira Pinheiro Castro, mandatário.
João Miguel Fernandes Marques, mandatário.
David Marques Bento, mandatário.

Depositado em 27 de março de 2019, a fl. 86 do livro n.º 12, com o n.º 66/2019, 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 Rádio e Televisão de Portugal, SA e a FE - Federação dos Engenheiros e outros - Alteração salarial e outras

Entre a Rádio e Televisão de Portugal, SA, e a FE - Federação dos Engenheiros, por si e em representação do SNEET

- Sindicato Nacional dos Engenheiros, Engenheiros Técnicos e Arquitetos, do SERS - Sindicato dos Engenheiros e do SEMM - Sindicato dos Engenheiros da Marinha Mercante, a FETESE - Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços, por si e em representação do SITESE - Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços, Comércio, Restauração e Turismo e do SINDETELCO - Sindicato Democrático dos Trabalhadores das Comunicações e dos Media, o SMAV - Sindicato dos Meios Audiovisuais, o SPEue - Sindicato Português dos Engenheiros Graduados na União Europeia e o SICOMP - Sindicato das Comunicações de Portugal foi celebrado o presente acordo de revisão do acordo de empresa publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 36, de 29 de setembro de 2015, nos seguintes termos:

1- Alterar as cláusulas 1.ª, 2.ª e 72.ª que passarão a ter a seguinte redação:

Cláusula 1.ª

(Área e âmbito)

1- O presente acordo de empresa obriga, por um lado, a Rádio e Televisão de Portugal, SA, doravante designada por empresa, e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço, qualquer que seja o seu local de trabalho, representados pelas associações sindicais outorgantes.

2- O presente acordo de empresa aplica-se, em todo o território nacional, aos setores de atividade de rádio e televisão e de produção e distribuição, qualquer que seja a plataforma tecnológica, atual ou que venha a ser criada, de conteúdos audiovisuais e às categorias constantes do anexo II-B.

3- O presente acordo abrange uma entidade empregadora, que tem ao seu serviço 1720 trabalhadores.

4- As partes comprometem-se a requerer a emissão de uma portaria de extensão do presente acordo de empresa, de forma a garantir a aplicação a todos os trabalhadores da empresa do mesmo instrumento de regulamentação coletiva.

Cláusula 2.ª

(Vigência)

1- O presente acordo tem a vigência de 24 meses, sem prejuízo do disposto nos números seguintes e da sua prorrogação por períodos de 12 meses.

2- A tabela salarial e demais matérias de expressão pecuniária produzem efeitos pelo período mínimo de 12 meses, a partir de 1 de janeiro de 2019.

3- A matéria relativa às carreiras e categorias profissionais poderá ser alterada antes do período definido no número 1.

Cláusula 72.ª

(Disposição transitória - subsídio de refeição)

1- Enquanto forem aplicados os benefícios fiscais atualmente existentes para as situações em que o subsídio de refeição é pago através de títulos de refeição, cartões de refeição eletrónicos ou outro meio equivalente, os valores do subsídio de refeição previstos nos números 1 e 2 da cláusula 42.ª são, respetivamente, 7,23 € e 10,75 €.

2- O pagamento do complemento noturno previsto no número 5 da cláusula 42.ª tem como referência o valor indicado no número 2 da referida cláusula.

3- A pedido do trabalhador, o subsídio de refeição previsto no número 1 pode ser pago em dinheiro, nas seguintes situações:

a) Os dois membros do casal serem trabalhadores da empresa, caso em que um deles pode optar pelo pagamento em dinheiro;

b) Não existirem nas imediações do local de trabalho estabelecimentos que aceitem o pagamento através de títulos de refeição, cartões de refeição eletrónicos ou outro meio equivalente.

2- Atualizar a tabela salarial nos termos constantes do anexo III-A.

ANEXO II-B

Síntese de funções/Tipo/Categorias e níveis de desenvolvimento

Áreas de conhecimento		Funções tipo/Categorias		Níveis de desenvolvimento/ Carreiras
1	Manutenção de infra-estruturas e apoio aos serviços	1.1.	Assistente de manutenção de infraestruturas	ND1/ND2/ND3
		1.2.	Assistente de apoio aos serviços	ND1/ND2/ND3
2	Artes visuais	2.1.	Assistente de artes visuais	ND1/ND2/ND3
		2.2.	Técnico de artes visuais	ND1/ND2/ND3
		2.3.	Técnico de grafismo	ND1/ND2/ND3
		2.4.	Técnico de cenografia	ND1/ND2/ND3

3	Manutenção técnica	3.1.	Eletricista	ND1/ND2/ND3
		3.2.	Técnico de comunicações	ND1/ND2/ND3
		3.3.	Técnico de eletrónica	ND1/ND2/ND3
4	Sistemas de informação e multimédia	4.1.	Técnico de plataformas multimédia	ND1/ND2/ND3
		4.2.	Técnico de sistemas de informação	ND1/ND2/ND3
5	Operação e sistemas	5.1.	Assistente de operações	ND1/ND2/ND3
		5.2.	Técnico de imagem	ND1/ND2/ND3
		5.3.	Técnico de sistemas audiovisuais	ND1/ND2/ND3
		5.4.	Técnico de som	ND1/ND2/ND3
		5.5.	Técnico de iluminação	ND1/ND2/ND3
		5.6.	Editor de imagem	ND1/ND2/ND3
		5.7.	Técnico de gestão de sistemas	ND1/ND2
6	Produção de programas	6.1.	Assistente de programas/Informação	ND1/ND2/ND3
		6.2.	técnico de planeamento e gestão de meios	ND1/ND2/ND3
		6.3.	Locutor/Apresentador	ND1/ND2/ND3
		6.4.	Técnico de promoção de programas	ND1/ND2/ND3
		6.5.	Sonorizador	ND1/ND2
		6.6.	Técnico de gestão de emissão	ND1/ND2/ND3
		6.7.	Produtor	ND1/ND2/ND3/ND4
		6.8.	Realizador	ND1/ND2/ND3/ND4
7	Jornalismo	7.1.	Jornalista - Repórter	ND1/ND2/ND3/ND4
		7.2.	Jornalista - Redator	ND1/ND2/ND3/ND4/ND5
8	Documentação e arquivo	8.1.	Assistente de documentalista	ND1/ND2
		8.2.	Documentalista	ND1/ND2/ND3
9	Administrativa e similares	9.1.	Técnico administrativo	ND1/ND2/ND3/ND4
10	Especialista	10.1.	Especialista	ND1/ND2/ND3/ND4
11	Gestão	11.1.	Quadro	ND1/ND2/ND3
		11.2.	Quadro superior	ND1/ND2/ND3
			Responsável operacional	ND1/ND2
			Responsável técnico	ND1/ND2
			Coordenador técnico	ND1/ND2

1286

Os estagiários ou trabalhadores admitidos do exterior, durante o primeiro ano de exercício de funções, auferirão uma remuneração correspondente a 85% da remuneração referente à respetiva categoria, nível de desenvolvimento e nível salarial.

3- A empresa providenciará pelo processo de registo e publicação do acordo de empresa junto das entidades competentes.

Lisboa, feito aos 31 dias do mês de janeiro de 2019.

P^{la} Rádio e Televisão de Portugal, SA:

Gonçalo Trigo de Moraes de Albuquerque Reis, presidente do conselho de administração da Rádio e Televisão de Portugal, SA.

Ana Isabel dos Santos Dias Garcia da Fonseca, vogal do conselho de administração da Rádio e Televisão de Portugal, SA.

Hugo Graça Figueiredo, vogal do conselho de administração da Rádio e Televisão de Portugal, SA.

P^{la} FE - Federação dos Engenheiros, por si e em representação dos seguintes sindicatos seus filiados:

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

SERS - Sindicato dos Engenheiros.

SEMM - Sindicato dos Engenheiros da Marinha Mercante.

Maria João Teixeira Leite Dias Ribeiro, na qualidade de mandatária.

Teresa Maria da Silva Ribeiro Marques de Oliveira Pinto, na qualidade de mandatária.

Pedro Manuel de Oliveira Gamboa, na qualidade de mandatário.

P^{la} FETESE - Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços, por si e em representação dos seguintes sindicatos seus filiados:

SITese - Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços, Comércio, Restauração e Turismo.

SINDETELCO - Sindicato Democrático dos Trabalhadores das Comunicações e dos Media.

Carlos Pereira, na qualidade de mandatário.

P^{lo} SMAV - Sindicato dos Meios Audiovisuais:

Clarisse Manuela Alexandre dos Santos, na qualidade de secretária geral.

Frederico Wiborg Carvalho Ferreira, na qualidade de secretário nacional.

César António Duarte Mendes, na qualidade de secretário nacional e tesoureiro.

P^{lo} SPEue - Sindicato Português dos Engenheiros Graduados na União Europeia:

José de Lima Barbosa, na qualidade de presidente da direção nacional.

Joaquim Vieira Soares, na qualidade de diretor.

P^{lo} SICOMP - Sindicato das Comunicações de Portugal:

Victor Manuel Martins, na qualidade de presidente da direção nacional.

Susana Odília Bernardes Martins de Faria, na qualidade de vice-presidente da direção nacional.

Luís Vítor Rijo Alves Fernandes, na qualidade de vice-presidente da direção nacional.

Protocolo de acordo

Na sequência da conclusão do processo negocial e considerando as posições expressas pelas associações sindicais e os contributos recolhidos nas reuniões ocorridas, as partes acordam no seguinte:

1- Aumento na tabela salarial (anexo III-A do AE) de 15,00€ em cada nível salarial a partir de 1 de janeiro de 2019.

2- Aumento do subsídio de refeição previsto no número 1 da cláusula 72.^a de 7,00 € para 7,23 €, alinhado com a evolução do limite de isenção fiscal, a partir de 1 de janeiro de 2019.

3- A empresa analisará a situação dos trabalhadores enquadrados no nível 1 e dos trabalhadores que titulam o escalão C, sem qualquer alteração há longa data, de acordo com exposições apresentadas pelas associações sindicais. As situações que não merecerem despacho favorável por parte da empresa poderão ser objeto de análise no âmbito da comissão paritária nos termos fixados no anexo I-D, caso se considere relevante.

4- Será tratada a temática dos reenquadramentos com a seguinte calendarização: 50 reenquadramentos com efeitos a janeiro de 2019. No segundo semestre de 2019 analisar 70 reenquadramentos sendo, 35 efetivados no primeiro semestre de 2020 e 35 no segundo semestre de 2020.

5- Foi acordado não rever a remuneração de trabalho suplementar em vigor na empresa.

6- A empresa declara que está em execução o processo de integração nos quadros das 130 pessoas que tiveram parecer positivo da CAB e homologação ministerial no âmbito do PREVPAP, no sentido de assegurar a efetiva integração em janeiro de 2019.

7- A empresa compromete-se a analisar até ao final de janeiro informação adicional relativa a requerentes do PREVPAP no sentido de identificar casos que possam constituir necessidades permanentes da empresa, e a articular com a CAB Cultura essa informação.

8- A empresa declara que está em execução na generalidade o processo de integração de prestadores de serviço em relação aos quais haja decisões judiciais e cuja necessidade permanente tenha sido reconhecida.

9- A obrigatoriedade do seguro de acidentes de trabalho constitui um custo adicional para o prestador de serviço em relação ao qual a empresa é sensível; assim, serão propostas, durante o primeiro trimestre, soluções adequadas, dentro do quadro técnico-legal, que permitam ressarcir esse efeito, relativamente aos que prestam serviço em exclusividade.

10- A empresa declara que serão implementados durante o primeiro trimestre de 2019, tal como previsto no projeto estratégico da RTP, mecanismos que promovam a transparência, o profissionalismo e a competência técnica nos processos de recrutamento, fomentando também a mobilidade interna, que abra oportunidades de evolução.

Adicionalmente ao caderno de negociação foi acordado reiniciar o processo de revisão de carreiras, a partir do segundo trimestre de 2019. Tal como está previsto no projeto estratégico da empresa e no âmbito dos processos de recursos humanos, será retomado o processo de avaliação de desempenho.

Depositado em 27 de março de 2019, a fl. 86 do livro n.º 12, com o n.º 67/2019, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Acordo coletivo entre a Águas do Norte, SA e outras e o SINDEL - Sindicato Nacional da Indústria e da Energia e outro - 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 AC mencionado em título, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 41, de 8 de novembro de 2018.

1- Quadros superiores

Técnico superior B (Administrativa e financeira)
Técnico superior B (Apoio jurídico)
Técnico superior B (Auditoria)
Técnico superior B (Compras e logística)
Técnico superior B (Comunicação e educação ambiental)
Técnico superior B (Contabilidade)
Técnico superior B (Engenharia)
Técnico superior B (Gestão de ativos)
Técnico superior B (Gestão de clientes)
Técnico superior B (Investigação e desenvolvimento)
Técnico superior B (Laboratório)
Técnico superior B (Manutenção)
Técnico superior B (Operação)
Técnico superior B (Planeamento e controlo de gestão)
Técnico superior B (Recursos humanos)
Técnico superior B (Regulação)
Técnico superior B (Sistemas e tecnologias de informação)
Técnico superior B (Sustentabilidade e responsabilidade social)
Técnico superior C (Administrativa e financeira)
Técnico superior C (Apoio jurídico)
Técnico superior C (Auditoria)
Técnico superior C (Compras e logística)
Técnico superior C (Comunicação e educação ambiental)
Técnico superior C (Contabilidade)
Técnico superior C (Engenharia)
Técnico superior C (Gestão de ativos)
Técnico superior C (Gestão de clientes)

Técnico superior C (Investigação e desenvolvimento)
Técnico superior C (Laboratório)
Técnico superior C (Manutenção)
Técnico superior C (Operação)
Técnico superior C (Planeamento e controlo de gestão)
Técnico superior C (Recursos humanos)
Técnico superior C (Regulação)
Técnico superior C (Sistemas e tecnologias de informação)
Técnico superior C (Sustentabilidade e responsabilidade social)

2- Quadros médios

2.1- Técnicos administrativos

Técnico superior A (Administrativa e financeira)
Técnico superior A (Apoio jurídico)
Técnico superior A (Auditoria)
Técnico superior A (Compras e logística)
Técnico superior A (Comunicação e educação ambiental)
Técnico superior A (Contabilidade)
Técnico superior A (Gestão de clientes)
Técnico superior A (Investigação e desenvolvimento)
Técnico superior A (Planeamento e controlo de gestão)
Técnico superior A (Recursos humanos)
Técnico superior A (Regulação)
Técnico superior A (Sistemas e tecnologias de informação)
Técnico superior A (Sustentabilidade e responsabilidade social)
Técnico C (Administrativa e financeira)
Técnico C (Compras e logística)
Técnico C (Comunicação e educação ambiental)
Técnico C (Gestão de clientes)
Técnico C (Recursos humanos)
Técnico C (Sistemas e tecnologias de informação)
Técnico C (Sustentabilidade e responsabilidade social)

2.2-Técnicos de produção e outros

Técnico superior A (Engenharia)
Técnico superior A (Gestão de ativos)
Técnico superior A (Laboratório)
Técnico superior A (Manutenção)
Técnico superior A (Operação)
Técnico C (Assistência a redes)
Técnico C (Engenharia)
Técnico C (Laboratório)
Técnico C (Manutenção)
Técnico C (Operação)

4- Profissionais altamente qualificados

4.1- Administrativos, comércio e outros

Técnico B (Administrativa e financeira)
Técnico B (Compras e logística)
Técnico B (Comunicação e educação ambiental)
Técnico B (Gestão de clientes)
Técnico B (Recursos humanos)
Técnico B (Sistemas e tecnologias de informação)
Técnico B (Sustentabilidade e responsabilidade social)
Técnico operativo C (Administrativa)

4.2- Produção

Técnico B (Assistência a redes)
Técnico B (Engenharia)
Técnico B (Laboratório)
Técnico B (Manutenção)
Técnico B (Operação)
Técnico operativo C (Assistência a redes)
Técnico operativo C (Manutenção)
Técnico operativo C (Operação)

5- Profissionais qualificados

5.1- Administrativos

Técnico A (Administrativa e financeira)
Técnico A (Compras e logística)
Técnico A (Comunicação e educação ambiental)
Técnico A (Gestão de clientes)
Técnico A (Recursos humanos)
Técnico A (Sistemas e tecnologias de informação)
Técnico A (Sustentabilidade e responsabilidade social)
Técnico operativo B (Administrativa)

5.3- Produção

Técnico A (Assistência a redes)
Técnico A (Engenharia)
Técnico A (Laboratório)
Técnico A (Manutenção)
Técnico A (Operação)
Técnico operativo B (Assistência a redes)
Técnico operativo B (Manutenção)
Técnico operativo B (Operação)

6- Profissionais semiquualificados (especializados)

6.1- Administrativos, comércio e outros

Técnico operativo A (Administrativa)

6.2- Produção

Técnico operativo A (Assistência a redes)
Técnico operativo A (Manutenção)
Técnico operativo A (Operação)

Acordo de adesão entre a Aegon Santander Portugal Vida - Companhia de Seguros Vida, SA e outra e o Sindicato dos Trabalhadores da Actividade Seguradora (STAS) e outro ao acordo coletivo entre a ARAG SE - Sucursal em Portugal e outras e a mesma associação sindical e outro

A Aegon Santander Portugal Vida - Companhia de Seguros Vida, SA e a Aegon Santander Portugal Não Vida, Companhia de Seguros SA, ambas com sede na Rua da Mesquita, 6, 1070-238 Lisboa, com os números de pessoa coletiva 513251944 e 513251936, respetivamente, contribuintes da

Segurança Social 25132519443 e 25132519362, e o Sindicato dos Trabalhadores da Actividade Seguradora (STAS), pessoa coletiva n.º 500 952 205, com sede sita na Avenida Almirante Reis, n.º 133, 5.º andar, 1150-015 Lisboa e o SISEP - Sindicato dos Profissionais dos Seguros de Portugal, pessoa coletiva n.º 502 326 956, com sede na Rua Professor Fernando da Fonseca, 16, 1600-410 Lisboa, acordam entre si, ao abrigo do disposto no artigo 504.º do Código do Trabalho, a adesão ao acordo coletivo de trabalho (alteração salarial), celebrado entre a ARAG SE - Sucursal em Portugal e outras e os sindicatos outorgantes do presente acordo, e publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 3, de 22 de janeiro de 2018.

Mais se acorda que a tabela salarial produz efeitos desde 1 de janeiro de 2018.

Para cumprimento do disposto na alínea g) do número 1 do artigo 492.º, conjugado com a alínea c) do número 1 do artigo 494.º, todos do Código do Trabalho, informa-se que, em consequência desta adesão, estarão potencialmente abrangidos pelo ACT em apreço um total de 25 trabalhadores, partilhados nas duas empresas.

O presente acordo é feito em 5 (cinco) vias originais, destinando-se uma via a cada um dos outorgantes e a quinta a instruir o depósito no serviço competente no ministério responsável pela área laboral.

Lisboa, 15 de março de 2019.

Pela Aegon Santander Portugal Vida - Companhia de Seguros Vida, SA:

Tiago Filipe Martins do Couto Venâncio, administrador delegado.

Pela Aegon Santander Portugal Não Vida, Companhia de Seguros SA:

Tiago Filipe Martins do Couto Venâncio, administrador delegado.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores da Actividade Seguradora (STAS):

Carlos Alberto Marques, presidente da direção.

José Luís Coelho Pais, 1.º vice presidente da direção.

Pelo SISEP - Sindicato dos Profissionais dos Seguros de Portugal:

António Carlos Videira dos Santos, presidente da direção.

Jorge Carlos da Conceição Cordeiro, vogal da direção.

Depositado em 1 de abril de 2019, a fl. 86 do livro n.º 12, com o n.º 69/2019, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

DECISÕES ARBITRAIS

...

AVISOS DE CESSAÇÃO DA VIGÊNCIA DE CONVENÇÕES COLETIVAS

...

ACORDOS DE REVOGAÇÃO DE CONVENÇÕES COLETIVAS

...

JURISPRUDÊNCIA

...

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

I - ESTATUTOS

Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Administrações Portuárias - Alteração

Alteração de estatutos aprovada em 22, 25, 27 de fevereiro e 1, 6 e 7 de março de 2019, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 10, de 15 de março de 2010.

CAPÍTULO I

Denominação, âmbito e sede

Artigo 1.º

O Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Adminis-

trações Portuárias é a associação dos trabalhadores, que independentemente do seu vínculo, nela prestam serviço, incluindo o Instituto Portuário e dos Transportes Marítimos, o Instituto Socorros a Náufragos ou outras entidades que exerçam actividades no sector marítimo-portuário.

Artigo 2.º

O Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Administrações Portuárias tem a sua sede em Lisboa.

Artigo 3.º

O Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Administrações Portuárias poderá criar, através da sua direcção ou a pedido dos trabalhadores, delegações e secções, sempre que o julgue necessário à prossecução dos seus fins.

Artigo 4.º

As delegações e secções reger-se-ão pelos estatutos em vigor.

CAPÍTULO II

Princípios fundamentais

Artigo 5.º

O Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Administrações Portuárias orientará a sua acção com vista à melhoria progressiva das condições sócio-profissionais dos associados, através do reforço da unidade dos trabalhadores.

Artigo 6.º

Para a obtenção dos fins expressos no artigo 5.º, o sindicato respeitará intransigentemente uma prática democrática, garantindo a todos os associados inteira liberdade de expressão de pensamento e crítica, por qualquer meio, dentro do respeito do princípio de defesa da unidade dos trabalhadores.

Artigo 7.º

Não é permitida a constituição de qualquer órgão ou grupo paralelo aos órgãos consignados neste estatuto.

Artigo 8.º

O sindicato poderá aderir a uma união, federação ou central única mediante vontade expressa dos trabalhadores em assembleia geral, convocada para o efeito, desde que dois terços dos sócios presentes votem nesse sentido.

Artigo 9.º

O sindicato exerce a sua actividade com total independência em relação ao Estado, partidos políticos, instituições religiosas.

Artigo 10.º

É admitido o direito de tendência.

CAPÍTULO III

Fins e competências

Artigo 11.º

Defender e promover por todos os meios ao seu alcance os interesses colectivos e individuais dos seus associados.

Artigo 12.º

Promover, em estreita cooperação com as restantes organizações sindicais, emancipação, a todos os níveis, das classes trabalhadores.

Artigo 13.º

Desenvolver entre todos os associados uma consciência sindical que assegure a efectivação dos objectivos consignados nos princípios fundamentais deste estatuto.

Artigo 14.º

Promover e organizar acções conducentes à satisfação das reivindicações expressas pela vontade colectiva.

Artigo 15.º

Celebrar instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho.

Artigo 16.º

Velar pela aplicação das leis e instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho.

Artigo 17.º

Dar parecer sobre assuntos da sua especialidade quando solicitado para o efeito por outras organizações sindicais ou organismos oficiais.

Artigo 18.º

Dar assistência sindical, jurídica e judiciária aos seus associados.

Artigo 19.º

Intervir nos processos disciplinares instaurados aos seus associados e não permitir os despedimentos sem justa causa.

Artigo 20.º

A divulgação dos princípios e das actividades sindicais, que julgue úteis à prossecução desta finalidade.

Artigo 21.º

Intervir, acompanhando o funcionamento, dos serviços de carácter social e afins a funcionar no âmbito do sector marítimo-portuário.

Artigo 22.º

O sindicato pode instalar a sua sede em edifício próprio ou em instalações arrendadas e possuir, ao abrigo das disposições legais, quaisquer outros bens.

CAPÍTULO IV

Dos sócios

Artigo 23.º

Podem filiar-se no Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Administrações Portuárias todos os trabalhadores que exerçam com regularidade actividades nas entidades referidas no artigo 1.º deste estatuto e que não estejam inscritos noutra sindicato.

Artigo 24.º

Os pedidos de admissão serão sempre examinados podendo ter em conta a informação do delegado sindical do sector onde o requerente exerce a sua actividade.

Artigo 25.º

São direitos dos sócios:

a) Eleger e ser eleitos para delegado sindical e para os corpos gerentes de quaisquer órgãos do sindicato, nas condições fixadas neste estatuto;

b) Participar na vida do sindicato e ser convenientemente informado de toda a actividade sindical;

c) Usufruir dos serviços prestados pelo sindicato, pelas instituições dele dependente e pelas organizações em que o sindicato esteja filiado nos termos dos respectivos estatutos;

d) Usufruir da acção desenvolvida pelo sindicato em defesa dos interesses profissionais, económicos e culturais;

e) Ser informados sempre que solicitem acerca da acção desenvolvida pelos corpos gerentes;

f) Os direitos consignados na alínea a) deste artigo não poderão ser usufruídos pelos sócios com idade inferior a 18 anos;

g) Os sócios na situação de aposentados continuarão a usufruir de todas as prerrogativas dos estatutos desde que para tal paguem a respectiva quotização;

h) A aquisição de plenos direitos fica condicionada ao pagamento de três mensalidades tanto para os sócios aposentados como activos;

i) Deter um cartão de identificação de sócio, a atribuir pelo sindicato.

Artigo 26.º

São deveres dos sócios:

a) Participar em todas as actividades do sindicato;

b) Exercer os cargos para os quais foram eleitos;

c) Cumprir e zelar pelo cumprimento dos estatutos e das decisões tomadas em todas as assembleias representativas, quando convocadas para o efeito, e, bem assim, as assumidas pelos corpos gerentes;

d) Pagar regularmente a quotização;

e) Ficam isentos de pagamento de quotas os associados nas seguintes situações: serviço militar e doença sempre que esta implique redução nas retribuições remuneratórias, durante o respectivo prazo;

f) Divulgar as edições do sindicato;

g) Dar conhecimento ao sindicato de todas as informações úteis que possam contribuir para a prossecução dos seus fins;

h) Comunicar ao sindicato no prazo máximo de 15 dias a mudança de residência, aposentação ou reforma, incapacidade por doença e impedimento por serviço militar.

Artigo 27.º

1- A quotização mensal é de 1 % das retribuições incidentes sobre o vencimento base, diuturnidades e remunerações complementares ou acessórias.

2- Esta percentagem pode ser alterada mediante simples deliberação na assembleia geral convocada para o efeito.

3- Incumbe aos serviços competentes proceder mensalmente à cobrança e remessa ao sindicato das quotas dos trabalhadores nele filiados, deduzindo o seu montante das respectivas retribuições.

Artigo 28.º

Perdem a qualidade de sócios os trabalhadores que:

a) Deixem voluntariamente de exercer actividade profissional nos termos do artigo 1.º, exceptuando o disposto na alínea h) do artigo 25.º;

b) Tenham sido punidos com pena de expulsão;

c) Voluntariamente requeiram a sua demissão à direcção;

d) Deixem de pagar voluntariamente três quotas mensais consecutivamente.

Artigo 29.º

Os sócios podem ser readmitidos nos termos e condições previstas para a admissão, salvo os casos de expulsão em que o pedido de admissão terá de ser apreciado em assembleia geral e votado favoravelmente, caso a direcção não aceite a readmissão.

Artigo 29.º-A

1- É criada a figura de presidente de honra da direcção do sindicato, a atribuir nos termos do artigo 54.º, alínea n), dos presentes estatutos.

2- Ao detentor do título a atribuir nos termos da alínea anterior, o qual não implica o exercício de funções executivas, podem ser atribuídas pela direcção funções de aconselhamento ou de representação.

CAPÍTULO V

Regime disciplinar

Artigo 30.º

Podem ser aplicadas as penas de repreensão, de suspensão e de expulsão.

Artigo 31.º

Incorrem na sanção de repreensão os sócios que de forma injustificada não cumpram os deveres previstos no artigo 26.º

Artigo 32.º

Incorrem nas penas de suspensão e de expulsão, consoante a gravidade da infracção, os sócios que:

a) Reincidam na infracção prevista no artigo anterior;

b) Não acatem as deliberações e resoluções da assembleia geral;

c) Pratiquem actos lesivos dos interesses e direitos do sindicato ou dos seus associados.

Artigo 33.º

Nenhuma sanção poderá ser aplicada sem que aos sócios sejam asseguradas as devidas garantias de defesa em adequado processo disciplinar.

Artigo 34.º

1- O processo disciplinar consiste numa fase de averiguações que terá a duração máxima de 30 dias, à qual se segue o processo propriamente dito, que se inicia com a apresentação ao sócio de uma nota de culpa, reduzida a escrito, com a descrição completa e especificada dos factos de acusação.

2- O acusado apresentará a sua defesa, também por escrito, no prazo de 20 dias, a contar da apresentação da nota de culpa ou da data da recepção do respectivo aviso, podendo requerer as diligências que repute necessárias à descoberta da verdade e apresentar duas testemunhas para cada facto.

3- A decisão será obrigatoriamente tomada no prazo de 30 dias a contar da apresentação da defesa.

Artigo 35.º

1- O poder disciplinar será exercido pela direcção, a qual poderá delegar numa comissão de inquérito designada para o efeito.

2- Da decisão da direcção cabe recurso para a assembleia geral, que decidirá em última instância. O recurso será obrigatoriamente apreciado na primeira reunião ordinária ou extraordinária da assembleia geral, excepto se se tratar da assembleia eleitoral que tiver lugar depois da sua interposição.

CAPÍTULO VI

Corpos gerentes

SECÇÃO I

Disposições gerais

Artigo 36.º

Os corpos gerentes do sindicato são:

- a) A assembleia geral;
- b) A direcção;
- c) O conselho fiscal.

Artigo 37.º

Os membros dos corpos gerentes são eleitos pela assembleia geral de entre os sócios do sindicato, maiores de 18 anos, no pleno gozo dos seus direitos sindicais.

Artigo 38.º

A duração do mandato dos membros dos corpos gerentes é de três anos.

Artigo 39.º

Os corpos gerentes poderão apresentar a sua candidatura sem limite de mandato.

Artigo 40.º

1- O exercício dos cargos é gratuito, podendo ser remunerado em condições especiais analisadas e aprovadas em assembleia geral.

2- Os dirigentes que por motivo de desempenho das suas funções percam toda ou parte da remuneração do seu trabalho, têm direito a ser reembolsados pelo sindicato das importâncias correspondentes.

3- Os membros dos corpos gerentes têm ainda direito:

- a) Ao pagamento de despesas de transporte, sempre que tenham de se deslocar no exercício das suas funções;
- b) Ao pagamento de despesas de alimentação e alojamen-

to, sempre que tenham de se deslocar do local habitual de residência em serviço do sindicato.

Artigo 41.º

1- A destituição dos corpos gerentes do sindicato só poderá ser feita em assembleia geral convocada para o efeito, desde que dois terços dos sócios presentes votem nesse sentido.

2- Desde que a assembleia geral destitua ou 50 % dos membros de qualquer órgão se demitam, esse órgão considerará-se-á destituído.

3- Nas condições previstas no número anterior, compete à assembleia geral eleger uma comissão provisória em substituição dos órgãos destituídos.

4- Num prazo de 120 dias terão de ser realizadas eleições extraordinárias para os órgãos cujos membros foram destituídos.

SECÇÃO II

Assembleia geral

Artigo 42.º

A assembleia geral é constituída por todos os sócios no pleno gozo dos seus direitos sindicais.

Artigo 43.º

Compete, em especial, à assembleia geral:

- a) Eleger a mesa da assembleia geral, direcção e conselho fiscal;
- b) Discutir e aprovar anualmente o relatório e contas da direcção, bem como o parecer do conselho fiscal;
- c) Apreciar e deliberar sobre o orçamento geral proposto pela direcção;
- d) Deliberar sobre alteração dos estatutos;
- e) Autorizar a direcção a contrair empréstimos e alienar ou onerar bens imóveis;
- f) Resolver, em última instância, os diferendos entre os órgãos do sindicato ou entre estes e os sócios, podendo eleger comissões de inquérito para instrução e estudo dos processos a fim de habilitar a assembleia geral a decidir conscientemente;
- g) Apreciar e deliberar sobre os recursos das decisões da direcção;
- h) Deliberar sobre a destituição dos corpos gerentes e deliberar sobre a dissolução do sindicato e forma de liquidação do seu património;
- j) Deliberar sobre a fusão deste sindicato com outros sindicatos afins;
- k) As deliberações da assembleia geral são de aplicação obrigatória imediata;
- l) Fiscalizar os actos da direcção;
- n) Deliberar sobre a filiação deste sindicato em organizações sindicais de grau superior;
- o) Nos casos das alíneas a), h), j), l) e n), a assembleia geral convocada para reunir em sessão extraordinária.

Artigo 44.º

A assembleia geral reunirá obrigatoriamente em sessão

ordinária, anualmente até 30 de junho, para exercer as atribuições previstas nas alíneas *b)* e *c)* do artigo anterior e de três em três anos para exercer as atribuições previstas na alínea *a)* do mesmo artigo.

Artigo 45.º

1- A assembleia geral reunirá em sessão extraordinária:

a) Sempre que o presidente da mesa da assembleia geral o entender necessário;

b) Por solicitação da direcção;

c) A requerimento de, pelo menos, 25 % dos seus associados.

2- Os pedidos de convocação da assembleia geral deverão ser dirigidos e fundamentados, por escrito, ao presidente da mesa de assembleia geral, deles constando, necessariamente uma proposta de ordem de trabalhos.

3- Nos casos previstos nas alíneas *b)* e *c)*, o presidente deverá convocar a assembleia geral no prazo máximo de 30 dias após a recepção do requerimento, salvo motivo justificado em que o prazo é de 60 dias.

Artigo 46.º

A convocação da assembleia geral é feita pelo presidente da mesa ou em caso de impedimento por um dos secretários, com a devida publicidade, indicando-se a hora, local e ordem de trabalhos.

Artigo 47.º

As reuniões da assembleia geral têm início à hora marcada com a presença da maioria dos sócios ou trinta minutos após, com qualquer número.

Artigo 48.º

1- As reuniões extraordinárias requeridas pelos sócios, nos termos da alínea *c)* do artigo 45.º, não poderão ser efectuadas sem que, pelo menos, estejam presentes dois terços do número dos requerentes, pelo que será feita a primeira chamada no início da reunião e, se necessário, uma segunda após trinta minutos.

2- Se a reunião não se efectuar pelas razões já referidas, os sócios requerentes perdem o direito de convocar nova assembleia geral antes de decorridos seis meses sobre a data da reunião não realizada.

Artigo 49.º

1- Salvo disposição expressa em contrário, as deliberações serão tomadas por simples maioria de votos.

2- Caso se verifique empate, proceder-se-á a nova votação e se, do mesmo modo, este se repetir, a deliberação será adiada para posterior assembleia geral.

Artigo 50.º

1- A mesa da assembleia geral é constituída por um presidente e dois secretários.

2- Nas suas faltas ou impedimentos, o presidente será substituído por um dos secretários.

Artigo 51.º

Compete, em especial, ao presidente:

a) Convocar as reuniões da assembleia geral nos termos estatutários;

b) Dar posse aos novos corpos gerentes no prazo de cinco dias após a eleição;

c) Comunicar à assembleia geral qualquer irregularidade de que tenha conhecimento;

d) Assinar os termos de abertura e encerramento e rubricar as folhas dos livros de actas;

e) Assistir às reuniões da direcção sem direito a voto.

SECÇÃO III

Direcção

Artigo 52.º

1- A direcção do sindicato compõe-se de 15 membros eleitos de entre os sócios do sindicato, 2 dos quais exercerão os cargos de presidente e vice-presidente.

2- O cargo de presidente da direcção será exercido pelo candidato que, na eleição, se apresente na respectiva lista para esse efeito.

Artigo 53.º

Na primeira reunião da direcção será indicado pelo presidente da direcção o vice-presidente, sendo ainda definidas as respectivas funções.

Artigo 54.º

Compete em especial, à direcção:

a) Representar o sindicato em juízo e fora dele;

b) Admitir e rejeitar os pedidos de inscrição de sócios;

c) Dirigir e coordenar a actividade do sindicato, de acordo com os princípios estatutários;

d) Elaborar e apresentar anualmente à assembleia geral o relatório e contas da gerência, bem como o orçamento para o ano seguinte;

e) Administrar os bens, adquirir bens imóveis e gerir os fundos do sindicato;

f) Inventariar os haveres do sindicato, cuja conferência e assinatura se efectuarão no acto da posse da nova direcção;

g) Submeter à apreciação da assembleia geral os assuntos sobre os quais ela deve pronunciar-se;

h) Requerer ao presidente da mesa da assembleia geral a convocação de reuniões extraordinárias, sempre que o julgue conveniente;

i) Admitir, suspender e demitir os empregados do sindicato, bem como fixar as suas condições de trabalho de harmonia com as disposições legais aplicáveis e regulamento interno em vigor;

j) Elaborar os regulamentos internos necessários à boa organização dos serviços do sindicato, em colaboração com os empregados;

k) Decretar ou levantar greve;

l) Decidir dos instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho;

m) Decidir sobre as transferências de verbas que considere necessárias à constituição e manutenção do fundo de greve, à

fixação da percentagem da quotização adstrita aquele fundo, incluindo a respetiva suspensão, ao aumento ou diminuição e a respetiva reativação no caso de ter ocorrido suspensão;

n) Atribuir o título de presidente de honra da direcção do sindicato, ao sócio fundador do sindicato que tenha lutado pela sua existência e marcado a sua trajetória, nomeadamente através do exercício de presidente da direcção por mais de 10 mandatos.

Artigo 55.º

A direcção do sindicato reunir-se-á sempre que o presidente a convoque ou a maioria dos seus membros a solicite, sendo as suas deliberações tomadas por simples maioria de votos de todos os seus membros, devendo lavrar-se acta de cada reunião. Em caso de empate o presidente tem votos de qualidade.

Artigo 56.º

1- Os membros da direcção respondem solidariamente pelos actos praticados no exercício do mandato que lhes foi conferido.

2- Estão isentos desta responsabilidade:

a) Os membros da direcção que tiverem estado ausentes na sessão na qual foi tomada a resolução, desde que em sessão seguinte e após a leitura da acta da sessão anterior se manifestem em oposição à deliberação tomada;

b) Os membros da direcção que tiverem votado expressamente contra essa resolução.

Artigo 57.º

1- Para que o sindicato fique obrigado basta que os respectivos documentos sejam assinados por, pelo menos, dois membros da direcção.

2- A direcção poderá constituir mandatário para a prática de certos e determinados actos, devendo para tal fixar com toda a precisão o âmbito dos poderes conferidos.

SECÇÃO IV

Conselho fiscal

Artigo 58.º

O conselho fiscal compõe-se de três membros.

Artigo 59.º

Na primeira reunião do conselho fiscal os membros eleitos escolherão entre si o presidente.

Artigo 60.º

Compete ao conselho fiscal:

a) Examinar trimestralmente a contabilidade do sindicato;

b) Dar parecer sobre o relatório e contas apresentados pela direcção, bem como sobre o orçamento;

c) Elaborar actas das suas reuniões;

d) Assistir às reuniões da direcção, sempre que o julgue conveniente, sem direito a voto;

e) Apresentar à direcção as sugestões que entender de interesse para a vida do sindicato.

CAPÍTULO VII

Delegados sindicais

Artigo 61.º

1- Os delegados sindicais são eleitos individualmente ou por lista de entre os trabalhadores sócios por cada entidade referida no artigo 1.º

2- A duração do mandato dos delegados sindicais é de dois anos, podendo ser reeleitos uma ou mais vezes.

Artigo 62.º

São atribuições dos delegados sindicais:

a) Dar seguimento e defender as deliberações tomadas pela sua assembleia de base;

b) Estabelecer, manter e desenvolver contactos permanentes entre os trabalhadores e o sindicato, transmitindo a este todas as aspirações e críticas dos trabalhadores;

c) Promover a unidade dos trabalhadores em torno dos objectivos fundamentais do sindicato;

d) Informar os trabalhadores da actividade sindical, assegurando-lhes as circulares e informações do sindicato;

e) Comunicar ao sindicato todas as irregularidades praticadas que afectem ou possam vir a afectar qualquer trabalhador;

f) Colaborar estreitamente com a direcção, assegurando a execução das suas resoluções;

g) Dar conhecimento à direcção dos casos e dos problemas relativos às condições de vida e de trabalho dos seus colegas;

h) Cooperar com a direcção no estudo, negociação ou revisão das convenções colectivas de trabalho;

i) Exercer as demais atribuições que lhes sejam expressamente cometidas pela direcção do sindicato;

j) Estimular a participação activa dos trabalhadores na vida sindical;

l) Incentivar os trabalhadores não sócios do sindicato a procederem à sua inscrição;

m) Contribuir para a formação profissional e sindical e para a promoção económica, social e cultural dos trabalhadores;

n) Assegurar a sua substituição por suplentes, nos períodos de ausência;

o) Representar o sindicato dentro dos limites de poderes que lhe são conferidos;

p) Comunicar ao sindicato a sua demissão;

q) Assegurar o funcionamento da assembleia geral no seu local de trabalho.

Artigo 63.º

1- A eleição dos delegados é efectuada no local de trabalho e compete a todos os sócios dessa entidade ou organismo, no gozo dos seus direitos sindicais.

2- Onde não existam delegados sindicais e com vista a assegurar o normal funcionamento da vida sindical, poderá a direcção nomear delegados sindicais, que terão por obrigação promover eleições no prazo máximo de 30 dias.

3- Após a eleição, todos os dados referentes ao processo eleitoral serão enviados à direcção do sindicato para efeito

de verificação de poderes.

4- Em caso de recurso caberá decisão para a mesa de assembleia geral.

Artigo 64.º

Só poderá ser eleito delegado sindical o trabalhador sócio do sindicato que esteja nas seguintes situações:

- a) Exercer a sua actividade numa das entidades referidas no artigo 1.º, onde se processe a eleição;
- b) Estar no pleno gozo dos seus direitos sindicais;
- c) Não fazer parte dos corpos gerentes do sindicato.

Artigo 65.º

A nomeação ou destituição do delegado será comunicada à direcção do serviço onde o delegado exerça a sua actividade.

Artigo 66.º

São razões para a destituição do delegado, em qualquer momento:

- a) Não ter a confiança da maioria dos trabalhadores sócio que representa;
- b) Sofrer qualquer sanção sindical;
- c) Por iniciativa própria, alegando motivo justificado;
- d) Ter pedido a demissão de sócio do sindicato;
- e) Não cumprimento dos presentes estatutos.

Artigo 67.º

O número de delegados sindicais será proporcional ao número de sócios, de acordo com a lei sindical.

CAPÍTULO VIII

Fundos

Artigo 68.º

Constituem os fundos do sindicato:

- a) As quotas dos sócios;
- b) As receitas extraordinárias;
- c) As contribuições extraordinárias.

Artigo 69.º

As receitas, para além de se destinarem ao pagamento das despesas de encargos resultantes da actividade do sindicato, podem ainda ser aplicadas na aquisição de bens imóveis.

Artigo 69.º-A

1- É criado um fundo de greve, a ser aplicado como compensação aos trabalhadores cujas retribuições tenham sido diminuídas como resultado de adesão a formas de luta, nomeadamente greve, declaradas ou apoiadas pela direcção do sindicato e executadas conforme orientação daquele órgão dirigente.

2- É constituído e administrado nos termos referidos no artigo 54.º, alínea m), dos presentes estatutos.

3- A compensação a que se refere o ponto 1, do presente artigo, será até ao montante da diminuição de retribuições

comprovadamente ocorrida, devendo ser devolvidas ao sindicato as quantias que possam, eventualmente, vir a ser ressarcidas pela entidade empregadora.

Artigo 70.º

1- A direcção deverá submeter à aprovação da assembleia geral, até 30 de junho de cada ano, o relatório e contas relativo ao exercício anterior, acompanhados do parecer do conselho fiscal.

2- O relatório e contas estarão patentes aos sócios, na sede do sindicato, com a antecedência mínima de oito dias da realização da assembleia.

CAPÍTULO IX

Fusão e dissolução

Artigo 71.º

A fusão e a dissolução do sindicato só se verificará por deliberação da assembleia geral expressamente convocada e desde que votada por uma maioria de, pelo menos, dois terços do número total de sócios.

Artigo 72.º

A assembleia geral que deliberar a fusão, ou dissolução, deverá, obrigatoriamente, definir os termos em que esta se processará, não podendo, em caso algum, os bens do sindicato ser distribuídos pelos sócios.

CAPÍTULO X

Alteração de estatutos

Artigo 73.º

Os presentes estatutos só poderão ser alterados pela assembleia geral.

Artigo 74.º

A convocatória da assembleia geral para alteração dos estatutos deverá ser feita com ampla publicidade, indicando a hora, local e objecto, com a antecedência mínima de oito dias.

Artigo 75.º

As deliberações relativas à alteração dos estatutos serão tomadas por, pelo menos, dois terços do número total de sócios votantes na reunião da assembleia geral.

CAPÍTULO XI

Eleições

Artigo 76.º

Os corpos gerentes são eleitos por uma assembleia eleitoral constituída por todos os sócios que, à data da sua realização, tenham a idade mínima de 18 anos e estejam no pleno

gozo dos seus direitos sindicais.

Artigo 77.º

Só podem ser eleitos os sócios maiores de 18 anos que estejam no pleno gozo dos seus direitos sindicais.

Artigo 78.º

Não podem ser eleitos os sócios que:

- a) Sejam membros da comissão de fiscalização;
- b) Sejam membros de órgãos directivos de partidos políticos ou agrupamentos confessionais.

Artigo 79.º

A organização do processo eleitoral compete à mesa da assembleia geral, que deve, nomeadamente:

- a) Marcar a data das eleições;
- b) Convocar a assembleia eleitoral;
- c) Organizar os cadernos eleitorais;
- d) Apreçar as reclamações dos cadernos eleitorais;
- e) Verificar a regularidade das candidaturas;
- f) Promover a confecção e distribuição das listas de voto até cinco dias antes do acto eleitoral.

Artigo 80.º

1- As eleições devem ter lugar nos cento e vinte dias seguintes ao termo do mandato dos corpos gerentes.

Artigo 81.º

A convocação da assembleia eleitoral será feita por meio de anúncios convocatórios afixados na sede do sindicato e publicados com antecedência mínima de oito dias.

Artigo 82.º

1- Os cadernos eleitorais, depois de organizados, deverão ser afixados na sede do sindicato, 15 dias antes da data da realização da assembleia eleitoral.

2- Da inscrição ou omissão irregulares nos cadernos eleitorais poderá qualquer eleitor reclamar para a mesa da assembleia geral nos cinco dias seguintes aos da sua afixação, devendo esta decidir da reclamação no prazo de 48 horas.

Artigo 83.º

1- A apresentação das candidaturas consiste na entrega à mesa da assembleia geral das listas contendo a designação dos membros a eleger, acompanhadas de um termo individual ou colectivo de aceitação de candidaturas, bem como dos respectivo programas da acção.

2- As listas de candidaturas terão que ser subscritas por, pelo menos, 5 % do número de sócios do sindicato.

3- Os candidatos serão identificados pelo nome completo, número de sócio e local de trabalho.

4- Os sócios subscritos serão identificados pelo nome completo, legível, assinatura e número de sócio.

5- As listas de candidaturas só serão consideradas desde que se apresentem para todos os órgãos dos corpos gerentes.

6- A apresentação das listas de candidaturas deverá ser feita até 30 dias antes da data do acto eleitoral.

7- A cada lista candidata será atribuída uma letra.

Artigo 84.º

1- Será constituída uma comissão de fiscalização composta pelo presidente da mesa de assembleia geral e por um representante de cada uma das listas concorrentes.

2- O representante de cada lista concorrente deverá ser indicado conjuntamente com a apresentação das respectivas candidaturas.

Artigo 85.º

Compete à comissão de fiscalização:

- a) Fiscalizar o processo eleitoral;
- b) Elaborar os relatórios de eventuais irregularidades a entregar à mesa da assembleia geral;
- c) Distribuir entre as diferentes listas a utilização do aparelho técnico do sindicato, dentro das possibilidades deste.

Artigo 86.º

1- A mesa da assembleia geral verificará a irregularidade das candidaturas nos cinco dias subsequentes ao do encerramento do prazo para a entrega das listas das candidaturas.

2- Com vista ao suprimento das eventuais irregularidades encontradas, a documentação será devolvida ao primeiro dos subscritores das listas, o qual deverá saná-las no prazo de três dias.

3- Findo o prazo referido no número anterior, a mesa da assembleia geral decidirá nas vinte quatro horas seguintes pela aceitação ou rejeição definitiva das candidaturas.

Artigo 87.º

As listas de candidaturas concorrentes às eleições, bem como os respectivos programas de acção, serão afixadas na sede do sindicato desde a data da sua aceitação e até à realização do acto eleitoral.

Artigo 88.º

1- Os boletins de voto, editados pelo sindicato, sob controlo da mesa da assembleia geral, serão de papel branco liso, sem marca, sinal ou sigla, apenas contendo as letras e o respectivo rectângulo de voto correspondentes às listas candidatas.

2- São nulos os boletins de voto que não obedeçam aos requisitos do número anterior ou contenham qualquer anotação, salvo uma cruz no interior do rectângulo de voto correspondente à lista escolhida.

Artigo 89.º

Os boletins de voto serão postos à disposição de todos os associados até à data marcada para o acto eleitoral.

Artigo 90.º

A identificação dos eleitores será efectuada de preferência através do cartão de sócio e, na sua falta, por meio de bilhete de identidade ou qualquer outro elemento de identificação com fotografia.

Artigo 91.º

1- O voto é secreto.

2- Não é permitido o voto por procuração.

3- É permitido o voto por correspondência desde que:

a) O boletim esteja dobrado em quatro e contido em sobrescrito fechado;

b) No referido sobrescrito conste o número e a assinatura reconhecida por notário ou abonada pela autoridade administrativa.

Artigo 92.º

1- Funcionário mesas de voto na sede do sindicato e em locais que a mesa da assembleia geral julgar necessário.

2- Cada lista deverá credenciar um elemento que fará parte da mesa de voto.

3- A mesa da assembleia geral promoverá, até cinco dias antes da data da assembleia, a constituição das mesas de voto, devendo obrigatoriamente designar um representante seu, que presidirá.

Artigo 93.º

1- Logo que a votação tenha terminado proceder-se-á à contagem dos votos e elaboração da acta com os resultados devidamente assinada pelos elementos da mesa.

2- Após a recepção, na sede do sindicato, das actas de todas as mesas, proceder-se-á ao apuramento final e será feita a proclamação da lista vencedora e afixação dos resultados.

Artigo 94.º

1- Pode ser interposto recurso com fundamento em irregularidades do acto eleitoral, o qual deverá ser apresentado à

mesa da assembleia geral até três dias após o encerramento da assembleia eleitoral.

2- A mesa da assembleia geral deverá apreciá-lo no prazo de 48 horas, sendo a decisão aplicada comunicada aos recorrentes por escrito e afixada na sede do sindicato.

3- Da decisão da mesa da assembleia geral cabe recurso para a assembleia geral que será convocada expressamente para o efeito nos oito dias seguintes e que decidirá em última instância.

Artigo 95.º

O presidente cessante da mesa da assembleia geral conferirá posse aos corpos gerentes eleitos no prazo de oito dias após a eleição.

Artigo 96.º

O sindicato participará nos encargos da campanha eleitoral de cada lista até ao montante, igual para todos, a fixar pela direcção, consoante as possibilidades financeiras do sindicato.

Artigo 97.º

A resolução dos casos não previstos e das dúvidas suscitadas serão da competência da mesa da assembleia geral.

Registado em 29 de março de 2019, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 12, a fl. 188 do livro n.º 2.

II - DIREÇÃO

...

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

I - ESTATUTOS

ACCCRO - Associação Empresarial das Caldas da Rainha e Oeste - Alteração

Alteração de estatutos aprovada em 5 de novembro de 2018, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 30, de 15 de agosto de 2017.

CAPÍTULO I

Disposições gerais

Artigo 1.º

Denominação e âmbito

A ACCCRO - Associação Empresarial das Caldas da Rainha e Oeste, doravante designada por associação, é uma associação empresarial, sem fins lucrativos, representativa dos sectores do comércio, serviços, hotelaria, restauração e similares, e-commerce, venda ambulante, entre outros; constituída por tempo indeterminado, que passa doravante a reger-se pelos presentes estatutos, pelos regulamentos aprovados nos termos do artigo 20.º e pelo regime jurídico das associações de empregadores.

Artigo 2.º

Sede e área

A associação abrange a área do concelho das Caldas da Rainha e de toda a região Oeste, tem a sua sede nas Caldas da Rainha, na Avenida 1.º de Maio, 9 - 1.º esquerdo, e pode mediante proposta da direcção, aprovada em assembleia geral, alterar o local da sua sede, bem como criar e encerrar delegações ou abrir outras formas de representação social onde se mostre mais conveniente para a prossecução dos seus objectivos.

Artigo 3.º

Objecto

A associação tem por objecto:

- a) Defender e representar os legítimos interesses e direitos de todos os seus associados, seu prestígio e dignificação;
- b) Contribuir para o harmónico desenvolvimento dos sectores que representa em especial e, em geral, da economia nacional, com vista ao estabelecimento de um clima de progresso e de uma justa paz social;
- c) Negociar e celebrar convenções coletivas de trabalho em representação dos associados;
- d) Promover parcerias e acordos comerciais, estudos de mercado, de marketing ou outros, no sentido de fornecer aos associados, informações pertinentes às tomadas de decisão e de investimento;
- e) Promover a cooperação entre os associados e proceder à divulgação das atividades promovidas;
- f) Promover em toda a área de abrangência, atividades sociais, culturais, de entretenimento entre outras, para divulgação das potencialidades da região.

Artigo 4.º

Competência e atribuições

1- No cumprimento dos objectivos traçados no artigo anterior, compete, nomeadamente, à associação:

- a) A representatividade do conjunto dos associados junto das entidades públicas ou organizações profissionais dos sectores que representa, nacionais e estrangeiras, e junto das associações sindicais e da comunidade em geral;
- b) Colaborar com os organismos oficiais e outras entidades para a solução dos problemas económicos, sociais e fiscais dos sectores representados;
- c) Estudar e propor a definição de normas de acesso às actividades comerciais, suas condições de trabalho e segurança;
- d) Estudar e propor a solução dos problemas que se referam aos horários de funcionamento dos estabelecimentos dos sectores que representa;
- e) Proteger os sectores que representa contra práticas de concorrência desleal lesivas do seu interesse e do seu bom nome;
- f) Elaborar e promover os estudos necessários, promovendo soluções colectivas em questões de interesse geral, nomeadamente da regulamentação de trabalho, energia, am-

bientais, formação e fiscais, na defesa dos seus interesses, com vista ao equilíbrio do mercado e do desenvolvimento económico regional;

g) Estudar e encaminhar as pretensões dos associados em matéria de segurança social, fiscais, financeiras e económicas;

h) Recolher e divulgar informações e elementos estatísticos de interesse dos diferentes sectores;

i) Incentivar e apoiar os associados na reestruturação das suas actividades e contribuir para uma melhor formação profissional através de cursos de formação ou outras actividades que contribuam para a qualidade dos serviços prestados;

j) Promover a criação de uma biblioteca para uso dos associados, onde se encontre, especialmente, literatura profissional e toda a legislação referente às actividades dos sectores que representa;

k) Promover a criação de serviços de interesse comum para os associados;

l) Estudar e defender os interesses de todas as empresas dos diversos setores abrangidos por forma a garantir-lhes a adequada protecção jurídica, fiscal e concorrencial;

m) Organizar e manter actualizado o cadastro dos associados e obter deles as informações necessárias para uso e utilidade da associação.

2- A associação poderá integrar e participar nas actividades de uniões, federações e confederações com fins idênticos aos da associação e que prossigam e defesa de interesses comuns.

3- A associação poderá ainda prestar aos seus associados serviços no sentido de obter economias de escala.

CAPÍTULO II

Associados

Artigo 5.º

Categorias de associados

1- A associação tem duas categorias de associados: efectivos e honorários.

2- São associados efectivos todas as pessoas singulares ou colectivas que exerçam na área referida no artigo 2.º (d) as actividades de comércio, serviços, hotelaria, restauração e similares ou outras que venham ainda a ser admitidas em assembleia geral, de acordo com estipulado no regulamento interno.

a) Poderá a associação admitir, ainda como seus associados pessoas singulares ou colectivas não abrangidas pela área territorial definida, desde que estas demonstrem a sua intenção em aderir à ACCCRO e tenham conhecimento da existência de associações congêneres do concelho da sua sede.

3- São associados honorários todas as pessoas singulares ou colectivas que tenham prestado relevantes actos ou serviços à associação e que assim sejam consideradas pela assembleia geral, sob proposta da direcção.

Artigo 6.º

Direito dos associados

1- Os direitos dos associados consignados nos números seguintes adquirem-se após comunicação de admissão e do pagamento da quota fixada.

2- Constituem direitos dos associados efectivos:

a) Participar na constituição e funcionamento dos órgãos sociais ou de quaisquer comissões ou delegações que a associação considere necessárias;

b) Participar e convocar reuniões da assembleia geral, nos termos estatutários e dos regulamentos da associação;

c) Apresentar sugestões que julguem convenientes à realização dos fins estatutários;

d) Utilizar e beneficiar dos serviços e do apoio da associação nas condições que forem estabelecidas;

e) Reclamar perante os órgãos sociais de actos que considerem lesivos dos interesses próprios, dos associados e da associação;

f) Fazer-se representar pela associação, por estrutura, associativa de maior representatividade em que esta delegue, em todos os assuntos que envolvam interesses de ordem geral, conforme as competências e atribuições estipulados no artigo 4.º;

g) Desistir da sua qualidade de associado, desde que apresente, por escrito, o seu pedido de demissão.

3- Constituem direitos dos associados honorários:

a) Isenção de pagamento de quotas e jóia;

b) Participar, mas sem direito a voto, nas reuniões da assembleia geral;

c) Apresentar sugestões que julguem convenientes à realização dos fins estatutários;

d) Utilizar e beneficiar dos serviços e do apoio da associação, nas condições que forem estabelecidas;

e) Reclamar perante os órgãos associativos de actos que considerem lesivos dos interesses dos associados e da associação.

Artigo 7.º

Deveres dos associados

São deveres dos associados efectivos:

a) Colaborar por iniciativa própria, ou quando solicitado para o engrandecimento e melhoria dos fins da associação;

b) Exercer com zelo, ética, profissionalismo, sentido de justiça, humanismo, dedicação e eficiência os cargos para que forem eleitos;

c) Contribuir pontualmente com o pagamento da jóia de inscrição e das quotas que vierem a ser fixadas;

d) Cumprir com as disposições legais, regulamentares e estatutárias e, bem assim, as deliberações e compromissos assumidos pela associação através dos seus órgãos competentes e dentro das suas atribuições;

e) Tomar parte activa nas assembleias gerais e nas reuniões para que forem convocados;

f) Prestar as informações e esclarecimentos e fornecer os elementos que lhes forem solicitados para a boa realização dos fins sociais e de desenvolvimento económico dos associados;

g) Zelar pelos interesses e prestígio da associação, sobretudo sendo um membro activo e participativo, sempre que o considerar necessário, nas reuniões ou assembleias gerais.

Artigo 7.º-A

Regime disciplinar

1- Podem ser aplicadas aos associados as seguintes sanções:

a) Repreensão;

b) Multa;

c) Suspensão temporária de direitos;

d) Perda de mandato;

e) Expulsão.

2- A aplicação de qualquer sanção prevista no número anterior é sempre precedida de processo escrito, e deverá garantir a prévia audiência do arguido.

3- Devem constar do processo escrito a indicação das infrações, a sua qualificação, a prova produzida, a defesa do arguido e a proposta de aplicação da sanção.

4- Não pode ser suprida a nulidade resultante de:

a) Falta de audiência do arguido;

b) Insuficiente especificação das infrações imputadas ao arguido;

c) Falta de referência aos preceitos legais, estatutários ou regulamentares, violados;

d) Omissão de quaisquer diligências essenciais para a descoberta da verdade.

5- A aplicação das sanções referidas nas alíneas a), b) e c) do número 1 compete ao órgão de administração, com admissibilidade de recurso para a assembleia geral, a interpor no prazo de dez dias contados da sua notificação da decisão.

6- A aplicação das sanções referidas nas alíneas d) e e) do número 1 compete à assembleia geral.

7- A aplicação da sanção prevista na alínea c) do número 1 tem como limite um ano.

Artigo 7.º-B

Expulsão

1- A expulsão de um membro da associação tem de ser fundada em violação grave e culposa de deveres fundamentais do associado.

2- É causa de exclusão de um associado a falta de pagamento das suas quotas por um período superior a dois anos.

CAPÍTULO III

Órgãos sociais

SECÇÃO I

Disposições gerais

Artigo 8.º

Órgãos sociais

1- São órgãos da associação a assembleia geral, a direcção e

o conselho fiscal e disciplinar.

1.1- Conselho consultivo: Poderá, por iniciativa da direcção, sem prazo definido, ser criado o órgão do conselho consultivo composto por vários membros a convidar pela direcção, nomeadamente empresários, profissionais académicos, entidades oficiais, entre outros membros considerados pertinentes para os fins a que se destinar o conselho consultivo.

1.2- O conselho consultivo terá no máximo a duração do mandato da direcção que o propuser.

2- A duração dos mandatos é de três anos, não sendo permitida a reeleição para o mesmo cargo do mesmo órgão por mais de dois mandatos consecutivos e completos.

3- Nenhum associado poderá fazer parte em mais de um dos órgãos eletivos.

4- Os órgãos associativos, podem ser destituídos, em qualquer tempo, por deliberação da assembleia geral, expressamente convocada para o efeito, por iniciativa do presidente da assembleia geral ou de pelo menos 10 % dos associados efectivos e na qual serão definidos os termos da gestão da associação até a realização de novas eleições.

5- O processo eleitoral dos órgãos sociais será objeto de regulamento eleitoral, a aprovar pela assembleia geral, nos termos do artigo 20.º dos presentes estatutos.

SECÇÃO II

Assembleia geral

Artigo 9.º

Composição

1- A assembleia geral é constituída por todos os associados no pleno gozo dos seus direitos, que tenham as quotas pagas até ao trimestre anterior à data da convocatória da assembleia geral.

2- A mesa da assembleia geral é formada por um presidente, um vice-presidente e um vogal:

a) O presidente da assembleia geral é substituído, na sua ausência ou impedimento, pelo vice-presidente e, na ausência simultânea de ambos, pelo vogal;

b) Faltando todos os membros da mesa, a assembleia geral escolherá de entre os associados presentes aquele que assumirá a presidência, não podendo a escolha recair num associado que exerça cargos em qualquer outro órgão da associação;

c) A lista da assembleia geral a submeter a sufrágio na respetiva assembleia poderá conter um ou mais suplentes;

d) No caso de demissão ou vacatura do cargo de presidente, este será substituído pelo vice-presidente;

e) No caso de demissão ou vacatura de qualquer outro cargo, este será substituído diretamente por um dos suplentes.

3- Compete à assembleia geral, sem prejuízo das demais competências que lhe sejam atribuídas por lei, deliberar, sob proposta da direcção, a expulsão de associados, por proposta da direcção, nos termos previstos nos artigos 7.º-A e 7.º-B que tenham infringido as suas obrigações, sem justificação fundamentada aceite pela direcção.

Artigo 10.º

Convocatória e ordem do dia

1- A convocatória para qualquer reunião da assembleia geral deverá ser feita pelo presidente da mesa ou por quem o substitua e por meio de comunicação postal ou, quanto aos associados que comuniquem previamente o seu consentimento, por correio electrónico, com recibo de leitura, ou outro meio tecnológico, com a antecedência mínima de 21 dias, designando-se sempre o local, dia, hora e ordem do dia.

1.1- As convocatórias têm que ser publicitadas nas plataformas tecnológicas em que a associação estiver referenciada.

2- A convocatória da assembleia geral para efeitos eleitorais deverá ser feita com a antecedência mínima de 24 dias úteis.

3- A convocatória da assembleia geral para efeitos de deliberação sobre alterações de estatutos deverá ser feita com a antecedência de, pelo menos, 21 dias e será acompanhada do texto das alterações propostas, ou alternativamente disponibilizado aos associados interessados, via sítio da Internet da ACCCRO, por correio electrónico ou na sede da associação.

Artigo 11.º

Funcionamento

1- A assembleia geral reunirá ordinariamente:

a) No mês de março de cada ano, para discutir e votar o relatório e contas da direcção do ano transato, o orçamento do ano em curso e decidir sobre a aplicação do resultado apresentado.

b) Até ao fim do 2.º trimestre após aprovação das contas do ano civil transato, para a eleição da mesa da assembleia geral, da direcção e do conselho fiscal e disciplinar.

2- Extraordinariamente, a assembleia geral só poderá ser convocada por iniciativa da mesa, a pedido da maioria da direcção ou do conselho fiscal, para analisar recursos apresentados por qualquer associado, para aprovar o orçamento anual da direcção, ou ainda a requerimento de 10 % dos associados no pleno gozo dos seus direitos.

3- A assembleia geral só poderá funcionar validamente à hora marcada com a presença de metade dos seus associados. Não se verificando a presença de metade dos associados, a assembleia funcionará, meia hora mais tarde com qualquer número de associados.

a) Tratando-se de uma reunião extraordinária requerida por associados, deverá estar presente a maioria dos requerentes, sem o que a mesma não poderá funcionar.

4- Os associados impedidos de comparecer a qualquer assembleia geral poderão delegar noutro associado a sua representação, por meio de carta assinada e autenticada com o respectivo carimbo, dirigida ao presidente da mesa. Cada associado poderá aceitar apenas uma representação.

a) É permitido o voto por correspondência, em carta dirigida ao presidente da mesa da assembleia geral, incluindo o boletim de voto, com o carimbo dos correios no envelope, até 72h, da data da assembleia geral eleitoral, ou por carta dirigida também ao presidente da mesa, nas mesmas con-

dições de voto e entregue, no limite, até à hora de início da assembleia geral;

b) A carta dirigida ao presidente da mesa da AG, a enviar por correio, ou a entregar pessoalmente na sede, deve ter dois envelopes:

1- O 1.º envelope fechado contendo só o boletim de voto;

2- O 2.º envelope identificativo do nome do associado, contendo o 1.º envelope.

5- As deliberações da assembleia geral, salvo o disposto nas alíneas seguintes, serão tomadas por maioria absoluta de votos dos associados presentes, e constarão do respectivo livro de actas, assinadas pelos componentes da mesa:

a) As deliberações sobre alterações dos estatutos só poderão ser validamente tomadas desde que tenham o voto favorável de três quartos do número dos associados presentes na reunião da assembleia convocada para apreciar essas alterações;

b) A direcção, enquanto órgão executivo, tem o prazo limite de 60 dias, para implementar as decisões emanadas da assembleia geral;

c) As deliberações sobre a dissolução da associação só poderão ser validamente tomadas desde que tenham o voto favorável de três quartos do número de todos os associados.

6- São anuláveis deliberações tomadas sobre matéria estranha à ordem dos trabalhos, a não ser que todos os associados compareçam e todos concordem com o aditamento dessa matéria à ordem de trabalhos.

7- A assembleia geral que votar a dissolução da associação designará os liquidatários e indicará o destino do património disponível.

SECÇÃO III

Direcção

Artigo 12.º

Composição

1- A direcção da associação é composta por cinco elementos efectivos, eleitos pela assembleia geral, sendo um presidente, dois vice-presidentes e dois vogais.

1.1- Um membro da direcção será designado pela mesma, como o responsável pela tesouraria.

2- A lista da direcção a submeter-se a sufrágio em assembleia eleitoral poderá conter dois ou mais suplentes.

3- Se a direcção se demitir, deverá, todavia, assegurar a gestão da associação até à realização da assembleia geral convocada para o efeito.

4- No caso de demissão ou vacatura do cargo de presidente, este será substituído por um dos vice-presidentes:

a) A eleição do vice-presidente que passará a presidente será efetuada mediante voto secreto, entre todos os membros da direcção;

b) O resultado da votação descrita na alínea anterior será comunicada aos presidentes da mesa da assembleia geral e do conselho fiscal.

5- No caso de demissão ou vacatura de qualquer outro elemento da direcção, este será substituído diretamente por um

dos suplentes.

6- Sem prejuízo de outras competências que lhe sejam atribuídas por lei, compete à direcção tomar todas as providências legais necessárias para obter o pagamento de eventuais incobráveis, relativos aos sócios cuja demissão foi aprovada.

Artigo 13.º

Vinculação

1- Para obrigar a associação são necessárias e bastantes as assinaturas de dois membros da direcção, a definir nominalmente em acta de reunião da direcção, nas seguintes condições:

2- Os actos de mero expediente serão assinados pelo presidente da direcção ou, em seu nome, por qualquer outro director, ou ainda por funcionário qualificado a quem, por decisão da direcção registada em acta, sejam atribuídos poderes para tanto.

3- Os cheques e outros documentos bancários serão assinados por dois directores em exercício, um dos quais será sempre o responsável pela tesouraria. No impedimento deste, será o mesmo substituído por um dos membros referidos no número 1.

4- Após a marcação das eleições, a direcção em exercício, terá apenas funções de gestão corrente, estando impedida de estabelecer contratos ou quaisquer tipo de vínculos, para além do período do seu mandato.

Artigo 13.º-A

Reuniões e quorum

1- A direcção reunirá uma vez por mês, ordinariamente, e, além desta, as sessões extraordinárias para que for convocada pelo respectivo presidente, por sua iniciativa ou a requerimento da maioria dos seus membros.

2- Os dias das sessões ordinárias serão fixados pela direcção na primeira sessão de cada ano e a convocação para as sessões extraordinárias terá lugar por meio de aviso em que se indicará o dia, hora de reunião e o assunto a tratar.

3- Será lavrada acta de cada reunião da direcção, na qual se indicarão os nomes dos administradores presentes e as deliberações tomadas. As actas serão assinadas pelos administradores presentes à sessão.

4- As reuniões da direcção de administração só se consideram em funcionamento legal quando estiver presente mais de metade dos seus membros efectivos, devendo as deliberações ser tomadas por maioria dos presentes.

SECÇÃO IV

Conselho fiscal

Artigo 14.º

Composição

1- O conselho fiscal é composto por três elementos efectivos, sendo um presidente, um vice-presidente e um vogal, eleitos pela assembleia geral.

2- A lista do conselho fiscal a submeter a sufrágio em as-

sembleia geral poderá conter um ou mais suplente.

3- No caso de demissão ou vacatura do cargo de presidente, este será substituído pelo vice-presidente.

4- No caso de demissão ou vacatura de qualquer outro cargo, este será substituído diretamente por um dos suplentes.

Artigo 14.º-A

Reuniões e quorum

1- O conselho fiscal reunirá uma vez por ano, ordinariamente, e, além desta, as sessões extraordinárias para que for convocada pelo respectivo presidente, por sua iniciativa ou a requerimento da maioria dos seus membros.

2- A convocação para as reuniões terá lugar por meio de aviso em que se indicará o dia, hora de reunião e o assunto a tratar.

3- Será lavrada acta de cada reunião, na qual se indicarão os nomes dos presentes e as resoluções tomadas. As actas serão assinadas pelos presentes.

4- As reuniões do conselho fiscal só se consideram em funcionamento legal quando estiver presente mais de metade dos seus membros efectivos, devendo as deliberações ser tomadas por maioria dos presentes.

CAPÍTULO IV

Regime financeiro

Artigo 15.º

Receitas

Constituem receitas da associação:

- a) O produto das joias e quotas pagas pelos associados;
- b) Os juros e outros rendimentos dos bens que possuir;
- c) Outras receitas eventuais e regulamentares;
- d) O produto das multas aplicadas aos associados, nos termos dos estatutos;
- e) Quaisquer outros benefícios, donativos ou contribuições permitidos por lei;
- f) As receitas provenientes das prestações de serviços aos associados.

Artigo 16.º

Despesas

Constituem despesas da associação:

- 1- As que provierem da execução dos serviços ou actos previstos nos estatutos e seus regulamentos;
- 2- As despesas ou investimentos constantes no orçamento e aprovados em assembleia geral anterior;
- 2.1- O orçamento anual apresentado pela direcção para aprovação em assembleia geral, não pode em qualquer circunstância, apresentar um resultado de exploração negativo.

3- As despesas de gestão corrente aprovadas, pela direcção e inscritas em acta de reunião;

4- O pagamento de subsídios, participações e outros encargos resultantes de iniciativas próprias ou em ligação com outras entidades, publicas ou privadas, que se integrem no seu objecto;

5- Quaisquer despesas que originem a diminuição significativa do activo liquido da ACCCRO, requerem a autorização prévia da assembleia geral.

CAPÍTULO V

Disposições gerais

Artigo 17.º

Dissolução

1- Associação só poderá ser dissolvida em reunião da assembleia geral expressamente convocada para o efeito e com voto favorável de três quartos do numero de todos os associados.

2- Na reunião em que for deliberada a dissolução será igualmente deliberado a forma e prazo da liquidação e o destino a dar ao património, que não pode ser distribuído aos associados, excepto quando estes sejam associações, e eleger-se-ão os respectivos liquidatários.

Artigo 18.º

Ano social

O ano social coincide com o ano civil.

Artigo 19.º

Casos omissos

Os casos omissos e as dúvidas provenientes de interpretação e execução destes estatutos serão resolvidos pelos regulamentos internos, em reunião conjunta da mesa da assembleia geral, da direcção e do conselho fiscal, salvo se houver disposições legais que esclareçam essas dúvidas e se apliquem aos casos omissos.

Artigo 20.º

Regulamentos

No estrito respeito da lei e dos presentes estatutos, a associação elaborará três tipos de regulamentos: regulamento interno, regulamento eleitoral e regulamento administrativo:

a) O regulamento interno, regulamento eleitoral e regulamento administrativo são da responsabilidade da assembleia geral, sendo aprovados por esta, sob proposta da direcção.

Registado em 1 de abril de 2019, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 15 a fl.142 do livro n.º 2.

II - DIREÇÃO

ACPEEP - Associação de Creches e Pequenos Estabelecimentos de Ensino Particular - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 30 de abril de 2016 para o mandato de três anos.

Presidente - Kriabebés-Berçário, Creche e Jardim de In-

fância, L.^{da}, representada por Marta Custódio Sobral.

Vice-presidente - Mega Kids - Externato Pré-Primário L.^{da}, representada por Susana Tavares Batista.

Tesoureiro - Colégio Santiago L.^{da}, representada por Nelson Olivério Gameiro.

COMISSÕES DE TRABALHADORES

I - ESTATUTOS

...

II - ELEIÇÕES

Metropolitano de Lisboa, EPE - Eleição

Identidade dos membros da comissão de trabalhadores e das subcomissões da empresa Metropolitano de Lisboa, EPE, eleitos em 20 de março de 2019 para o mandato de três anos.

Comissão de trabalhadores

Ordem	Nome
1	Paulo Jorge Silva Pereira Alves
2	Anabela Mata Estevão
3	António dos Santos Lares
4	Hilberto Alexandre Cabeças Teixeira
5	Manuela Alexandra Silva do Carmo Cortes
6	Rita Maria Fernandes Nunes Santos
7	Paulo César Santos Gomes
8	Elisabete Pontinha Vaz Bandeirinha
9	Vítor Manuel Aguiar Costa Dantas
10	Pedro Miguel Brito Rebelo Veiga
11	Carla Maria Fernandes Bargante Gonçalves

Subcomissões de trabalhadores

Subcomissão de trabalhadores da rede de exploração do ML	
Ordem	Nome
1	Vítor Manuel Augusto Bandeirinha
2	José Dafne Tadeu Caron
3	Domingos de Oliveira Vasques
4	Cláudia Nogueira Aleman Ferreira
5	Henrique Augusto Marques Soares Lopes

Subcomissão de trabalhadores da Sidónio Pais/Fontes Pereira de Melo	
Ordem	Nome
1	Fernanda Maria Ricardo Martins de Almeida
2	Célia Maria Ferreira Monteiro de Carvalho
3	Carlos Manuel dos Santos Barata

Subcomissão de trabalhadores do PMO II - Calvanas	
Ordem	Nome
1	João Paulo Gomes Henriques
2	Fernando Manuel Mendes Lopes
3	Joaquim António Pata Ribeiro

Subcomissão de trabalhadores do PMO III - Pontinha	
Ordem	Nome
1	Jorge António das Neves Santana
2	Pedro Miguel Brito Rebelo Veiga
3	Armando de Jesus Silva Martins

4	Jorge Filipe Vieira Carrapiço
5	Ruben Alexandre Rodrigues Martins

Registado em 29 de março de 2019, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 23, a fl. 37 do livro n.º 2.

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

I - CONVOCATÓRIAS

Papeleira Coreboard, SA - Convocatória

Nos termos da alínea a) do número 1 do artigo 28.º, da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, procede-se à publicação da comunicação efetuada pelo Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Ambiente do Centro Norte - SITE-CN, ao abrigo do número 3 do artigo 27.º da lei supra referida, recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 26 de março de 2019, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho, na

empresa Papeleira Coreboard, SA.

«Nos termos e para os efeitos do número 1 e número 3 do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009 de 10 setembro, o Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Ambiente do Centro Norte - SITE-CN, informa V. Ex.ªs, que vai levar a efeito a eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho (SST), na empresa Papeleira Coreboard, SA, com sede na Rua Comendador Sá Couto, n.º 829, S. Paio de Oleiros-SM Feira, no dia 3 de julho de 2019».

II - ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES

The Navigator Company, SA - Eleição

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa The Navigator Company, SA, realizada em 26 de fevereiro de 2019, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 46, de 15 de dezembro de 2018.

Efetivos:

Filipe Fernandes Rosa.
Manuel António Barbosa Ruivo.
Aníbal Domingues Simões.

António Tavares Melo.
Vitor Manuel Morais Mostardinha.

Suplentes:

Paulo Alexandre Rosado Simão.
Rui Manuel Higino José.
Ricardo Jorge Tavanéz Iria.
Ricardo David Gomes Arede.
João Manuel Nunes de Oliveira.

Registado em 1 de abril de 2019, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 20, a fl. 137 do livro n.º 1.