



Propriedade
Ministério do Trabalho, Solidariedade
e Segurança Social

Edição
Gabinete de Estratégia
e Planeamento

Direção de Serviços de Apoio Técnico
e Documentação

Considerando o artigo 472.º do Código do Trabalho, a Resolução do Conselho de Ministros n.º 82/2017, de 9 de junho, e o Despacho Normativo n.º 17/2017, de 18 de outubro, a partir do *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 35, de 22 de setembro de 2017, passam a ser publicados para apreciação pública na Separata do BTE, os avisos de projetos de portarias de condições de trabalho e de extensão.

ÍNDICE

Conselho Económico e Social:

Arbitragem para definição de serviços mínimos:

...

Regulamentação do trabalho:

Despachos/portarias:

- Geoárea - Consultores de Geotecnia e Ambiente, L. ^{da} - Autorização de laboração contínua	4022
- ALTRANSPORTUGAL, SA - Autorização de laboração contínua	4023

Portarias de condições de trabalho:

...

Portarias de extensão:

- Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a Associação Nacional dos Industriais de Conservas de Peixe (ANICP) e a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outras	4024
- Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares (ANCIPA) e o Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços, Comércio, Restauração e Turismo - SITESE (confeitaria e conservação de fruta - administrativos)	4025
- Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a AIBA - Associação dos Industriais de Bolachas e Afins e a Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - COFESINT e outra (pessoal fabril, de apoio e manutenção)	4026

- Portaria de extensão do contrato coletivo e suas alterações entre a Associação Nacional dos Industriais de Papel e Cartão - ANIPC e a Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL	4027
- Portaria de extensão das alterações dos contratos coletivos entre a Associação Portuguesa de Fabricantes de Papel e Cartão (FAPEL) e a Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - COFESINT e outra e entre a mesma associação de empregadores e a Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços - FETESE	4028
- Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a Associação dos Distribuidores de Produtos Alimentares (ADIPA) e outras e o Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços, Comércio, Restauração e Turismo - SITESE (comércio por grosso)	4029
- Portaria de extensão das alterações dos contratos coletivos entre a GROQUIFAR - Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a FEPGES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritório e Serviços e outra e entre a mesma associação de empregadores e a Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - COFESINT e outra (comércio por grosso de produtos químicos para a indústria ou agricultura)	4030
- Portaria de extensão do acordo de empresa entre a Easyjet Airline Company Limited - Sucursal em Portugal e o SPAC - Sindicato dos Pilotos da Aviação Civil	4031
- Portaria de extensão do contrato coletivo entre a Associação da Hotelaria, Restauração e Similares de Portugal (AHRESP) e a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal (alojamento)	4032
- Portaria de extensão do contrato coletivo entre a Associação da Hotelaria, Restauração e Similares de Portugal (AHRESP) e o Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços, Comércio, Restauração e Turismo - SITESE (alojamento)	4033

Convenções Coletivas:

- Contrato coletivo entre a Associação Portuguesa da Indústria Farmacêutica - APIFARMA e a Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL e outro - Revisão global	4035
- Contrato coletivo entre Confederação Nacional da Educação e Formação (CNEF) e o Sindicato Nacional dos Professores Licenciados pelos Politécnicos e Universidades - SPLIU	4054
- Acordo de empresa entre a EMEL - Empresa Municipal de Mobilidade e Estacionamento de Lisboa, EM, SA e o Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços, Comércio, Restauração e Turismo - SITESE	4076
- Contrato coletivo entre a Associação Portuguesa dos Industriais de Curtumes e a Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal - FESETE - Integração em níveis de qualificação	4090
- Acordo de empresa entre a EMEL - Empresa Municipal de Mobilidade e Estacionamento de Lisboa, EM, SA e o CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal - Integração em níveis de qualificação	4091
- Acordo de empresa entre a Viking Cruises Portugal, SA e a Federação de Sindicatos dos Trabalhadores do Mar - FESMAR - Integração em níveis de qualificação	4091

Decisões arbitrais:

...

Avisos de cessação da vigência de convenções coletivas:

...

Acordos de revogação de convenções coletivas:

- Acordo de revogação do contrato coletivo entre a Associação dos Estabelecimentos de Ensino Particular e Cooperativo - AEEP e o Sindicato Nacional dos Professores Licenciados pelos Politécnicos e Universidades - SPLIU	4092
--	------

Jurisprudência:

...

Organizações do trabalho:

Associações sindicais:

I – Estatutos:

...

II – Direção:

- Sindicato da Indústria e Comércio Petrolífero - SICOP - Eleição 4093

Associações de empregadores:

I – Estatutos:

- Associação Nacional dos Industriais de Papel e Cartão - ANIPC - Alteração 4094

II – Direção:

- ANEFA - Associação Nacional de Empresas Florestais, Agrícolas e do Ambiente - Eleição 4101

Comissões de trabalhadores:

I – Estatutos:

- SAHL - Sociedade de Administração de Hotéis, L.^{da} (Hotel Lisboa Central Park) - Constituição 4102

II – Eleições:

- SAHL - Sociedade de Administração de Hotéis, L.^{da} (Hotel Lisboa Central Park) - Eleição 4105

- Volkswagen Autoeuropa, L.^{da} - Eleição 4105

- Banco Santander Totta, SA - Substituição 4105

Representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho:

I – Convocatórias:

- Entreposto Lisboa - Comércio de Viaturas, SA - Convocatória 4105

- Banco de Portugal - Convocatória 4106

II – Eleição de representantes:

- CUF - Químicos Industriais, SA - Eleição	4106
- SOLIDAL - Condutores Eléctricos, SA - Eleição	4106

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: dsrscot@dgers.msess.pt

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

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

Nota:

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

SIGLAS

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

Execução gráfica: Gabinete de Estratégia e Planeamento/Direção de Serviços de Apoio Técnico e Documentação - *Depósito legal* n.º 8820/85.

CONSELHO ECONÓMICO E SOCIAL

ARBITRAGEM PARA DEFINIÇÃO DE SERVIÇOS MÍNIMOS

...

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

DESPACHOS/PORTARIAS

Geoárea - Consultores de Geotecnia e Ambiente, L.^{da} - Autorização de laboração contínua

A empresa «Geoárea - Consultores de Geotecnia e Ambiente, L.^{da}», NIF 507299132, com sede na Rua Jacinto Soares de Albergaria, n.º 1 - 3.º A, Linda-a-Velha, União das Freguesias de Algés, Linda-a-Velha e Cruz Quebrada - Da-fundo, concelho de Oeiras, distrito de Lisboa, requereu, nos termos e para os efeitos do disposto do número 3 do artigo 16.º, da Lei n.º 105/2009, de 14 de setembro, autorização para laborar continuamente no estaleiro localizado em Gouvães, Ribeira de Pena, distrito de Vila Real, no âmbito da empreitada denominada «Construção da Central, Aspiração e Forçada abaixo da cota 800 m do Aproveitamento Hidroelétrico de Gouvães».

A atividade que prossegue está subordinada, do ponto de vista laboral, à disciplina do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, sendo aplicável a portaria de condições de trabalho para trabalhadores administrativos (Portaria n.º 736/2006), publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 143, de 26 de julho de 2006, e subseqüentes revisões.

A requerente, a quem foi adjudicado o acompanhamento geológico e geotécnico da empreitada, fundamenta o pedido em razões, essencialmente, de ordem técnica e económica, decorrentes da elevada complexidade da execução da obra e à necessidade de cumprimento de prazos contratualmente acordados, evitando-se consequências gravosas que poderão pôr em causa a estabilidade económica das empresas e obviando-se à tomada de medidas de minimização de problemas geotécnicos, garantindo-se a continuidade de execução das diversas fases dos trabalhos em tempo útil, com repercussões positivas a nível ambiental e económico. Ora, estes desideratos só serão possíveis de concretizar mediante

o recurso ao regime de laboração proposto.

No que concerne aos trabalhadores envolvidos no regime de laboração requerido, foram os mesmos consultados, não levantando obstáculos ao processo em curso.

Assim, e considerando que:

1- Não se conhece a existência de conflitualidade na empresa;

2- Não existem estruturas de representação coletiva dos trabalhadores, legalmente constituídas, nem é desenvolvida atividade sindical na empresa;

3- A situação respeitante ao posicionamento dos trabalhadores abrangidos pelo regime de laboração contínua encontra-se acima expressa;

4- A atividade da empresa não carece de licenciamento específico, sendo disponibilizada a respetiva certidão comercial;

5- O processo foi regularmente instruído e se comprovam os fundamentos aduzidos pela empresa.

Determinam os membros do Governo responsáveis pelo sector de atividade em causa, o Secretário de Estado Adjunto e do Comércio, ao abrigo da competência que lhe foi delegada nos termos do disposto na alínea a) do número 11 do Despacho n.º 7543/2017, do Ministro da Economia, de 18 de agosto, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 164, de 25 de agosto, e enquanto membro do Governo responsável pela área laboral, o Secretário de Estado do Emprego, ao abrigo da competência que lhe foi delegada nos termos da alínea a) do número 1.6 do Despacho n.º 1300/2016, do Ministro do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, de 13 de janeiro, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 18, de 27 de janeiro, ao abrigo do número 3 do artigo 16.º da Lei n.º 105/2009, de 14 de setembro, o seguinte:

É autorizada a empresa «Geoárea - Consultores de Geotecnia e Ambiente, L.^{da}» a laborar continuamente no estalei-

ro localizado em Gouvães, Ribeira de Pena, distrito de Vila Real, no âmbito da empreitada denominada «Construção da Central, Aspiração e Forçada abaixo da cota 800 m do Aproveitamento Hidroelétrico de Gouvães».

12 de outubro de 2017 - O Secretário de Estado Adjunto e do Comércio, *Paulo Alexandre dos Santos Ferreira* - O Secretário de Estado do Emprego, *Miguel Filipe Pardal Cabrita*.

ALTRANPORTUGAL, SA - Autorização de laboração contínua

A empresa «ALTRANPORTUGAL, SA», NIF 504272179, com sede na Avenida D. João II, Lote 1.07.2.1, Piso 2, freguesia do Parque das Nações, concelho e distrito de Lisboa, requereu, nos termos e para os efeitos do disposto no número 3 do artigo 16.º da Lei n.º 105/2009, de 14 de setembro, autorização para laborar continuamente nos seus estabelecimentos localizados no lugar da sede, na Praça Amália Rodrigues - Pavilhão Multiusos, freguesia e concelho do Fundão, distrito de Castelo Branco e na Rua Serpa Pinto, freguesia de Santa Marinha, concelho de Vila Nova de Gaia, distrito no Porto.

A atividade que prossegue está subordinada, do ponto de vista laboral, à disciplina do Código do Trabalho, aprovada pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, sendo aplicável o contrato coletivo de trabalho para o sector económico de grossistas e importadores de material eléctrico, electrónico e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 5, de 8 de fevereiro de 2017.

A requerente fundamenta o pedido em razões, essencialmente, de ordem técnica e económica, no âmbito do desenvolvimento de um conjunto de processos que lhe foram atribuídos, sendo responsável pelo desenvolvimento de diversos projetos de clientes localizados no estrangeiro e em diversas áreas de atividade. Neste contexto, a prestação de serviços e suporte a uma carteira de clientes a nível global, a necessidade de trabalhar em diversos fusos horários, a necessidade de manter o suporte permanente em determinados projetos, a necessidade de aumentar exponencialmente a capacidade de resposta às solicitações dos clientes e, bem assim, a necessidade de aumentar a competitividade, cujos índices se exigem elevados face à concorrência internacional, implicam que a empresa deva operar de forma contínua e ininterrupta.

Por outro lado, entende a requerente que apenas com implementação de um regime de laboração contínua conseguirá reestruturar os seus serviços de forma a corresponder às necessidades e exigências dos novos clientes e novos projetos, assim como aumentar os projetos internacionais que lhe são atribuídos.

No que concerne aos trabalhadores envolvidos no regime de laboração requerido, serão profissionais contratados em conformidade.

Assim, e considerando que:

1- Não se conhece a existência de conflitualidade na empresa;

2- Não existem estruturas de representação coletiva dos trabalhadores, legalmente constituídas, nem é desenvolvida atividade sindical na empresa;

3- A situação respeitante ao posicionamento dos trabalhadores abrangidos pelo regime de laboração contínua encontra-se acima expressa;

4- A atividade da empresa não carece de licenciamento específico, sendo disponibilizada a respetiva certidão comercial;

5- O processo foi regularmente instruído e se comprovam os fundamentos aduzidos pela empresa.

Determinam os membros do Governo responsáveis pelo sector de atividade em causa, o Secretário de Estado Adjunto e do Comércio, ao abrigo da competência que lhe foi delegada nos termos do disposto na alínea a) do número 11 do Despacho n.º 7543/2017, do Ministro da Economia, de 18 de agosto, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 164, de 25 de agosto, e enquanto membro do Governo responsável pela área laboral, o Secretário de Estado do Emprego, ao abrigo da competência que lhe foi delegada nos termos da alínea a) do número 1.6 do Despacho n.º 1300/2016, do Ministro do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, de 13 de janeiro, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 18, de 27 de janeiro, ao abrigo do número 3 do artigo 16.º da Lei n.º 105/2009, de 14 de setembro, o seguinte:

É autorizada a empresa «ALTRANPORTUGAL, SA» a laborar continuamente nos seus estabelecimentos localizados na Avenida D. João II, Lote 1.07.2.1, Piso 2, freguesia do Parque das Nações, concelho e distrito de Lisboa, na Praça Amália Rodrigues - Pavilhão Multiusos, freguesia e concelho do Fundão, distrito de Castelo Branco e na Rua Serpa Pinto, freguesia de Santa Marinha, concelho de Vila Nova de Gaia, distrito no Porto.

12 de outubro de 2017 - O Secretário de Estado Adjunto e do Comércio, *Paulo Alexandre Ferreira* - O Secretário de Estado do Emprego, *Miguel Filipe Pardal Cabrita*.

PORTARIAS DE CONDIÇÕES DE TRABALHO

...

PORTARIAS DE EXTENSÃO

Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a Associação Nacional dos Industriais de Conservas de Peixe (ANICP) e a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outras

As alterações do contrato coletivo entre a Associação Nacional dos Industriais de Conservas de Peixe (ANICP) e a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outras, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 29, de 8 de agosto de 2017, com retificação publicada no mesmo *Boletim*, n.º 33, de 8 de setembro de 2017, abrangem as relações de trabalho entre empregadores que no território nacional se dediquem à indústria de conservas de peixe por azeite, molhos e salmoura e trabalhadores ao seu serviço, representados pelas associações que o outorgaram.

A FESAHT requereu a extensão das alterações da convenção.

Foi efetuado o estudo de avaliação dos indicadores previstos nas alíneas *a)* a *e)* do número 1 da Resolução do Conselho de Ministros n.º 82/2017, de 9 de junho de 2017. Segundo o apuramento do Relatório Único/Quadros de Pessoal de 2015 estão abrangidos pelos instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho aplicáveis no mesmo setor 1552 trabalhadores por conta de outrem a tempo completo (TCO), excluindo os praticantes e aprendizes e o residual, sendo 14,6 % homens e 85,4 % mulheres. De acordo com os dados da amostra, o estudo indica que para 1436 TCO (92,5 % do total) as remunerações devidas são iguais ou superiores às remunerações convencionais enquanto para 116 TCO (7,5 % do total) as remunerações são inferiores às convencionais, dos quais 95,7 % são homens e 4,3 % são mulheres. Quanto ao impacto salarial da extensão, a atualização das remunerações representa um acréscimo de 0,3 % na massa salarial do total dos trabalhadores e de 5 % para os trabalhadores cujas remunerações devidas serão alteradas. Na perspetiva da promoção de melhores níveis de coesão e igualdade social o estudo indica que não existe impacto no leque salarial.

Embora a convenção tenha área nacional, a extensão de convenções coletivas nas Regiões Autónomas compete aos respetivos Governos Regionais, pelo que a extensão apenas é aplicável no território do Continente.

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no

Boletim do Trabalho e Emprego, n.º 33, de 8 de setembro de 2017, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

De acordo com o estatuído nos números 2 e 4 da Resolução do Conselho de Ministros, na fixação da retroatividade das cláusulas de natureza pecuniária, nos termos da alínea *c)* do número 1 do artigo 478.º do Código do Trabalho, foi tido em conta a data do depósito da convenção e o termo do prazo para emissão da portaria de extensão, com produção de efeitos a partir do primeiro dia do mês em causa.

Ponderadas as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão, de acordo com o número 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho, promove-se a extensão das alterações do contrato coletivo em causa.

Assim, manda o Governo, pelo Secretário de Estado do Emprego, no uso da competência delegada pelo Despacho n.º 1300/2016, de 13 de janeiro de 2016, do Ministro do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 18, de 27 de janeiro de 2016, ao abrigo do artigo 514.º e do número 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho e da Resolução do Conselho de Ministros n.º 82/2017, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 112, de 9 de junho de 2017, o seguinte:

Artigo 1.º

As condições de trabalho constantes das alterações do contrato coletivo entre a Associação Nacional dos Industriais de Conservas de Peixe (ANICP) e a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outras, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 29, de 8 de agosto de 2017, com retificação publicada no mesmo *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 33, de 8 de setembro de 2017, são estendidas no território do Continente:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que se dediquem à indústria de conservas de peixe por azeite, molhos e salmoura, e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas na convenção;

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

Artigo 2.º

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

2- A tabela salarial e cláusulas de natureza pecuniária previstas na convenção produzem efeitos a partir de 1 de setembro de 2017.

12 de outubro de 2017 - O Secretário de Estado do Emprego, *Miguel Filipe Pardal Cabrita*.

Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares (ANCIPA) e o Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços, Comércio, Restauração e Turismo - SITESE (confeitaria e conservação de fruta - administrativos)

As alterações do contrato coletivo entre a Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares (ANCIPA) e o Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços, Comércio, Restauração e Turismo - SITESE (confeitaria e conservação de fruta - administrativos), publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 24, de 29 de junho de 2017, abrangem no território nacional as relações de trabalho entre os empregadores do setor da indústria e comércio de produtos de confeitaria e conservação de fruta, e trabalhadores administrativos ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações que as outorgaram.

As partes requereram a extensão das alterações da convenção às relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores não representados pelas associações outorgantes que na respetiva área e âmbito exerçam a mesma atividade.

Foi efetuado o estudo de avaliação dos indicadores previstos nas alíneas a) a e) do número 1 da Resolução do Conselho de Ministros n.º 82/2017, de 9 de junho de 2017. Segundo o apuramento do Relatório Único/Quadros de Pessoal de 2015 estão abrangidos pelos instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho aplicáveis no mesmo setor 45 trabalhadores por contra de outrem a tempo completo (TCO), excluindo os praticantes e aprendizes e o residual, sendo 38 % homens e 62 % mulheres. De acordo com os dados da amostra, o estudo indica que para 31 TCO (68 % do total) as remunerações devidas são iguais ou superiores às remunerações convencionais enquanto para 14 TCO (31 % do total) as remunerações são inferiores às convencionais, dos quais 57 % são homens e 43 % são mulheres. Quanto ao impacto salarial da extensão, a atualização das remunerações representa um acréscimo de 0,2 % na massa salarial do total dos trabalhadores e de 1,5 % para os trabalhadores cujas remunerações devidas serão alteradas. Na perspetiva da promoção de melhores níveis de coesão e igualdade social o estudo indica que não existe impacto no leque salarial.

De acordo com o estatuído nos números 2 e 4 da Resolu-

ção do Conselho de Ministros, na fixação da retroatividade das cláusulas de natureza pecuniária, nos termos da alínea c) do número 1 do artigo 478.º do Código do Trabalho, foi tido em conta a data do depósito da convenção e o termo do prazo máximo para emissão da portaria de extensão, com produção de efeitos a partir do primeiro dia do mês em causa.

Considerando que a Associação da Hotelaria, Restauração e Similares de Portugal (AHRESP), a APHORT - Associação Portuguesa de Hotelaria, Restauração e Turismo, a ACIP - Associação do Comércio e da Indústria de Panificação, Pastelaria e Similares e a AIPAN - Associação dos Industriais de Panificação, Pastelaria e Similares do Norte celebraram convenções coletivas com âmbito sectorial parcialmente coincidente, concretamente no fabrico de confeitaria, a presente extensão exclui do seu âmbito as empresas filiadas naquelas associações de empregadores, nem aos trabalhadores filiados em sindicatos representados pela FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal, na sequência da oposição desta, à semelhança da anterior extensão.

Embora a convenção tenha área nacional, a extensão de convenções coletivas nas Regiões Autónomas compete aos respetivos Governos Regionais, pelo que a extensão apenas é aplicável no território do Continente.

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 34, de 15 de setembro de 2017, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Ponderadas as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão, de acordo com o número 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho, promove-se a extensão das alterações do contrato coletivo em causa.

Assim, manda o Governo, pelo Secretário de Estado do Emprego, no uso da competência delegada pelo Despacho n.º 1300/2016, de 13 de janeiro de 2016, do Ministro do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 18, de 27 de janeiro de 2016, ao abrigo do artigo 514.º e do número 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho e da Resolução do Conselho de Ministros n.º 82/2017, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 112, de 9 de junho de 2017, o seguinte:

Artigo 1.º

1- As condições de trabalho constantes das alterações do contrato coletivo em vigor entre a Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares (ANCIPA) e o Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços, Comércio, Restauração e Turismo - SITESE (confeitaria e conservação de fruta - administrativos), publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 24, de 29 de junho de 2017, são estendidas no território do Continente:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que exerçam a atividade de indústria e comércio de produtos de confeitaria e conservação de fruta, e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas na convenção;

b) Às relações de trabalho entre empregadores filiados na

associação de empregadores outorgante que exerçam a atividade económica referida na alínea anterior e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não filiados na associação sindical outorgante.

2- A extensão determinada na alínea a) do número anterior não se aplica às relações de trabalho entre empregadores filiados na Associação da Hotelaria, Restauração e Similares de Portugal (AHRESP), na APHORT - Associação Portuguesa de Hotelaria, Restauração e Turismo, na ACIP - Associação do Comércio e da Indústria de Panificação, Pastelaria e Similares e na AIPAN - Associação dos Industriais de Panificação, Pastelaria e Similares do Norte, e trabalhadores ao seu serviço.

3- A presente portaria não é aplicável aos trabalhadores filiados em sindicatos representados pela FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal.

Artigo 2.º

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

2- A tabela salarial e cláusulas de natureza pecuniária previstas na convenção produzem efeitos a partir de 1 de agosto de 2017.

12 de outubro de 2017 - O Secretário de Estado do Emprego, *Miguel Filipe Pardal Cabrita*.

Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a AIBA - Associação dos Industriais de Bolachas e Afins e a Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - COFESINT e outra (pessoal fabril, de apoio e manutenção)

As alterações do contrato coletivo entre a AIBA - Associação dos Industriais de Bolachas e Afins e a Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - COFESINT e outra (pessoal fabril, de apoio e manutenção), publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 29, de 8 de agosto de 2017, abrangem as relações de trabalho entre empregadores que no território nacional se dediquem ao fabrico industrial de bolachas e de outros produtos alimentares a partir de farinhas e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações que o outorgaram.

As partes requereram a extensão das alterações da convenção às relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores não representados pelas associações outorgantes que na respetiva área e âmbito exerçam a mesma atividade.

Foi efetuado o estudo de avaliação dos indicadores previstos nas alíneas a) a e) do número 1 da Resolução do Conselho de Ministros n.º 82/2017, de 9 de junho de 2017. Segundo o apuramento do Relatório Único/Quadros de Pessoal de 2015 estão abrangidos pelos instrumentos de regu-

lamentação coletiva de trabalho aplicáveis no mesmo setor 173 trabalhadores a tempo completo (TCO), excluindo os praticantes e aprendizes e o residual, sendo 22 % homens e 78 % mulheres. De acordo com os dados da amostra, o estudo indica que para 97 TCO (56 % do total) as remunerações devidas são iguais ou superiores às remunerações convencionais enquanto para 76 TCO (44 % do total) as remunerações são inferiores às convencionais, dos quais 27 % são homens e 54 % são mulheres. Quanto ao impacto salarial da extensão, a atualização das remunerações representa um acréscimo de 0,4 % na massa salarial do total dos trabalhadores e de 1,1 % para os trabalhadores cujas remunerações devidas serão alteradas. Na perspetiva da promoção de melhores níveis de coesão e igualdade social o estudo indica que não existe impacto no leque salarial.

De acordo com o estatuído nos números 2 e 4 da Resolução do Conselho de Ministros, na fixação da retroatividade das cláusulas de natureza pecuniária, nos termos da alínea c) do número 1 do artigo 478.º do Código do Trabalho, foi tido em conta a data do depósito da convenção e o termo do prazo máximo para emissão da portaria de extensão, com produção de efeitos a partir do primeiro dia do mês em causa.

Embora a convenção tenha área nacional, a extensão de convenções coletivas nas Regiões Autónomas compete aos respetivos Governos Regionais, pelo que a extensão apenas é aplicável no território do Continente.

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 34, de 15 de setembro de 2017, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Ponderadas as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão, de acordo com o número 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho, promove-se a extensão das alterações do contrato coletivo em causa.

Assim, manda o Governo, pelo Secretário de Estado do Emprego, no uso da competência delegada pelo Despacho n.º 1300/2016, de 13 de janeiro de 2016, do Ministro do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 18, de 27 de janeiro de 2016, ao abrigo do artigo 514.º e do número 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho e da Resolução do Conselho de Ministros n.º 82/2017, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 112, de 9 de junho de 2017, o seguinte:

Artigo 1.º

1- As condições de trabalho constantes das alterações do contrato coletivo em vigor entre a AIBA - Associação dos Industriais de Bolachas e Afins e a Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - COFESINT e outra (pessoal fabril, de apoio e manutenção), publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 29, de 8 de agosto de 2017, são estendidas no território do Continente:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que se dedicam ao fabrico industrial de bolachas e de outros produtos alimentares a partir de farinhas, e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas na convenção;

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

Artigo 2.º

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

2- A tabela salarial e cláusulas de natureza pecuniária previstas na convenção produzem efeitos a partir de 1 de setembro de 2017.

12 de outubro de 2017 - O Secretário de Estado do Emprego, *Miguel Filipe Pardal Cabrita*.

Portaria de extensão do contrato coletivo e suas alterações entre a Associação Nacional dos Industriais de Papel e Cartão - ANIPC e a Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL

O contrato coletivo e suas alterações entre a Associação Nacional dos Industriais de Papel e Cartão - ANIPC e a Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL, publicados, respetivamente, no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 4, de 29 de janeiro de 2016, e n.º 25, de 8 de julho de 2017, abrangem as relações de trabalho entre empregadores que no território nacional se dediquem às atividades de fabricação, retoma, reciclagem e transformação de papel e cartão e trabalhadores ao seu serviço, representados pelas associações que o outorgaram.

As partes requereram a extensão do contrato coletivo e suas alterações na mesma área geográfica e âmbito de atividade às relações de trabalho, não abrangidas, entre empregadores e trabalhadores das profissões e categorias profissionais previstas na convenção.

Foi efetuado o estudo de avaliação dos indicadores previstos nas alíneas a) a e) do número 1 da Resolução do Conselho de Ministros n.º 82/2017, de 9 de junho de 2017. Segundo os Quadros de Pessoal (anexo A do Relatório Único do GEP) de 2015, estão abrangidos pelos instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho aplicáveis no mesmo setor 3271 trabalhadores por conta de outrem a tempo completo (TCO) excluindo os praticantes e aprendizes e o residual, sendo 72 % homens e 28 % mulheres. De acordo com os dados da amostra, o estudo indica que para 2686 TCO (82 % do total) as remunerações devidas são iguais ou superiores às remunerações convencionais enquanto para 585 TCO (18 % do total) as remunerações são inferiores às con-

vencionais, dos quais 56 % são homens e 44 % são mulheres. Quanto ao impacto salarial da extensão, a atualização das remunerações representa um acréscimo de 0,2 % na massa salarial do total dos trabalhadores e de 1,8 % para os trabalhadores cujas remunerações devidas serão alteradas. Na perspetiva da promoção de melhores níveis de coesão e igualdade social o estudo indica que não existe impacto no leque salarial.

De acordo com o estatuído nos números 2 e 4 da Resolução do Conselho de Ministros, na fixação da retroatividade das cláusulas de natureza pecuniária, nos termos da alínea c) do número 1 do artigo 478.º do Código do Trabalho, foi tido em conta a data do depósito da convenção e o termo do prazo máximo para emissão da portaria de extensão, com produção de efeitos ao início do mês em causa.

Considerando ainda que a convenção coletiva regula diversas condições de trabalho, procede-se à ressalva genérica de cláusulas contrárias a normas legais imperativas.

Embora a convenção tenha área nacional, a extensão de convenções coletivas nas Regiões Autónomas compete aos respetivos Governos Regionais, pelo que a presente extensão apenas é aplicável no território do Continente.

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 34, de 15 de setembro de 2017, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Ponderadas as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão, de acordo com o número 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho, promove-se a extensão das alterações do contrato coletivo em causa.

Assim, manda o Governo, pelo Secretário de Estado do Emprego, no uso da competência delegada pelo Despacho n.º 1300/2016, de 13 de janeiro de 2016, do Ministro do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 18, de 27 de janeiro de 2016, ao abrigo do artigo 514.º e do número 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho e da Resolução do Conselho de Ministros n.º 82/2017, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 112, de 9 de junho de 2017, o seguinte:

Artigo 1.º

1- As condições de trabalho constantes do contrato coletivo e suas alterações, em vigor, entre Associação Nacional dos Industriais de Papel e Cartão - ANIPC e a Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL, publicados, respetivamente, no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 4, de 29 de janeiro de 2016, e n.º 25, de 8 de julho de 2017, são estendidas no território do Continente:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que se dediquem às atividades de fabricação, retoma, reciclagem e transformação de papel e cartão e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas na convenção;

b) Às relações de trabalho entre empregadores filiados na associação de empregadores outorgante que exerçam a atividade económica referida na alínea anterior e trabajado-

res ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não filiados na associação sindical outorgante.

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

Artigo 2.º

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

2- A tabela salarial e cláusulas de natureza pecuniária previstas na convenção produzem efeitos a partir de 1 de agosto de 2017.

12 de outubro de 2017 - O Secretário de Estado do Emprego, *Miguel Filipe Pardal Cabrita*.

Portaria de extensão das alterações dos contratos coletivos entre a Associação Portuguesa de Fabricantes de Papel e Cartão (FAPEL) e a Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - COFESINT e outra e entre a mesma associação de empregadores e a Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços - FETESE

As alterações do contrato coletivo entre a Associação Portuguesa de Fabricantes de Papel e Cartão (FAPEL) e a Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - COFESINT e outra e entre a mesma associação de empregadores e a Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços - FETESE, respetivamente, publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 24, de 29 de junho de 2017, e n.º 25, de 8 de julho de 2017, abrangem as relações de trabalho entre empregadores que no território nacional se dediquem à fabricação ou transformação ou comercialização de papel e cartão e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações que os outorgaram.

As partes signatárias requereram a extensão das alterações das convenções coletivas às relações de trabalho entre empregadores filiados na associação de empregadores outorgante e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas nas convenções, não representados pelas associações sindicais outorgantes.

Foi efetuado o estudo de avaliação dos indicadores previstos nas alíneas a) a e) do número 1 da Resolução do Conselho de Ministros n.º 82/2017, de 9 de junho de 2017. Segundo o apuramento do Relatório Único/Quadros de Pessoal de 2015 estão abrangidos pelos instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho aplicáveis no mesmo setor 189 trabalhadores por conta de outrem a tempo completo (TCO), excluindo os praticantes e aprendizes e o residual, dos quais 87 % são homens e 13 % são mulheres. De acordo com os dados da amostra, o estudo indica que para 143 TCO

(76 % do total) as remunerações devidas são iguais ou superiores às remunerações convencionais enquanto para 46 TCO (24 % do total) as remunerações são inferiores às convencionais, dos quais 89 % são homens e 11 % são mulheres. Quanto ao impacto salarial da extensão, a atualização das remunerações representa um acréscimo de 0,3 % na massa salarial do total dos trabalhadores e de 1,3 % para os trabalhadores cujas remunerações devidas serão alteradas. Na perspetiva da promoção de melhores níveis de coesão e igualdade social o estudo indica que não existe impacto no leque salarial.

De acordo com o estatuído nos números 2 e 4 da Resolução do Conselho de Ministros, na fixação da retroatividade das cláusulas de natureza pecuniária, nos termos da alínea c) do número 1 do artigo 478.º do Código do Trabalho, foi tido em conta as datas do depósito das convenções e o termo do prazo máximo para emissão da portaria de extensão, com produção de efeitos a partir do primeiro dia do mês em causa.

O artigo 515.º do Código de Trabalho, relativo ao princípio da subsidiariedade, só admite a emissão de portaria de extensão para as relações de trabalho não abrangidas por instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho negocial. Esta norma imperativa determina, consequentemente, a inaplicabilidade das portarias de extensão às relações de trabalho que no mesmo âmbito sejam ou venham a ser abrangidas por instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho negociais, sem necessidades de norma expressa no seu articulado. Não obstante o âmbito da presente extensão clarifica-se, à semelhança da portaria anterior, que a mesma não se aplica aos trabalhadores filiados em sindicatos inscritos na FEPES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e nem na Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Elétricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL, cujas relações de trabalho sejam abrangidas por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho negocial, em consonância com o referido princípio.

Considerando ainda que os regimes das referidas convenções são substancialmente idênticos procede-se, conjuntamente, à extensão.

Embora as convenções tenham área nacional, a extensão de convenções coletivas nas Regiões Autónomas compete aos respetivos Governos Regionais, pelo que a presente extensão só pode ser aplicável no território do Continente.

Foi publicado o aviso relativo ao projeto da presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 34, de 15 de setembro de 2017, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Ponderadas as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão, de acordo com o número 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho, promove-se a extensão das alterações do contrato coletivo em causa.

Assim, manda o Governo, pelo Secretário de Estado do Emprego, no uso da competência delegada pelo Despacho n.º 1300/2016, de 13 de janeiro de 2016, do Ministro do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 18, de 27 de janeiro de 2016,

ao abrigo do artigo 514.º e do número 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho e da Resolução do Conselho de Ministros n.º 82/2017, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 112, de 9 de junho de 2017, o seguinte:

Artigo 1.º

1- As condições de trabalho constantes das alterações dos contratos coletivos entre a Associação Portuguesa de Fabricantes de Papel e Cartão (FAPEL) e a Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - COFESINT e outra e entre a mesma associação de empregadores e a Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços - FETESE, respetivamente, publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 24, de 29 de junho de 2017, e n.º 25, de 8 de julho de 2017, são estendidas no território do continente às relações de trabalho entre empregadores filiados na associação de empregadores outorgante que se dediquem à fabricação ou transformação ou comercialização de papel e cartão e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas nas convenções, não representados pelas associações sindicais outorgantes.

2- A presente extensão não se aplica aos trabalhadores filiados em sindicatos inscritos na FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e na Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Elétricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL, cujas relações de trabalho sejam abrangidas por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho negocial, nos termos do artigo 515.º do Código do Trabalho.

Artigo 2.º

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

2- A tabela salarial e cláusulas de natureza pecuniária previstas na convenção produzem efeitos a partir de 1 de agosto de 2017.

12 de outubro de 2017 - O Secretário de Estado do Emprego, *Miguel Filipe Pardal Cabrita*.

Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a Associação dos Distribuidores de Produtos Alimentares (ADIPA) e outras e o Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços, Comércio, Restauração e Turismo - SITESE (comércio por grosso)

As alterações do contrato coletivo entre a Associação dos Distribuidores de Produtos Alimentares (ADIPA) e outras e o Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços, Comércio, Restauração e Turismo - SITESE (comércio por gros-

so), publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 25, de 8 de julho de 2017, abrangem no território nacional as relações de trabalho entre os empregadores que exerçam a atividade de comércio de armazenagem e ou distribuição de produtos alimentares por grosso, distribuição de bebidas, armazenagem, importação e exportação de frutos, produtos hortícolas e sementes e armazenagem, importação e exportação de azeites, e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações que as outorgaram.

As partes requereram a extensão das alterações da convenção às relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores não representados pelas associações outorgantes que na respetiva área e âmbito exerçam a mesma atividade.

Foi efetuado o estudo de avaliação dos indicadores previstos nas alíneas *a)* a *e)* do número 1 da Resolução do Conselho de Ministros n.º 82/2017, de 9 de junho de 2017. Segundo o apuramento do Relatório Único/Quadros de Pessoal de 2015 estão abrangidos pelos instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho aplicáveis no mesmo setor 7657 trabalhadores por contra de outrem a tempo completo (TCO), excluindo os praticantes e aprendizes e o residual, sendo 65 % homens e 35 % mulheres. De acordo com os dados da amostra, o estudo indica que para 4185 TCO (55 % do total) as remunerações devidas são iguais ou superiores às remunerações convencionais enquanto para 3472 TCO (45 % do total) as remunerações são inferiores às convencionais, dos quais 62 % são homens e 38 % são mulheres. Quanto ao impacto salarial da extensão, a atualização das remunerações representa um acréscimo de 0,5 % na massa salarial do total dos trabalhadores e de 1,7 % para os trabalhadores cujas remunerações devidas serão alteradas. Na perspetiva da promoção de melhores níveis de coesão e igualdade social o estudo indica que não existe impacto no leque salarial.

De acordo com o estatuído nos números 2 e 4 da Resolução do Conselho de Ministros, na fixação da retroatividade das cláusulas de natureza pecuniária, nos termos da alínea *c)* do número 1 do artigo 478.º do Código do Trabalho, foi tido em conta a data do depósito da convenção e o termo do prazo máximo para emissão da portaria de extensão, com produção de efeitos a partir do primeiro dia do mês em causa.

Considerando que a anterior extensão não se aplica a trabalhadores filiados em sindicatos representados pela FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos de Comércio, Escritórios e Serviços, na sequência da oposição da Federação sindical, mantém-se a referida exclusão.

Embora a convenção tenha área nacional, a extensão de convenções coletivas nas Regiões Autónomas compete aos respetivos Governos Regionais, pelo que a extensão apenas é aplicável no território do Continente.

Foi publicado o aviso relativo ao projeto da presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 35, de 22 de setembro de 2017, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Ponderadas as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão, de acordo com o número 2 do artigo

514.º do Código do Trabalho, promove-se a extensão das alterações do contrato coletivo em causa.

Assim, manda o Governo, pelo Secretário de Estado do Emprego, no uso da competência delegada pelo Despacho n.º 1300/2016, de 13 de janeiro de 2016, do Ministro do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 18, de 27 de janeiro de 2016, ao abrigo do artigo 514.º e do número 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho e da Resolução do Conselho de Ministros n.º 82/2017, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 112, de 9 de junho de 2017, o seguinte:

Artigo 1.º

1- As condições de trabalho constantes das alterações do contrato coletivo entre a Associação dos Distribuidores de Produtos Alimentares (ADIPA) e outras e o Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços, Comércio, Restauração e Turismo - SITESE (comércio por grosso), publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 25, de 8 de julho de 2017, são estendidas no território do Continente:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados nas associações de empregadores outorgantes que exerçam a atividade de comércio de armazenagem e ou distribuição de produtos alimentares por grosso, distribuição de bebidas, armazenagem, importação e exportação de frutos, produtos hortícolas e sementes e armazenagem, importação e exportação de azeites, e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas na convenção;

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

2- A presente portaria não é aplicável aos trabalhadores filiados em sindicatos representados pela FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços.

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

Artigo 2.º

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

2- A tabela salarial e cláusulas de natureza pecuniária previstas na convenção produzem efeitos a partir de 1 de agosto de 2017.

18 de outubro de 2017 - O Secretário de Estado do Emprego, *Miguel Filipe Pardal Cabrita*.

Portaria de extensão das alterações dos contratos coletivos entre a GROQUIFAR - Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritório e Serviços e outra e entre a mesma associação de empregadores e a Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - COFESINT e outra (comércio por grosso de produtos químicos para a indústria ou agricultura)

As alterações dos contratos coletivos entre a GROQUIFAR - Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritório e Serviços e outra e entre a mesma associação de empregadores e a Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - COFESINT e outra (comércio por grosso de produtos químicos para a indústria ou agricultura), respetivamente, publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 26, de 15 de julho de 2017, e n.º 29, de 8 de agosto de 2017, abrangem as relações de trabalho entre empregadores que no território nacional se dediquem à atividade de comércio por grosso de produtos químicos para a indústria e ou para a agricultura, uns e outros representados pelas associações que o outorgaram.

As partes signatárias requereram a extensão das alterações dos contratos coletivos na mesma área geográfica e setor de atividade a todos os empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais nelas previstas, não representados pelas associações sindicais outorgantes.

Foi efetuado o estudo de avaliação dos indicadores previstos nas alíneas a) a e) do número 1 da Resolução do Conselho de Ministros n.º 82/2017, de 9 de junho de 2017. Segundo o apuramento do Relatório Único/Quadros de Pessoal de 2015 estão abrangidos pelos instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho aplicáveis no mesmo setor 951 trabalhadores por contra de outrem a tempo completo (TCO), excluindo os praticantes e aprendizes e o residual, sendo 60 % homens e 40 % mulheres. De acordo com os dados da amostra, o estudo indica que para 675 TCO (71 % do total) as remunerações devidas são iguais ou superiores às remunerações convencionais enquanto para 276 TCO (29 % do total) as remunerações são inferiores às convencionais, dos quais 59 % são homens e 41 % são mulheres. Quanto ao impacto salarial da extensão, a atualização das remunerações representa um acréscimo de 0,2 % na massa salarial do total dos trabalhadores e de 1,4 % para os trabalhadores cujas remunerações devidas serão alteradas. Na perspetiva

da promoção de melhores níveis de coesão e igualdade social o estudo indica que não existe impacto no leque salarial.

Atendendo a que os regimes das referidas convenções são substancialmente idênticos procede-se, conjuntamente, à extensão.

De acordo com o estatuído nos números 2 e 4 da Resolução do Conselho de Ministros, na fixação da retroatividade das cláusulas de natureza pecuniária, nos termos da alínea c) do número 1 do artigo 478.º do Código do Trabalho, foi tido em conta a data do depósito das convenções, o termo dos prazos para emissão de portaria de extensão e o estabelecimento de concorrência entre instrumentos de regulamentação coletiva não negociais, com produção de efeitos ao primeiro dia do mês em causa.

No mesmo setor de atividade e área geográfica de aplicação da convenção existe regulamentação coletiva celebrada pela NORQUIFAR - Associação Nacional dos Importadores/Armazenistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos, com portaria de extensão, pelo que a presente portaria não é aplicável aos empregadores naquela filiados, à semelhança das anteriores extensões.

Embora as convenções tenham área nacional, a extensão de convenções coletivas nas Regiões Autónomas compete aos respetivos Governos Regionais, pelo que a extensão apenas é aplicável no território do Continente.

Foi publicado o aviso relativo ao projeto da presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 35, de 22 de setembro de 2017, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Ponderadas as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão, de acordo com o número 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho, promove-se a extensão das alterações dos contratos coletivos em causa.

Assim, manda o Governo, pelo Secretário de Estado do Emprego, no uso da competência delegada pelo Despacho n.º 1300/2016, de 13 de janeiro de 2016, do Ministro do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 18, de 27 de janeiro de 2016, ao abrigo do artigo 514.º e do número 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho e da Resolução do Conselho de Ministros n.º 82/2017, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 112, de 9 de junho de 2017, o seguinte:

Artigo 1.º

1- As condições de trabalho constantes das alterações dos contratos coletivos entre a GROQUIFAR - Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritório e Serviços e outra e entre a mesma associação de empregadores e a Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - COFESINT e outra (comércio por grosso de produtos químicos para a indústria ou agricultura), respetivamente, publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 26, de 15 de julho de 2017, e n.º 29, de 8 de agosto de 2017, são estendidas no território do Continente:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados

na associação de empregadores outorgante se dediquem à atividade de comércio por grosso de produtos químicos para a indústria e ou para a agricultura, e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas nas convenções;

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

2- A presente extensão não se aplica às relações de trabalho em que sejam parte empregadores filiados na NORQUIFAR - Associação Nacional dos Importadores/Armazenistas e Retalhistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos.

Artigo 2.º

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

2- A tabela salarial e cláusulas de natureza pecuniária previstas nas convenções produzem efeitos a partir de 1 de setembro de 2017.

18 de outubro de 2017 - O Secretário de Estado do Emprego, *Miguel Filipe Pardal Cabrita*.

Portaria de extensão do acordo de empresa entre a Easyjet Airline Company Limited - Sucursal em Portugal e o SPAC - Sindicato dos Pilotos da Aviação Civil

O acordo de empresa entre a Easyjet Airline Company Limited - Sucursal em Portugal e o SPAC - Sindicato dos Pilotos da Aviação Civil, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 23, de 22 de junho de 2017, abrange no território nacional as relações de trabalho entre a entidade empregadora e os pilotos ao seu serviço representados pela associação sindical outorgante, no âmbito da atividade de transporte aéreo de passageiros.

As partes outorgantes requereram a extensão da convenção coletiva na mesma área e âmbito de atividade às relações de trabalho entre a entidade empregadora subscritora e os trabalhadores ao seu serviço, da mesma profissão, não representados pela associação sindical outorgante.

Trata-se da primeira convenção coletiva entre as partes pelo que não existe no apuramento do Relatório Único/Quadros de Pessoal disponível, que se reporta ao ano de 2015, informação que possibilite a análise dos indicadores previstos nas alíneas a) a e) do número 1 da Resolução do Conselho de Ministros n.º 82/2017, de 9 de junho de 2017. Por outro lado, ainda que o estudo sobre o impacto salarial no setor não se justifique atendendo ao âmbito da extensão, a mesma tem no

plano social o efeito de uniformizar as condições mínimas de trabalho dos referidos trabalhadores ao serviço da empresa.

Considerando que a convenção regula diversas condições de trabalho, procede-se à ressalva genérica de cláusulas contrárias a normas legais imperativas.

De acordo com o estatuído nos números 2 e 4 da Resolução do Conselho de Ministros, na fixação da retroatividade das cláusulas de natureza pecuniária, nos termos da alínea c) do número 1 do artigo 478.º do Código do Trabalho, foi tido em conta a data do depósito da convenção e o termo do prazo para emissão da portaria de extensão, com produção de efeitos a partir do primeiro dia do mês em causa.

Embora a convenção tenha área nacional, a extensão de convenções coletivas nas Regiões Autónomas compete aos respetivos Governos Regionais, pelo que a presente extensão apenas é aplicável no território do Continente.

Foi publicado o aviso relativo ao projeto da presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 34, de 15 de setembro de 2017, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Ponderadas as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão de acordo com o número 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho, promove-se a extensão do acordo de empresa em causa.

Assim, manda o Governo, pelo Secretário de Estado do Emprego, no uso da competência delegada pelo Despacho n.º 1300/2016, de 13 de janeiro de 2016, do Ministro do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 18, de 27 de janeiro de 2016, ao abrigo do artigo 514.º e do número 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho e da Resolução do Conselho de Ministros n.º 82/2017, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 112, de 9 de junho de 2017, o seguinte:

Artigo 1.º

1- As condições de trabalho constantes do acordo de empresa entre a Easyjet Airline Company Limited - Sucursal em Portugal e o SPAC - Sindicato dos Pilotos da Aviação Civil, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 23, de 22 de junho de 2017, são estendidas no território do continente, no âmbito da atividade de transporte aéreo de passageiros, às relações de trabalho entre a mesma entidade empregadora e os trabalhadores com a categoria profissional de piloto ao seu serviço, não representados pela associação sindical outorgante.

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

Artigo 2.º

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

2- A tabela salarial e cláusulas de natureza pecuniária previstas na convenção produzem efeitos a partir de 1 de setembro de 2017.

17 de outubro de 2017 - O Secretário de Estado do Emprego, *Miguel Filipe Pardal Cabrita*.

Portaria de extensão do contrato coletivo entre a Associação da Hotelaria, Restauração e Similares de Portugal (AHRESP) e a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal (alojamento)

O contrato coletivo entre a Associação da Hotelaria, Restauração e Similares de Portugal (AHRESP) e a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal (alojamento), publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 27, de 22 de julho de 2017, abrange as relações de trabalho entre empregadores que em território nacional se dediquem à atividade de alojamento e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações que o outorgaram.

As partes outorgantes requereram a extensão da convenção coletiva às relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores não representados pelas associações outorgantes que na respetiva área e âmbito exerçam a mesma atividade.

Trata-se da primeira convenção coletiva entre as partes no âmbito setorial em apreço pelo que o apuramento do Relatório Único/Quadros de Pessoal atualmente disponível não contém informação que permita o estudo de avaliação dos indicadores previstos nas alíneas a) e e) do número 1 da Resolução do Conselho de Ministros n.º 82/2017, de 9 de junho de 2017. No entanto, de acordo com o número 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho, a extensão justifica-se porquanto tem, no plano social, o efeito de uniformizar as condições mínimas de trabalho dos trabalhadores e, no plano económico, o de aproximar as condições de concorrência entre empresas do mesmo setor.

Considerando que as retribuições dos grupos A), B) e C) do nível I da tabela salarial prevista no anexo I da convenção são inferiores à retribuição mínima mensal garantida (RMMG) em vigor e esta pode ser objeto de reduções relacionadas com o trabalhador, nos termos do artigo 275.º do Código do Trabalho, as referidas retribuições apenas são objeto de extensão para abranger situações em que a RMMG resultante da redução seja inferior àquelas.

Considerando ainda que a convenção coletiva regula diversas condições de trabalho, procede-se à ressalva genérica de cláusulas contrárias a normas legais imperativas.

Embora a convenção tenha área nacional, a extensão de convenções coletivas nas Regiões Autónomas compete aos respetivos Governos Regionais, pelo que a presente extensão apenas é aplicável no território do Continente.

Foi publicado o aviso relativo ao projeto da presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 33, de 8 de setembro de 2017, na sequência do qual a AHP - Associação de Hotelaria de Portugal, a APHORT - Associação Portuguesa de Hotelaria, Restauração e Turismo e a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal deduziram oposição ao âmbito de aplicação da extensão. Em síntese, as associações de empregadores oponentes alegam a existência de convenção coletiva própria e que, ao abrigo do princípio da liberdade de inscrição, assiste-lhes a defesa dos direitos e interesses dos

empregadores nelas filiados, pelo que devem os mesmos ser excluídos do âmbito da extensão. Diversamente, a FESAHT pronunciou-se peticionado a aplicação da extensão a todas as relações de trabalho incluindo as tituladas pelos empregadores filiados nas associações de empregadores não outorgantes da convenção mesmo setor de atividade.

Em matéria de emissão de portaria de extensão clarifica-se que, de acordo com o artigo 515.º do Código do Trabalho, a extensão só é aplicável às relações de trabalho que no mesmo âmbito não sejam reguladas por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho negocial. Não obstante, considerando o disposto na alínea *a)* do número 1 do artigo 1.º da portaria e que assiste às associações de empregadores oponentes a defesa dos direitos e interesses dos empregadores nelas inscritos, procede-se à exclusão dos empregadores filiados na AHP e na APHORT.

Ponderadas as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão, de acordo com o número 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho, promove-se a extensão do contrato coletivo em causa.

Assim, manda o Governo, pelo Secretário de Estado do Emprego, no uso da competência delegada pelo Despacho n.º 1300/2016, de 13 de janeiro de 2016, do Ministro do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 18, de 27 de janeiro de 2016, ao abrigo do artigo 514.º e do número 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho e da Resolução do Conselho de Ministros n.º 82/2017, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 112, de 9 de junho de 2017, o seguinte:

Artigo 1.º

1- As condições de trabalho constantes do contrato coletivo entre a Associação da Hotelaria, Restauração e Similares de Portugal (AHRESP) e a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal (alojamento), publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 27, de 22 de julho de 2017, são estendidas no território do Continente:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que exerçam a atividade de alojamento abrangida pela convenção, e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais nela previstas;

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

2- O disposto na alínea *a)* do número anterior não é aplicável aos empregadores filiados na AHP - Associação de Hotelaria de Portugal nem na APHORT - Associação Portuguesa de Hotelaria, Restauração e Turismo.

3- As retribuições da tabela salarial inferiores à retribuição mínima mensal garantida apenas são objeto de extensão nas situações em que sejam superiores à retribuição mínima mensal garantida, em vigor, resultante de redução relacionada com o trabalhador, de acordo com o artigo 275.º do

Código do Trabalho.

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

Artigo 2.º

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

2- A tabela salarial e cláusulas de natureza pecuniária previstas na convenção produzem efeitos a partir de 1 de setembro de 2017.

17 de outubro de 2017 - O Secretário de Estado do Emprego, *Miguel Filipe Pardal Cabrita*.

Portaria de extensão do contrato coletivo entre a Associação da Hotelaria, Restauração e Similares de Portugal (AHRESP) e o Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços, Comércio, Restauração e Turismo - SITESE (alojamento)

O contrato coletivo entre a Associação da Hotelaria, Restauração e Similares de Portugal (AHRESP) e o Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços, Comércio, Restauração e Turismo - SITESE (alojamento), publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 30, de 15 de agosto de 2017, abrange as relações de trabalho entre empregadores que em território nacional se dediquem à atividade de alojamento e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações que o outorgaram.

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

A convenção procede à alteração dos níveis e das categorias profissionais previstas na convenção que a antecedeu, pelo que o apuramento do Relatório Único/Quadros de Pessoal atualmente disponível não contém informação que permita o estudo de avaliação dos indicadores previstos nas alíneas *a)* a *e)* do número 1 da Resolução de Conselho do Ministros n.º 82/2017, de 9 de junho de 2017. No entanto, de acordo com o número 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho, a extensão justifica-se porquanto tem, no plano social, o efeito de uniformizar as condições mínimas de trabalho dos trabalhadores e, no plano económico, o de aproximar as condições de concorrência entre empresas do mesmo setor.

De acordo com o estatuído nos números 2 e 4 da Resolução do Conselho de Ministros, na fixação da retroatividade das cláusulas de natureza pecuniária, nos termos da alínea *c)* do número 1 do artigo 478.º do Código do Trabalho, foi tido em conta a data do depósito da convenção e o termo do prazo para a emissão da portaria de extensão, com produção de efeitos ao primeiro dia do mês em causa.

Considerando que as retribuições dos grupos A), B) e C) do nível I da tabela salarial prevista no anexo I da convenção são inferiores à retribuição mínima mensal garantida (RMMG) em vigor e esta pode ser objeto de reduções relacionadas com o trabalhador, nos termos do artigo 275.º do Código do Trabalho, as referidas retribuições apenas são objeto de extensão para abranger situações em que a RMMG resultante da redução seja inferior àquelas.

Considerando ainda que a convenção coletiva regula diversas condições de trabalho, procede-se à ressalva genérica de cláusulas contrárias a normas legais imperativas.

Embora a convenção tenha área nacional, a extensão de convenções coletivas nas Regiões Autónomas compete aos respetivos Governos Regionais, pelo que a presente extensão apenas é aplicável no território do Continente.

Foi publicado o aviso relativo ao projeto da presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 35, de 22 de setembro de 2017, na sequência do qual a AHP - Associação de Hotelaria de Portugal, a APHORT - Associação Portuguesa de Hotelaria, Restauração e Turismo e a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal deduziram oposição ao âmbito de aplicação da extensão. Em síntese, as associações de empregadores oponentes alegam a existência de convenção coletiva própria e que, ao abrigo do princípio da liberdade de inscrição, assiste-lhes a defesa dos direitos e interesses dos empregadores nelas filiados, pelo que devem os mesmos ser excluídos do âmbito da extensão.

Em matéria de emissão de portaria de extensão clarifica-se que, de acordo com o artigo 515.º do Código do Trabalho, a extensão só é aplicável às relações de trabalho que no mesmo âmbito não sejam reguladas por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho negocial. Não obstante, considerando o disposto no número 1 do artigo 1.º da portaria e que assiste às associações de empregadores oponentes a defesa dos direitos e interesses dos empregadores nelas inscritos, procede-se à exclusão dos empregadores filiados na AHP e na APHORT. Atendendo ainda ao âmbito da extensão, a pretensão da FESAHT não tem cabimento, uma vez que aquela visa apenas as relações de trabalho em que sejam parte trabalhadores filiados no SITESE.

Ponderadas as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão, de acordo com o número 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho, promove-se a extensão do contrato coletivo em causa.

Assim, manda o Governo, pelo Secretário de Estado do

Emprego, no uso da competência delegada pelo Despacho n.º 1300/2016, de 13 de janeiro de 2016, do Ministro do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 18, de 27 de janeiro de 2016, ao abrigo do artigo 514.º e do número 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho e da Resolução do Conselho de Ministros n.º 82/2017, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 112, de 9 de junho de 2017, o seguinte:

Artigo 1.º

1- As condições de trabalho constantes do contrato coletivo entre a Associação da Hotelaria, Restauração e Similares de Portugal (AHRESP) e o Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços, Comércio, Restauração e Turismo - SITESE (alojamento), publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 30, de 15 de agosto de 2017, são estendidas no território do Continente às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que exerçam a atividade de alojamento abrangida pela convenção e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais nele previstas, filiados na associação sindical outorgante.

2- O disposto no número anterior não é aplicável aos empregadores filiados na AHP - Associação de Hotelaria de Portugal e na APHORT - Associação Portuguesa de Hotelaria, Restauração e Turismo.

3- As retribuições da tabela salarial inferiores à retribuição mínima mensal garantida apenas são objeto de extensão nas situações em que sejam superiores à retribuição mínima mensal garantida em vigor, resultante de redução relacionada com o trabalhador, de acordo com o artigo 275.º do Código do Trabalho.

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

Artigo 2.º

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

2- A tabela salarial e cláusulas de natureza pecuniária previstas na convenção produzem efeitos a partir de 1 de setembro de 2017.

17 de outubro de 2017 - O Secretário de Estado do Emprego, *Miguel Filipe Pardal Cabrita*.

CONVENÇÕES COLETIVAS

Contrato coletivo entre a Associação Portuguesa da Indústria Farmacêutica - APIFARMA e a Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL e outro - Revisão global

Alteração ao CCT para a indústria farmacêutica publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.ºs 29, de 8 de Agosto e 40, de 29 de Outubro de 2014, e n.º 23, de 22 de Junho de 2016.

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência e denúncia do CCT

Cláusula 1.^a

(Área e âmbito)

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

2- Sempre que neste CCT se utiliza qualquer das designações trabalhador ou trabalhadores, entende-se que estas se devem ter por aplicáveis aos trabalhadores de ambos os sexos.

Cláusula 2.^a

(Vigência, denúncia e revisão)

1- O presente CCT entra em vigor no dia um do mês seguinte ao da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e terá um prazo de vigência de vinte e quatro meses, salvo o disposto no número seguinte.

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

3- O presente CCT pode ser denunciado por qualquer das partes, decorridos que sejam vinte ou nove meses, conforme se trate de situações previstas no número 1 ou número 2 da presente cláusula, com a antecedência de pelo menos trinta dias em relação ao final do respectivo prazo de vigência.

4- A parte que recebe a denúncia deve responder no prazo de trinta dias após a recepção da proposta, devendo a resposta, devidamente fundamentada, exprimir pelo menos uma posição relativa a todas as matérias da proposta, aceitando, recusando ou contrapondo.

CAPÍTULO II

Constituição da relação de trabalho

Cláusula 3.^a

(Condições específicas de admissão)

Para além dos requisitos estabelecidos na lei, constituem condições específicas de admissão, relativamente ao exercício de certas actividades profissionais abrangidas pelo presente CCT, as previstas no anexo I.

Cláusula 4.^a

(Contrato de trabalho)

1- O contrato de trabalho deverá constar de documento escrito e assinado por ambas as partes, em duplicado, sendo um exemplar para a empresa e outro para o trabalhador, e deverá conter, sem prejuízo das exigências materiais e de forma previstas para a celebração de contratos a termo, os seguintes elementos:

- a) Nome completo;
- b) Categoria profissional;
- c) Período normal de trabalho;
- d) Retribuição;
- e) Local de trabalho;
- f) Condições particulares de trabalho, quando existam;
- g) Data de início do contrato.

2- No acto de admissão serão fornecidos ao trabalhador os regulamentos internos da empresa, caso existam.

Cláusula 5.^a

(Contrato de trabalho a termo)

1- A celebração de contratos de trabalho a termo só é admitida, nas situações e com as formalidades previstas na lei, para fazer face a necessidades temporárias da empresa e apenas pelo período estritamente necessário à satisfação dessas necessidades.

2- As normas deste CCT são aplicáveis aos trabalhadores contratados a termo, excepto se se mostrarem 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 6.^a

(Normas especiais aplicáveis aos contratos a termo)

1- Consideram-se como correspondendo a necessidades temporárias da empresa a contratação de trabalhadores para a realização de ensaios clínicos, temporalmente definidos, nos locais legalmente autorizados para o efeito, em funções de monitoria e sua coordenação, ou de apoio especializado àquelas funções.

2- Exclusivamente no caso da contratação de trabalhadores prevista no número anterior, a cessação do contrato a termo por motivo não imputável ao trabalhador não impede uma nova admissão para o mesmo posto de trabalho, desde que a necessidade que fundamente a contratação não fosse conhecida à data da celebração do anterior contrato de trabalho a termo relativo ao mesmo posto de trabalho.

3- No caso do contrato a termo ser celebrado com o fundamento na necessidade de substituir, directa ou indirectamente, um trabalhador que se encontre impedido de trabalhar, nomeadamente, por doença, férias ou licença, o início e a cessação de produção de efeitos do contrato a termo pode ser estipulado de acordo com os seguintes limites:

a) O contrato a termo poderá iniciar a sua produção de efeitos até ao máximo de trinta dias antes do início da ausência do trabalhador, no caso de esta ser previsível;

b) A cessação do contrato a termo pode ocorrer até ao limite de trinta dias a contar do regresso, ou cessação do impedimento, do trabalhador substituído.

Cláusula 7.^a

(Comissão de serviço)

1- Podem ser exercidos em regime de comissão de serviço, nos termos da lei, os cargos de administração, de gerência e de direcção e as funções de secretariado pessoal relativas aos titulares desses cargos, bem como as de chefe de serviços e gestor de produto, atendendo à especial relação de confiança que estas envolvem.

2- Podem ainda ser exercidas em regime de comissão de serviço as funções de delegado de informação médica desempenhadas por trabalhador com outra categoria profissional, desde que tenha formação base adequada para o exercício da função, esteja vinculado à empresa por contrato de trabalho e a duração da comissão de serviço não ultrapasse seis meses, renovável por igual período. Terminada a comissão de serviço, o trabalhador regressa à categoria e posto de trabalho que tinha antes de iniciar a comissão de serviço.

3- O acordo relativo ao exercício de funções em regime de comissão de serviço está sujeito a forma escrita, nos termos da lei, devendo ser assinado por ambas as partes.

Cláusula 8.^a

(Período experimental)

1- Nos contratos de trabalho por tempo indeterminado haverá, salvo estipulação expressa em contrário, um período experimental com a duração máxima de:

a) noventa dias, para os trabalhadores enquadrados nos níveis salariais VI, VII e VIII;

b) cento e oitenta dias, para os trabalhadores enquadrados nos níveis salariais III, IV e V;

c) duzentos e quarenta dias, para os trabalhadores enquadrados nos níveis salariais I e II.

2- Para os trabalhadores contratados a termo, seja qual for o seu enquadramento salarial, o período experimental será de trinta dias, ou de quinze dias se o contrato tiver duração inferior a seis meses.

3- Durante o período experimental, salvo acordo escrito

em contrário, qualquer das partes pode rescindir o contrato de trabalho 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 sessenta dias, para denunciar o contrato nos termos previstos no número anterior, a empresa tem de dar um aviso prévio de dez dias ou pagar ao trabalhador uma importância correspondente.

5- Por acordo escrito entre as partes o período experimental pode ser eliminado ou pode ser diminuída a sua duração.

CAPÍTULO III

Classificação profissional e funções

Cláusula 9.^a

(Classificação profissional)

1- A entidade empregadora classificará os trabalhadores abrangidos por este contrato segundo as funções efectivamente desempenhadas e de acordo com o disposto no anexo I.

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 retribuição, a uma das categorias e carreiras previstas neste CCT.

Cláusula 10.^a

(Desempenho de funções)

1- O trabalhador deve exercer a actividade correspondente à categoria para que foi contratado.

2- A entidade patronal pode encarregar o trabalhador de outras funções para as quais tenha qualificação e capacidade e que tenham afinidade ou ligação funcional com as que correspondem à sua função normal, ainda que não compreendidas na definição da categoria respectiva, desde que o exercício das mesmas não implique a sua desvalorização profissional.

3- A faculdade prevista no número anterior só é permitida se o desempenho das funções inerentes à sua categoria profissional normal se mantiver como actividade principal do trabalhador, não podendo, em caso algum, as actividades exercidas acessoriamente determinar a sua desvalorização profissional ou a diminuição da sua retribuição.

4- No caso de às actividades acessoriamente exercidas corresponder retribuição mais elevada, o trabalhador terá direito a esta.

5- Salvo estipulação em contrário, a entidade empregadora pode, quando o interesse da empresa o exija, encarregar temporariamente o trabalhador de funções não compreendidas na actividade contratada, desde que a ordem de alteração seja justificada, com indicação do tempo previsível e tal alteração não implique diminuição da retribuição, nem modificação substancial da posição do trabalhador.

6- Quando às funções temporariamente desempenhados, nos termos do número anterior, corresponder um tratamento mais favorável, o trabalhador terá direito a esse tratamento.

Cláusula 11.^a

(Substituição temporária)

1- Sempre que um trabalhador substitua outro de profissão ou categoria profissional superior à sua, passará a receber a retribuição do substituído, desde que a substituição tenha duração igual ou superior a um dia de trabalho.

2- Quando, terminado o impedimento cuja duração seja igual ou superior à referida no número anterior, não se verifique o regresso do substituído ao seu lugar, seja qual for o motivo, o substituto passa à categoria do substituído se, trinta dias após o conhecimento do termo do impedimento pela entidade empregadora, esta não comunicar ao trabalhador substituto que regressa às suas anteriores funções e retribuição.

3- Os efeitos previstos no número anterior nunca se poderão verificar em relação a profissões ou categorias profissionais para as quais sejam exigidas condições específicas que o trabalhador substituto não possua.

CAPÍTULO IV

Direitos, deveres e garantias

Cláusula 12.^a

(Deveres do empregador)

Sem prejuízo de outras obrigações, o empregador deve:

- a) Cumprir e fazer cumprir as disposições do presente contrato e dos regulamentos internos da empresa;
- b) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o trabalhador;
- c) Pagar pontualmente a retribuição, que deve ser justa e adequada ao trabalho;
- d) Proporcionar boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como moral;
- e) Contribuir para a elevação do nível de produtividade do trabalhador, nomeadamente proporcionando-lhe formação profissional;
- f) Facilitar aos trabalhadores-estudantes a frequência de cursos nos termos legais;
- g) Respeitar a autonomia técnica do trabalhador que exerça actividades cuja regulamentação profissional a exija;
- h) Possibilitar o exercício de cargos em organizações representativas dos trabalhadores;
- i) Prevenir riscos e doenças profissionais, tendo em conta a protecção da segurança e saúde do trabalhador, devendo indemnizá-lo dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho;
- j) Adoptar, no que se refere à segurança e saúde no trabalho, as medidas que decorram, para a empresa, estabelecimento ou actividade, da aplicação das prescrições legais e convencionais vigentes;
- k) Fornecer ao trabalhador a informação e a formação adequadas à prevenção de riscos de acidente e doença;
- l) Manter permanentemente actualizado o registo do pes-

soal em cada um dos seus estabelecimentos, com indicação dos nomes, datas de nascimento e admissão, modalidades dos contratos, categorias, promoções, retribuições, datas de início e termo das férias e faltas que impliquem perda da retribuição ou diminuição dos dias de férias, esclarecendo o trabalhador que o solicite sobre todos os aspectos do seu processo individual;

m) Prestar ao sindicato todos os esclarecimentos de natureza profissional que lhe sejam pedidos sobre os trabalhadores ao seu serviço, desde que nele inscritos, e sobre quaisquer outros factos que se relacionem com o cumprimento do presente contrato.

Cláusula 13.^a

(Deveres dos trabalhadores)

1- Sem prejuízo de outras obrigações, o trabalhador deve:

- a) Cumprir as disposições do presente contrato e os regulamentos internos da empresa;
 - b) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o empregador, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as demais pessoas que estejam ou entrem em relação com a empresa;
 - c) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;
 - d) Realizar o trabalho com zelo e diligência;
 - e) Cumprir as ordens e instruções do empregador em tudo o que respeite à execução e disciplina do trabalho, salvo na medida em que se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias;
 - f) Guardar lealdade à empresa, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ela, nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócios;
 - g) Velar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhe forem confiados pela empresa;
 - h) Promover ou executar todos os actos tendentes à melhoria da produtividade da empresa;
 - i) Frequentar os cursos de aperfeiçoamento ou de formação profissional que a empresa promova ou subsidie;
 - j) Informar com verdade, isenção e espírito de justiça a respeito dos seus subordinados;
 - k) Acompanhar com todo o interesse a aprendizagem dos que ingressam na profissão, prestando-lhes, em matéria de serviço, todos os conselhos e ensinamentos solicitados;
 - l) Cooperar, na empresa, estabelecimento ou serviço, para a melhoria do sistema de segurança e saúde no trabalho, nomeadamente por intermédio dos representantes dos trabalhadores eleitos para esse fim;
 - m) Cumprir as prescrições de segurança e saúde no trabalho estabelecidas nas disposições legais e neste CCT, bem como as ordens dadas pelo empregador.
- 2- O dever de obediência, a que se refere a alínea e) do número anterior, respeita tanto às ordens e instruções dadas directamente pelo empregador como às emanadas dos superiores hierárquicos do trabalhador, dentro dos poderes que por aquele lhes forem atribuídos.

Cláusula 14.^a

(Garantias dos trabalhadores)

1- É proibido ao empregador:

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

b) Obstar, injustificadamente, à prestação efectiva do trabalho;

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

d) Diminuir a retribuição, salvo nos casos previstos na lei e neste CCT;

e) Baixar a categoria do trabalhador, salvo nos casos previstos neste CCT;

f) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo nos casos previstos neste CCT, ou quando haja acordo;

g) Ceder trabalhadores do quadro de pessoal próprio para utilização de terceiros que sobre esses trabalhadores exerçam os poderes de autoridade e direcção próprios do empregador ou por pessoa por ele indicada, salvo nos casos especialmente previstos;

h) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pela empresa ou por pessoa por ela indicada;

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

j) Fazer cessar o contrato e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias decorrentes da antiguidade;

k) Obrigar o trabalhador a trabalhar com máquinas ou veículos, relativamente aos quais se comprove, através da entidade oficial competente, não possuírem condições de segurança.

2- A prática, por parte da entidade empregadora, de qualquer acto em contravenção das garantias dos trabalhadores, dá ao trabalhador a faculdade de rescindir o contrato, com direito a ser indemnizado nos termos da lei.

CAPÍTULO V

Tempo de trabalho

Cláusula 15.^a

(Duração do trabalho)

1- O período normal de trabalho semanal não poderá ser superior a quarenta horas, sem prejuízo dos períodos de menor duração já acordados entre entidades patronais e trabalhadores.

2- Salvo estipulação em contrário, o período normal de trabalho diário não poderá ser superior a oito horas e deverá ser interrompido por um período para refeição e descanso

não inferior a trinta minutos nem superior a duas horas, não sendo exigível em nenhum caso a prestação de mais de seis horas de trabalho consecutivas.

3- Para além do intervalo de descanso previsto no número anterior, sempre que a prestação de trabalho seja superior a cinco horas consecutivas, deve convencionar-se outro com a frequência e a duração que as partes acordarem, mas não inferior a quinze minutos, sendo o mesmo considerado tempo de trabalho efectivo.

Cláusula 16.^a

(Organização da duração do trabalho)

1- Em situações de necessidade fundamentada, os períodos de trabalho diário e semanal fixados na cláusula 15.^a podem ser organizados em termos médios, dentro de um período de referência com o limite máximo de seis meses, desde que:

a) O período de trabalho não ultrapasse as dez horas diárias e as cinquenta horas semanais;

b) A duração média do período normal de trabalho não ultrapasse o período normal de trabalho semanal a que os trabalhadores estão obrigados;

c) Sejam respeitados os dias de descanso semanal previstos na cláusula 17.^a e garantido um período de descanso mínimo de onze horas consecutivas, entre dois períodos diários consecutivos de trabalho;

d) Nas semanas em que por força da definição da duração do trabalho em termos médios haja uma redução da jornada diária, esta não ultrapasse as 2 horas e seja garantido o direito ao subsídio de refeição previsto na cláusula 50.^a;

e) Nas alterações ao horário de trabalho decorrentes da aplicação desta cláusula sejam salvaguardadas as disposições do CCT e da lei sobre duração e organização do tempo de trabalho, designadamente comunicadas aos trabalhadores envolvidos com a antecedência mínima de 21 dias, podendo esta antecedência ser diminuída por acordo com o trabalhador;

f) As alterações que comprovadamente impliquem acréscimo de despesas para o trabalhador confirmam a este o direito à correspondente compensação económica.

2- Por acordo entre a entidade empregadora e os trabalhadores, a redução do tempo de trabalho diário e semanal para efeitos do cálculo em termos médios, pode ser compensada pela redução da semana de trabalho em dias ou meios-dias de descanso ou pela junção ao período de férias.

3- Nos dias em que por força da organização do horário de trabalho o período de trabalho seja superior a oito horas, é aplicável o disposto no número 5 da cláusula 22.^a (Trabalho suplementar).

Cláusula 17.^a

(Descanso semanal e complementar)

Os dias de descanso semanal obrigatório e complementar são, respectivamente, o domingo e o sábado ou os períodos previstos nas escalas de turnos rotativos dos regimes de laboração contínua ou semi-contínua.

Cláusula 18.^a

(Horário de trabalho - Definição e princípio geral)

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

2- Compete à entidade patronal estabelecer o horário de trabalho do pessoal ao seu serviço, dentro dos condicionalismos previstos neste CCT e na lei.

3- A fixação dos horários de trabalho e todas as suas alterações devem ser sempre precedidas de consulta aos trabalhadores afectados e seus representantes, nos termos deste CCT e da lei.

Cláusula 19.^a

(Horário flexível)

1- São permitidos, em certas actividades definidas pela entidade patronal, horários flexíveis, desde que sejam observados os seguintes princípios:

a) Definição de um período fixo, durante o qual é obrigatória a presença do trabalhador que pratique o regime de horário flexível.

b) Definição de uma flexibilidade no horário que pode abranger o início do período normal de trabalho diário, o intervalo de descanso e/ou o termo do período normal de trabalho diário;

c) O limite máximo de prestação consecutiva do trabalho em cada período diário de trabalho não poderá ultrapassar seis horas consecutivas;

d) O intervalo de descanso não pode ser inferior a trinta minutos, sem prejuízo do disposto na alínea a);

e) O trabalhador deverá completar o número de horas de trabalho correspondente à soma do período normal de trabalho diário, durante o período de referência fixado, que pode ser a do dia, semana ou mês, não podendo exceder esse limite, salvo se correspondendo a trabalho suplementar que expressamente lhe seja solicitado pela empresa, o qual será objecto de registo nos termos legais.

2- A prática de regime previsto na presente cláusula não isenta o trabalhador da obrigação de presença quando tal lhe seja determinado pela entidade empregadora ou, nos termos definidos por aquela, quando tal se torne necessário a fim de que seja assegurado o normal funcionamento dos serviços.

Cláusula 20.^a

(Isenção de horário de trabalho)

1- Por acordo escrito que deverá ser enviado à Autoridade para as Condições do Trabalho, pode ser isento de horário de trabalho o trabalhador que se encontre numa das seguintes situações:

a) Exercício de cargos de administração, de direcção, de chefia, de confiança, de fiscalização ou de apoio directo aos titulares desses cargos;

b) Execução de trabalhos preparatórios ou complementares que, pela sua natureza, só possam ser efectuados fora dos limites dos horários normais de trabalho;

c) Exercício regular da actividade fora do estabelecimen-

to, sem controlo imediato da hierarquia;

d) Os trabalhadores que desempenham as funções de monitores de ensaios clínicos.

2- Nos termos do que for acordado, a isenção de horário pode compreender as seguintes modalidades:

a) Não sujeição aos limites máximos dos períodos normais de trabalho;

b) Possibilidade de alargamento da prestação a um determinado número de horas, por dia ou por semana;

c) Observância dos períodos normais de trabalho acordados.

3- A isenção não prejudica o direito do trabalhador aos dias de descanso semanal e aos feriados previstos neste CCT, bem como ao período mínimo de descanso diário, nos termos da lei.

4- Os trabalhadores isentos de horário de trabalho têm direito ao subsídio previsto na cláusula 56.^a (Subsídio de IHT).

5- Os trabalhadores que exercem funções de administração ou de direcção podem renunciar à retribuição referida no número anterior.

Cláusula 21.^a

(Trabalho a tempo parcial)

1- Considera-se trabalho a tempo parcial o que corresponda a um período normal de trabalho semanal igual ou inferior a 75 % do praticado a tempo completo numa situação comparável, designadamente em relação a idêntico tipo de trabalho.

2- O contrato de trabalho a tempo parcial está sujeito à forma escrita, dele devendo constar, para além de outros elementos, o número de horas correspondente ao período normal de trabalho diário e semanal acordado, com referência comparativa ao trabalho a tempo completo, o horário de trabalho e as diversas componentes da retribuição mensal.

3- O trabalho a tempo parcial pode, salvo estipulação em contrário, ser prestado em todos ou alguns dias da semana, sem prejuízo do descanso semanal, devendo o número de dias de trabalho ser fixado por acordo.

4- O trabalhador a tempo parcial tem direito à retribuição de base e às demais prestações pecuniárias com ou sem carácter retributivo previstas neste CCT, ou, caso seja mais favorável, e nos termos da lei, às auferidas por trabalhadores a tempo completo numa situação comparável, em proporção do respectivo período normal de trabalho semanal, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

5- O subsídio de refeição será pago por inteiro sempre que a prestação de trabalho for superior a cinco horas diárias.

6- O trabalhador a tempo parcial pode passar a trabalhar a tempo inteiro, ou o inverso, a título definitivo ou por período determinado, mediante acordo escrito com a entidade empregadora.

Cláusula 22.^a

(Trabalho suplementar)

1- Considera-se trabalho suplementar todo aquele que é prestado fora do horário de trabalho, sem prejuízo das excepções previstas na lei.

2- O trabalhador deve ser dispensado de prestar trabalho suplementar quando, havendo motivos atendíveis, expressamente o solicite.

3- O trabalho suplementar só pode ser prestado:

a) Quando a empresa tenha de fazer face a acréscimos eventuais e transitórios de trabalho que não justifiquem a admissão de trabalhador;

b) Quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a empresa ou para a sua viabilidade ou se verifiquem casos de força maior.

4- Quando o trabalhador prestar trabalho suplementar, não poderá entrar novamente ao serviço sem que antes tenham decorrido onze horas, salvo tratando-se de trabalho suplementar em antecipação do período normal ou por razões de força maior ou ainda para reparar prejuízos graves para a empresa ou para a sua viabilidade devidos a acidente ou risco de acidente eminente.

5- A empresa fica obrigada a assegurar o transporte no regresso do trabalhador à sua residência após a execução de trabalho suplementar, desde que não haja transportes públicos para o efeito, nos trinta minutos seguintes ao termo do trabalho.

6- Sempre que a prestação de trabalho suplementar em continuação do período normal de trabalho diário se prolongue, pelo menos, até às 20 horas e tenha a duração mínima de duas horas, a empresa terá de assegurar ou pagar o jantar ao trabalhador.

7- A empresa deve possuir um registo de trabalho suplementar onde são diariamente anotadas as horas do seu início e termo, devidamente visado pelo trabalhador, do qual deve ainda sempre constar a indicação expressa do fundamento da prestação de trabalho suplementar, além dos outros elementos fixados na lei.

8- A violação do disposto no número anterior confere ao trabalhador, por cada dia em que tenha desempenhado a sua actividade fora do horário de trabalho, o direito à retribuição correspondente ao valor de duas horas de trabalho suplementar.

Cláusula 23.^a

(Limites de trabalho suplementar)

1- A prestação de trabalho suplementar fica sujeita, por trabalhador, ao limite máximo de duas horas diárias por dia normal de trabalho de oito horas diárias em dia de descanso semanal ou feriado, não podendo ultrapassar as duzentas horas anuais.

2- O limite previsto no número anterior não se aplica nos casos previstos na alínea b) do número 3 da cláusula 22.^a (Trabalho suplementar).

Cláusula 24.^a

(Trabalho suplementar prestado em dias de descanso semanal ou feriados)

1- O trabalho prestado em dia de descanso semanal obrigatório dá ao trabalhador direito a descansar um dia completo nos sete dias seguintes, sem prejuízo da retribuição normal, salvo o disposto no número seguinte.

2- No caso da prestação de trabalho em dia de descanso semanal obrigatório decorrer de prolongamento motivado por falta imprevista do trabalhador que deveria ocupar o posto de trabalho do turno seguinte, e a sua duração não ultrapassar duas horas, o trabalhador tem direito a um descanso compensatório de duração igual ao período de trabalho suplementar prestado naquele dia, que deve ser gozado nos sete dias seguintes.

3- O trabalho suplementar em dias de descanso semanal ou feriados só pode ser prestado nas condições previstas no número 3 da cláusula 22.^a (Trabalho suplementar).

4- O trabalhador deve ser dispensado de prestar trabalho suplementar em dias de descanso semanal ou feriado quando, havendo motivos atendíveis, expressamente o solicite.

5- Quando o trabalhador prestar trabalho suplementar em dias de descanso semanal ou feriados, a entidade empregadora é obrigada a custear o transporte.

Cláusula 25.^a

(Trabalho suplementar - Descanso compensatório)

1- A prestação de trabalho suplementar em dia útil, em dia de descanso semanal complementar e em dia feriado confere ao trabalhador o direito a um descanso compensatório retribuído, correspondente a 25 % das horas de trabalho suplementar realizado, o qual se vencerá logo que perfizer um número de horas igual ao período normal de trabalho diário, devendo ser gozado nos noventa dias seguintes.

2- Na falta de acordo, o dia de descanso compensatório será fixado pela empresa.

3- Por acordo entre a empresa e o trabalhador, o descanso compensatório devido por trabalho suplementar não prestado em dias de descanso semanal obrigatório, pode ser substituído por prestação de trabalho retribuído com um acréscimo não inferior a 100 %.

Cláusula 26.^a

(Trabalho nocturno)

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

2- Considera-se também como nocturno o trabalho prestado em antecipação ou em prolongamento de um período de, pelo menos, sete horas de trabalho nocturno.

3- O trabalho nocturno será pago nos termos da cláusula 55.^a (Retribuição do trabalho nocturno).

CAPÍTULO VI

Local de trabalho e deslocações

Cláusula 27.^a

(Local habitual de trabalho - Princípio geral)

1- O local habitual de trabalho deverá ser definido pela entidade empregadora no acto de admissão de cada trabalhador, entendendo-se para o efeito como o local onde o trabalhador irá exercer a sua actividade e para o qual foi contratado.

2- Salvo a ocorrência de motivos ponderosos devidamente fundamentados, nenhum trabalhador pode ser obrigado a realizar deslocações que não lhe permitam o regresso diário à sua residência.

3- O disposto no número anterior não abrange os trabalhadores que por inerência das funções tenham de realizar deslocações, nem as deslocações indispensáveis à formação profissional do trabalhador.

Cláusula 28.^a

(Deslocações em serviço)

1- A entidade empregadora assegurará ao trabalhador, sempre que este se desloque em serviço, o meio de transporte e o pagamento das despesas inerentes à deslocação.

2- A viatura do trabalhador poderá ser por este utilizada na deslocação em serviço, desde que a entidade empregadora e o trabalhador nisso hajam acordado.

3- Quando o trabalhador utilizar viatura própria ao serviço da empresa, de forma esporádica ou regular, será reembolsado por cada quilómetro percorrido pelo valor que em cada ano é estabelecido para a administração pública e pelo valor das portagens efectivamente pagas.

4- No caso específico dos trabalhadores em regime total ou predominantemente externo, quando utilizem, com o acordo da entidade empregadora, a sua viatura própria, ser-lhes-á garantido o custeio do trajecto normal da deslocação, contando este a partir de e até à sua casa.

5- Quando os trabalhadores referidos no número anterior habitem fora da área concelhia da sua cidade base e esta for uma das cidades de Lisboa, Porto ou Coimbra não serão consideradas em serviço as deslocações entre a casa do trabalhador e os limites concelhios daquela cidade.

6- O início e o termo da deslocação em serviço deverão ter lugar dentro do período normal de trabalho.

7- As obrigações da empresa para com o pessoal deslocado em serviço subsistem durante os períodos de inactividade decorrente de factos ou situações imputáveis à entidade empregadora.

Cláusula 29.^a

(Refeições)

Quando, devido a deslocação em serviço, o trabalhador ficar impossibilitado de tomar a refeição nas condições em que normalmente o faz, a entidade empregadora abonar-lhe-á uma importância no montante previsto no anexo III.

Cláusula 30.^a

(Viagem em serviço)

1- Quando em viagem de serviço, em território nacional, que, pelo seu raio de acção, a acordar entre a empresa e o trabalhador, não permita o regresso diário deste, o trabalhador terá direito ao pagamento do montante previsto no anexo III, para as despesas de alojamento e alimentação.

2- A viagem em serviço referida no número anterior não

deverá ser superior a vinte e um dias seguidos, sem prejuízo dos casos especiais a acordar, por escrito, entre o trabalhador e a empresa.

3- As viagens em serviço ao estrangeiro não poderão estar sujeitas a condições inferiores às estipuladas neste CCT.

Cláusula 31.^a

(Encontro de contas)

O disposto nas cláusulas anteriores entende-se sem prejuízo de encontro de contas com eventual subsídio de alimentação que o trabalhador afixa.

Cláusula 32.^a

(Cobertura dos riscos de doença)

1- Durante o período de deslocação, os encargos com a assistência médica, medicamentosa e hospitalar que, em razão do local em que o trabalho seja prestado, deixa eventualmente de ser assegurado aos trabalhadores pela segurança social ou não lhes sejam igualmente garantidos por qualquer entidade seguradora deverão ser cobertos pelas empresas, que, para tanto, assumirão as obrigações que competiriam à Segurança Social se os trabalhadores não estivessem deslocados, a menos que tal se deva à inércia do trabalhador, nomeadamente a falta de credencial adequada.

2- Durante os períodos de doença comprovados por atestado médico, o trabalhador deslocado terá ainda direito ao pagamento da viagem de regresso, se esta for prescrita pelo médico que o assistiu.

3- O trabalhador deslocado, sempre que não possa comparecer ao serviço por motivo de doença, deverá avisar no mais curto espaço de tempo possível a empresa, sem o que a falta será considerada injustificada.

4- Em caso de morte do trabalhador em deslocação, a entidade empregadora pagará todas as despesas de transporte e trâmites legais para o local de residência.

Cláusula 33.^a

(Local de férias dos trabalhadores deslocados)

1- Para efeitos de férias a entidade empregadora assegurará aos trabalhadores deslocados o custo da viagem de ida e volta, pela via mais rápida, para e do local donde foi deslocado se, relativamente ao gozo de férias imediatamente anteriores, houverem decorrido pelo menos:

a) Seis meses para os deslocados em território nacional;

b) Um ano, para os trabalhadores deslocados no estrangeiro, sendo neste caso o período referido às últimas férias gozadas.

2- Durante as férias os trabalhadores terão apenas direito à sua remuneração como se não estivessem deslocados.

3- Não será contado como férias o tempo necessário ao trabalhador para o regresso, pela via mais rápida, ao local donde foi deslocado, e subsequente retorno, pela mesma via, ao local de deslocação.

CAPÍTULO VII

Férias, feriados, faltas e licenças

SECÇÃO I

Férias

Cláusula 34.^a

(Direito a férias)

1- O direito a férias reporta-se ao trabalho prestado no ano civil anterior e vence-se no dia 1 de Janeiro de cada ano, salvo o disposto no número seguinte.

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 vinte 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 regime previsto 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 trinta dias úteis de férias.

5- O direito a férias é irrenunciável e o seu gozo efectivo 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 35.^a

(Duração do período de férias)

1- Os trabalhadores abrangidos por este CCT terão direito a gozar em cada ano civil, sem prejuízo da retribuição normal, um período de férias igual a vinte e dois dias úteis.

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

a) Três dias de férias até ao máximo de uma falta ou dois meios dias;

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

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

3- Para efeitos do número anterior desta cláusula, não relevam como faltas:

a) As ausências a título de licença por maternidade, incluindo as ausências em que a lei permite que o pai goze a licença em substituição da mãe, paternidade, aborto e adopção;

b) Os créditos de horas legalmente concedidos aos delegados e dirigentes sindicais, aos membros das comissões de trabalhadores e aos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho;

c) As dadas por motivo de acidente de trabalho.

4- O trabalhador admitido com contrato cuja duração total não atinja seis meses tem direito a gozar dois dias úteis de férias por cada mês completo de duração do contrato, nos termos da lei.

5- Poderá a entidade empregadora substituir o regime de férias fixado nas cláusulas seguintes pelo encerramento total ou parcial do estabelecimento até vinte e dois dias úteis, entre o dia 1 de Maio e 31 de Outubro.

6- Se o encerramento tiver duração inferior a vinte e dois dias úteis, a entidade empregadora pagará aos trabalhadores a retribuição e subsídio correspondentes à diferença ou, se os trabalhadores assim o preferirem, permitirá o gozo do período excedente de férias, prévia ou posteriormente ao encerramento.

7- A adopção do regime previsto no número 5 deverá ser precedida de audiência da comissão de trabalhadores ou da comissão sindical ou intersindical ou dos delegados sindicais, pela ordem indicada, até fins de Março do ano em que as férias vão ser gozadas.

Cláusula 36.^a

(Marcação do período de férias)

1- A época de férias deverá ser escolhida de comum acordo entre o trabalhador e a entidade empregadora.

2- Na falta de acordo, caberá à entidade empregadora marcar as férias e elaborar o respectivo mapa, ouvindo para o efeito a comissão de trabalhadores ou a comissão sindical ou os delegados sindicais, pela ordem indicada.

3- No caso previsto no número anterior, a entidade empregadora só pode marcar o período de férias entre 1 de Maio e 31 de Outubro, salvo parecer favorável em contrário das entidades nele referidas, ouvidas nos mesmos termos.

4- As férias devem ser gozadas seguidas, podendo, todavia, a entidade empregadora e o trabalhador acordar em que sejam gozadas interpoladamente, desde que salvaguardado, no mínimo, um período de dez dias úteis consecutivos.

5- Os trabalhadores que pertençam ao mesmo agregado familiar ou vivam em união de facto ou economia comum, e se encontrem ao serviço da mesma entidade empregadora devem gozar férias simultaneamente, salvo se houver prejuízo grave para a empresa.

6- A entidade empregadora elaborará um mapa de férias definitivo, que será afixado nos locais de trabalho, entre 15 de Abril e 31 de Outubro do ano em que as férias vão ser gozadas.

Cláusula 37.^a

(Alteração de marcação do período de férias)

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

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

3- Haverá lugar a alteração do período de férias sempre que o trabalhador na data prevista para o seu início esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável.

Cláusula 38.^a

(Violação do direito a férias)

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

SECÇÃO II

Feriados

Cláusula 39.^a

(Feriados)

1- São feriados obrigatórios os previstos na lei.

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

3- São ainda considerados feriados a Terça-Feira de Carnaval e o feriado municipal da localidade onde se situa o estabelecimento ou, quando este não existir, o feriado distrital.

SECÇÃO III

Faltas

Cláusula 40.^a

(Definição de falta)

1- Falta é a ausência do trabalhador no local de trabalho e durante o período em que devia desempenhar a actividade a que está adstrito.

2- Nos casos de ausência do trabalhador por períodos inferiores ao período de trabalho a que está obrigado, os respectivos tempos são adicionados para determinação dos períodos normais de trabalho diário em falta.

Cláusula 41.^a

(Tipos de faltas)

1- As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2- São consideradas justificadas as seguintes faltas:

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

b) As motivadas por falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens, ou de pessoa que esteja em união de facto ou economia comum com o trabalhador, e respectivos pais, filhos, enteados, sogros, genros ou noras, padrastos e madrastas, até cinco dias consecutivos por altura do óbito;

c) As motivadas por falecimento de avós, bisavós, netos, bisnetos, irmãos e cunhados do trabalhador ou seu cônjuge, até dois dias consecutivos por altura do óbito;

d) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino, nos termos da legislação especial;

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 CCT e da lei;

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

j) As autorizadas ou aprovadas pela empresa;

k) As que por lei forem como tal qualificadas.

3- Consideram-se injustificadas todas as faltas não previstas nos números anteriores e as faltas em relação às quais não seja feita prova dos motivos invocados, sempre que essa prova seja exigida.

Cláusula 42.^a

(Comunicação das faltas)

1- As faltas justificadas, quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicadas à empresa com a antecedência mínima de cinco dias, incluindo-se neste prazo o dia da comunicação.

2- As faltas por motivo de casamento do trabalhador deverão ser comunicadas com a antecedência mínima de trinta dias.

3- Quando imprevistas as faltas serão obrigatoriamente comunicadas à empresa logo que possível.

4- A comunicação tem de ser renovada sempre que haja prorrogação do período de falta.

5- A empresa pode exigir do trabalhador, durante a ausência e até 15 dias após a comunicação da falta, prova dos factos invocados para a justificação.

6- O não cumprimento do disposto nos números anteriores torna as faltas injustificadas.

Cláusula 43.^a

(Consequências das faltas justificadas)

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

2- Sem prejuízo do disposto da lei, determinam perda de retribuição as seguintes faltas, ainda que justificadas:

a) Por motivo de doença, desde que o trabalhador beneficie de um regime de segurança social de protecção na doença;

b) Por motivo de acidente no trabalho, desde que o traba-

lhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;

c) As previstas na alínea k) do número 2 da cláusula 41.^a (Tipos de faltas), quando superiores a trinta dias por ano;

d) As autorizadas ou aprovadas pela empresa, salvo se delas constar menção em contrário.

Cláusula 44.^a

(Efeitos das faltas no direito a férias)

As faltas, justificadas ou não justificadas, quando determinem perda de retribuição, podem ser substituídas, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por dias de férias, na proporção de um dia de férias por cada dia de falta, desde que seja salvaguardado o gozo efectivo de vinte dias úteis de férias ou da correspondente proporção, se se tratar de férias no ano de admissão.

SECÇÃO IV

Licença sem retribuição

Cláusula 45.^a

(Licença sem retribuição)

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

2- O trabalhador tem ainda direito a licença sem retribuição de longa duração para frequência de cursos ministrados em estabelecimento de ensino, ou de formação ministrados sob responsabilidade de uma instituição de ensino ou de formação profissional, bem como para assistência a filhos menores, nos termos legalmente estabelecidos.

3- A empresa pode recusar a concessão da licença prevista no número anterior nos termos da lei.

4- O trabalhador beneficiário da licença sem retribuição mantém o direito ao lugar e o período de ausência conta-se para efeitos de antiguidade.

5- Durante o período de licença sem retribuição mantêm-se os direitos, deveres e garantias da empresa e do trabalhador, na medida em que não pressuponham a efectiva prestação de trabalho.

CAPÍTULO VIII

Retribuição e outras prestações pecuniárias

Cláusula 46.^a

(Retribuição)

1- Só se considera retribuição aquilo a que nos termos do contrato, das normas que o regem ou dos usos, o trabalhador tem direito como contrapartida do seu trabalho.

2- A retribuição compreende a retribuição de base e todas as outras prestações regulares e periódicas feitas, directa ou indirectamente, em dinheiro ou em espécie.

3- Quando um trabalhador aufera uma retribuição mista, esta será sempre considerada para todos os efeitos previstos neste contrato.

4- Para todos os efeitos, o valor da retribuição horária será calculado segundo a seguinte fórmula:

$$Rh = \frac{Rm \times 12}{Hs \times 52}$$

Sendo:

Rh - Retribuição horária;

Rm - Retribuição mensal;

Hs - Período normal de trabalho semanal.

5- A todos os trabalhadores são asseguradas as retribuições mínimas da tabela constante do anexo II, nos termos previstos na cláusula 77.^a (Tabela de retribuições mínimas).

Cláusula 47.^a

(Tempo e forma de pagamento)

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

2- No acto de pagamento, a empresa entregará ao trabalhador documento onde conste a identificação daquela e o nome completo deste, o número de inscrição na instituição de segurança social respectiva, a categoria profissional, o período a que respeita a retribuição, discriminando a retribuição base e as demais remunerações, os descontos e deduções efectuados e o montante líquido a receber.

3- A entidade empregadora poderá efectuar o pagamento por meio de cheque bancário, vale postal ou depósito bancário à ordem do trabalhador ou em numerário se o trabalhador expressamente o solicitar.

Cláusula 48.^a

(Subsídio de Natal)

1- Os trabalhadores têm direito a receber pelo Natal um subsídio correspondente a um mês de retribuição normal.

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

3- Cessando o contrato de trabalho, a entidade empregadora pagará ao trabalhador a parte do subsídio de Natal proporcional ao número de meses completos de serviço prestado no ano da cessação.

4- Suspendendo-se o contrato de trabalho por impedimento prolongado do trabalhador, este terá direito:

a) No ano da suspensão, a um subsídio de Natal de montante proporcional ao número de meses completos de serviço prestado nesse ano;

b) No ano do regresso à prestação do trabalho, a um subsídio de Natal de montante proporcional ao número de meses completos de serviço até 31 de Dezembro, a contar da data do regresso.

5- Este subsídio será pago até ao dia 30 de Novembro.

6- O disposto nos números anteriores não se aplica aos contratos de trabalho em que a retribuição é calculada de modo a incluir um valor igual ao subsídio de Natal na retribuição anual.

Cláusula 49.^a

(Subsídio de férias)

1- A entidade empregadora pagará a todos os trabalhadores, antes do início das férias, e, se possível, com a antecedência de quinze dias, um subsídio igual à retribuição correspondente ao período de férias, sem prejuízo da retribuição normal.

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

3- O aumento de férias previsto no número 2 da cláusula 35.^a (Duração do período de férias), não tem consequências no montante de subsídio de férias.

Cláusula 50.^a

(Subsídio de refeição)

1- Os trabalhadores abrangidos pelo presente contrato terão direito a um subsídio de refeição no valor constante do anexo III por cada dia completo de trabalho efectivamente prestado.

2- Para efeitos de aplicação do número anterior, aos trabalhadores a tempo parcial aplica-se o disposto no número 5 da cláusula 21.^a (Trabalho a tempo parcial).

3- O valor deste subsídio não será considerado para os cálculos dos subsídios de Natal e férias.

4- Não terão direito ao subsídio previsto no número 1 os trabalhadores ao serviço de empresas que forneçam integralmente refeições ou nelas participem com montante não inferior ao previsto no número 1.

Cláusula 51.^a

(Diuturnidades)

1- Os trabalhadores têm direito a uma diuturnidade no montante previsto no anexo III, por cada quatro anos de permanência ao serviço da mesma entidade empregadora e na mesma profissão ou categoria profissional, até ao limite de cinco diuturnidades.

2- As diuturnidades acrescem à retribuição efectiva.

3- Para o limite de cinco diuturnidades fixado no número 1 contam as diuturnidades devidas e vencidas por força da regulamentação colectiva anteriormente aplicável.

4- As diuturnidades referidas no número anterior mantêm-se, porém, com o respectivo montante inalterado.

Cláusula 52.^a

(Abono para falhas)

1- Os trabalhadores que exerçam funções de pagamento ou recebimento têm direito a um abono mensal para falhas no montante previsto no anexo III, enquanto se mantiverem no exercício dessas funções.

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

Cláusula 53.^a

(Retribuição do trabalho suplementar)

1- O trabalho suplementar dá direito a retribuição especial, que será igual à retribuição normal acrescida das seguintes percentagens:

a) 75 % para as horas suplementares diurnas;

b) 150 % para as horas suplementares nocturnas.

2- O acréscimo referido na alínea b) do número anterior inclui a retribuição especial por trabalho nocturno.

3- Não é exigível o pagamento de trabalho suplementar cuja prestação não tenha sido prévia e expressamente determinada pela entidade empregadora.

Cláusula 54.^a

(Retribuição do trabalho em dias de descanso semanal ou feriados)

O trabalho prestado em dias de descanso semanal e feriados dá direito, respectivamente, a um acréscimo de 150 % e 100 % sobre a retribuição normal.

Cláusula 55.^a

(Retribuição do trabalho nocturno)

1- O trabalho nocturno será remunerado com o acréscimo de 25 % do valor da retribuição horária a que dá direito o trabalho equivalente durante o dia.

2- Em alternativa ao disposto no número anterior, por acordo entre a empresa e o trabalhador, o acréscimo de pagamento de trabalho nocturno poderá ser substituído por descanso compensatório retribuído, correspondente a 50 % das horas de trabalho nocturno realizadas.

3- Os descansos previstos no número anterior devem ser gozados no período máximo de quatro semanas ou junto ao período de férias, segundo opção feita por acordo entre o trabalhador e a empresa.

Cláusula 56.^a

(Subsídio por IHT)

A retribuição especial mínima devida pela isenção de horário de trabalho, em referência às modalidades previstas nas alíneas do número 2 da cláusula 20.^a (Isenção de horário de trabalho), é a seguinte:

– 25 % da retribuição base mensal, para as situações previstas nas alíneas a) e b);

– 10 % da retribuição base mensal para as situações previstas na alínea c).

CAPÍTULO IX

Formação profissional e trabalhadores-estudantes

SECÇÃO I

Formação profissional

Cláusula 57.^a

(Formação profissional - Princípios gerais)

1- A formação profissional consubstancia um direito e um dever, quer das empresas quer dos trabalhadores, e visa o desenvolvimento certificado das qualificações dos trabalhadores e o incremento da produtividade e da competitividade das empresas.

2- A formação profissional promovida por iniciativa das empresas pode ser ministrada em Portugal ou no estrangeiro, directamente pela própria entidade empregadora, por empresas do mesmo grupo empresarial ou por entidades formadoras externas acreditadas.

3- A aquisição de novos conhecimentos e competências profissionais no âmbito de programas de formação ou aprendizagem promovidos pela empresa ou por iniciativa do trabalhador, desde que ligados à sua actividade profissional, será tida em conta na evolução profissional do trabalhador.

4- As empresas devem elaborar planos de formação, anuais ou plurianuais, com base no diagnóstico das necessidades de qualificação dos trabalhadores, os quais devem ser objecto de prévia informação e consulta aos trabalhadores e aos seus representantes, nos termos legais.

Cláusula 58.^a

(Formação contínua)

1- Os planos de formação contínua têm de abranger, em cada ano, um mínimo de 10 % do total dos trabalhadores efectivos da empresa.

2- No âmbito da formação contínua certificada, será assegurado a cada trabalhador um mínimo de trinta e cinco horas anuais de formação, aferidas em períodos de referência de três anos.

3- O trabalhador pode utilizar o crédito de horas estabelecido no número anterior se a formação não for assegurada pela empresa ao longo de três anos por motivo que lhe seja imputável, mediante comunicação prévia mínima de dez dias.

4- O conteúdo da formação referida no número 3 é escolhido pelo trabalhador, devendo ter correspondência com a sua actividade ou respeitar a qualificações básicas em tecnologia de informação e comunicação, segurança e saúde no trabalho ou em línguas estrangeiras.

5- O tempo despendido pelos trabalhadores nas acções de formação atrás referidas será, para todos os efeitos, considerado como tempo de trabalho e submetido às disposições deste CCT sobre a retribuição.

6- Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito a receber a retribuição correspondente ao crédito de horas para a formação que não tenha utilizado.

Cláusula 59.^a

(Formação por iniciativa dos trabalhadores)

1- Os trabalhadores que, por sua iniciativa, frequentem cursos ou acções de formação profissional certificada inferiores a seis meses, que não se incluam no plano anual de formação da empresa, podem beneficiar de licenças sem re-

tribuição, nos termos da lei.

2- Por acordo com a entidade empregadora, o trabalhador pode beneficiar de licença de curta duração para formação profissional certificada, sem prejuízo da retribuição e demais regalias, que abranja parte ou a totalidade do período diário ou semanal de trabalho, cuja duração será imputada em 50 % no número mínimo de horas de formação previsto na cláusula anterior.

3- A frequência dos cursos ou acções previstos nesta cláusula deve ser comunicada à entidade empregadora com a antecedência possível ou logo que o trabalhador tenha conhecimento da sua admissão no curso ou acção.

SECÇÃO II

Trabalhadores-estudantes

Cláusula 60.^a

(Trabalhadores-estudantes)

1- Considera-se trabalhador-estudante aquele que presta uma actividade sob autoridade e direcção de outrem e que frequenta qualquer nível de educação escolar, incluindo cursos de pós-graduação, em instituição de ensino.

2- Os trabalhadores que frequentam cursos de formação profissional de duração igual ou superior a seis meses são equiparados a trabalhadores-estudantes e beneficiarão de igual tratamento, com as necessárias adaptações.

3- Os direitos dos trabalhadores-estudantes ou equiparados são os previstos na lei e nos números seguintes desta cláusula, mas a sua manutenção está condicionada à obtenção de aproveitamento escolar, a comprovar nos termos legais.

4- As empresas devem elaborar horários de trabalho específicos para os trabalhadores-estudantes, com flexibilidade ajustável à frequência das aulas e à inerente deslocação para os respectivos estabelecimentos de ensino.

5- Quando não seja possível a aplicação do regime previsto no número anterior, o trabalhador-estudante será dispensado até seis horas por semana, de harmonia com a duração do seu período normal de trabalho e as necessidades do horário, para frequência das aulas e sem perda de quaisquer direitos, contando esse tempo como prestação efectiva de trabalho.

6- O trabalhador-estudante tem direito a faltar justificadamente ao trabalho 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 efectuar, 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 lectivo.

7- O direito a faltar nos termos referidos no número anterior só pode ser exercido em dois anos lectivos relativamente a cada disciplina.

8- 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 neste caso retribuídas, independentemente do número de disciplinas, mais de dez faltas.

9- Em cada ano civil, o trabalhador estudante pode utilizar, seguida ou interpoladamente, até dez dias úteis de licença sem retribuição, mas sem perda de qualquer outra regalia, desde que o requeira nos termos seguintes:

a) Com quarenta e oito horas de antecedência, ou sendo inviável, logo que possível, no caso de se pretender um dia de licença;

b) Com oito dias de antecedência, no caso de pretender dois a cinco dias de licença;

c) Com quinze dias de antecedência, caso pretenda mais de cinco dias de licença.

CAPÍTULO X

Segurança, higiene, prevenção e saúde no trabalho

Cláusula 61.^a

(Segurança e saúde no trabalho)

1- As empresas assegurarão 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.

2- A organização da segurança e saúde no trabalho é da responsabilidade das empresas e visa a prevenção dos riscos profissionais e a promoção da saúde, devendo as respectivas actividades ter como objectivo 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 62.^a

(Medicina no trabalho)

1- As empresas assegurarão, directamente 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 aos exames médicos periódicos previstos na lei, bem como aos de carácter preventivo que venham a ser determinados pelos serviços de medicina do trabalho.

Cláusula 63.^a

(Trabalhadores com capacidade de trabalho reduzida)

1- Aos trabalhadores com capacidade de trabalho reduzida deverão ser proporcionadas condições de trabalho adequadas às suas possibilidades e os meios necessários para a sua recuperação e reconversão.

2- Em caso de incapacidade permanente parcial proveniente de doença profissional ou acidente de trabalho ao serviço da empresa, será esta obrigada a proceder, de acordo com as entidades oficiais, à reconversão do trabalhador afectado para função compatível com as diminuições verificadas.

3- O trabalhador deficiente reconvertido não poderá prestar serviços que prejudiquem a sua recuperação, de acordo com as entidades competentes, mantendo sempre o direito à retribuição que auferia anteriormente se esta for superior à que corresponde às novas funções.

CAPÍTULO XI

Parentalidade

Cláusula 64.^a

(Parentalidade)

1- Os trabalhadores abrangidos pelo presente CCT beneficiam dos direitos legalmente conferidos no domínio da parentalidade.

2- Para efeitos de aplicação plena do regime legal de protecção na parentalidade, consideram-se abrangidos os trabalhadores que informem por escrito e com comprovativo adequado, da sua situação, a entidade empregadora.

3- Sempre que o trabalhador o desejar, tem direito a gozar as suas férias anuais imediatamente antes ou após a licença parental em qualquer modalidade.

CAPÍTULO XII

Disciplina

Cláusula 65.^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 CCT.

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

Cláusula 66.^a

(Sanções disciplinares)

1- As sanções disciplinares aplicáveis são as seguintes:

a) Repreensão;

- b) Repreensão registada;
- c) Perda de dias de férias;
- d) Suspensão do trabalho com perda da 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 vinte dias úteis de férias.

3- A suspensão do trabalho com perda de retribuição não pode exceder vinte dias por cada infracção 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 infracção, 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 infracção, à prática disciplinar da empresa e demais circunstâncias relevantes.

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 infracção eventualmente dê lugar.

CAPÍTULO XIII

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 67.^a

(Cessação do contrato de trabalho)

1- O regime de cessação do contrato de trabalho é aquele que consta da legislação em vigor e no disposto nas cláusulas deste capítulo.

2- O contrato de trabalho pode cessar por:

- a) Rescisão por qualquer das partes durante o período experimental;
- b) Caducidade;
- c) Revogação por acordo das partes;
- d) Despedimento por facto imputável ao trabalhador;
- e) Despedimento colectivo;
- f) Despedimento por extinção do posto de trabalho;
- g) Despedimento por inadaptação;
- h) Resolução com justa causa, promovida pelo trabalhador;
- i) Denúncia por iniciativa do trabalhador.

3- 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 respectivo subsídio;
- c) A retribuição correspondente a um período de férias proporcional aos meses de trabalho prestado no ano da cessação, bem como o respectivo subsídio.

4- Da aplicação do disposto nas alíneas b) e c) do número anterior ao contrato cuja duração não atinja, por qualquer causa, doze meses, não pode resultar um período de férias superior ao proporcional à duração do vínculo, sendo esse período considerado para efeitos de retribuição, subsídio e antiguidade.

5- O período de férias não gozadas por motivo de cessação do contrato de trabalho conta-se sempre para efeitos de antiguidade.

Cláusula 68.^a

(Certificado de trabalho)

1- Em qualquer caso de cessação do contrato de trabalho, a entidade empregadora deverá entregar ao trabalhador um certificado de trabalho donde conste o tempo durante o qual esteve ao serviço e o cargo ou os cargos que desempenhou.

2- O certificado não pode conter quaisquer outras referências, salvo pedido escrito do trabalhador nesse sentido.

3- Além do certificado de trabalho, o empregador é obrigado a entregar ao trabalhador outros documentos destinados a fins oficiais que por aquele devam ser emitidos e que este solicite, designadamente os previstos na legislação de segurança social.

CAPÍTULO XIV

Direitos sindicais

Cláusula 69.^a

(Direito à actividade sindical)

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

2- Os delegados sindicais têm direito de afixar no interior das instalações das empresas, em local apropriado para o efeito reservado pela entidade empregadora, textos, convocações, 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- As empresas são obrigadas a pôr à disposição dos delegados sindicais, desde que estes o requeiram, um local situado no interior das mesmas que seja apropriado ao exercício das suas funções.

4- Nas instalações com mais de cento e cinquenta trabalhadores tal local será cedido a título permanente e naquelas onde prestam serviço número inferior de trabalhadores, sempre que seja necessário.

Cláusula 70.^a

(Tempo para exercício das funções sindicais)

1- Os membros das direcções das associações sindicais beneficiam de um crédito de quarenta e oito dias anuais para o exercício das suas funções, sem prejuízo da retribuição, só podendo usufruir deste direito o número de dirigentes previstos na lei.

2- Os delegados sindicais dispõem, para o exercício das suas funções, de um crédito individual de sessenta ou noventa e seis horas anuais retribuídas, consoante o delegado inte-

gre a comissão sindical ou intersindical, só podendo usufruir deste direito os delegados sindicais que sejam eleitos dentro dos limites e no cumprimento das formalidades previstas na lei.

3- Sempre que pretendam exercer o direito previsto no número anterior, os trabalhadores deverão avisar a empresa, por escrito, logo que possível e com a antecedência mínima de trinta e seis horas, salvo motivo atendível.

4- Nos casos previstos no número um, sempre que a ausência prevista for superior a quinze dias, a antecedência mínima prevista no número anterior deve ser de dez dias, salvo motivo atendível.

Cláusula 71.^a

(Direito de reunião)

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

2- Os trabalhadores poderão ainda reunir-se fora do horário 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 cinquenta dos trabalhadores do respectivo estabelecimento, na hipótese prevista no número 2.

4- A convocatória das reuniões e a presença de representantes sindicais estranhos à empresa terão de obedecer aos formalismos legais.

Cláusula 72.^a

(Direito à informação e consulta)

1- Os sindicatos e os delegados sindicais gozam do direito a informação e consulta relativamente às matérias constantes das suas atribuições.

2- O direito a informação e consulta abrange, para além de outras referidas na lei ou identificadas neste CCT, as seguintes matérias:

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

b) A informação e consulta sobre a situação, a estrutura e a evolução provável do emprego na empresa e sobre as eventuais medidas de antecipação previstas, nomeadamente em caso de ameaça para o emprego;

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

3- A direcção do sindicato ou os delegados sindicais devem requerer, por escrito, ao órgão de gestão da empresa os elementos de informação respeitantes às matérias referidas no número anterior.

4- As informações têm de ser prestadas, por escrito, no prazo de dez dias, salvo se, pela sua complexidade, se justificar prazo maior, que nunca deve ser superior a trinta dias.

Cláusula 73.^a

(Quotização sindical)

1- O empregador obriga-se a enviar aos sindicatos outorgantes, até ao décimo quinto dia do mês seguinte a que respeitam, o produto das quotas dos trabalhadores, desde que estes manifestem expressamente essa vontade mediante declaração escrita.

2- O valor da quota sindical é o que a cada momento for estabelecido pelos estatutos dos sindicatos, cabendo a estes informar a empresa da percentagem estatuída e respectiva base de incidência.

Cláusula 74.^a

(Protecção especial dos representantes dos trabalhadores)

1- Os trabalhadores eleitos para as estruturas de representação colectiva não podem ser transferidos de local de trabalho sem o seu acordo, salvo quando a transferência resultar na mudança total ou parcial do estabelecimento onde aqueles prestam serviço.

2- A transferência dos trabalhadores referidos no número anterior carece, ainda, de prévia comunicação à estrutura sindical a que pertencem.

CAPÍTULO XV

Relações entre os outorgantes

Cláusula 75.^a

(Comissão paritária)

1- Deverá ser criada uma comissão paritária no prazo de trinta dias a contar da data da entrada em vigor do presente contrato constituída por seis elementos, sendo três em representação da associação patronal e três em representação dos sindicatos signatários.

2- A comissão paritária funcionará mediante proposta de reunião de qualquer das partes contratantes, devendo estas reuniões ser fixadas com cinco dias de antecedência mínima, com indicação da agenda de trabalhos, local, dia e hora da reunião.

3- As deliberações são tomadas por unanimidade e depositadas no Ministério do Trabalho, para efeitos de publicação.

4- A comissão paritária só pode deliberar desde que estejam presentes dois representantes de cada uma das partes.

5- Compete à comissão paritária interpretar o disposto no presente contrato.

6- As partes comunicarão uma à outra, dentro de vinte dias a contar da publicação do contrato, a identificação dos respectivos representantes.

7- A substituição de representantes é lícita a todo o tempo, mas só produz efeitos após a comunicação à outra parte.

Cláusula 76.^a

(Conciliação, mediação)

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

CAPÍTULO XVI

Disposições finais e transitórias

Cláusula 77.^a

(Vigência da tabela de retribuições mínimas e das cláusulas de expressão pecuniária)

1- A tabela salarial prevista no anexo II aplica-se a partir de 1 de Janeiro de 2017.

2- O subsídio de refeição previsto no anexo III aplica-se a partir de 1 de Junho de 2017.

Cláusula 78.^a

(Manutenção de direitos e regalias adquiridos)

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

Cláusula 79.^a

(Revogação da regulamentação anterior e carácter globalmente mais favorável do CCT)

1- Com a entrada em vigor do presente contrato é revogado o CCT para a indústria farmacêutica, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.ºs 29, de 8 de Agosto e 40, de 29 de Outubro de 2014, e n.º 23, de 22 de Junho de 2016, bem assim, toda a regulamentação colectiva de trabalho que fosse aplicável à área e âmbito consignada na cláusula 1.^a

2- Os outorgantes do presente CCT consideram que o mesmo consagra um regime globalmente mais favorável do que o previsto nos instrumentos de regulamentação colectiva anteriores e ora revogados.

ANEXO I

Definição de funções

Ajudante de motorista - Acompanha o motorista; vigia e indica as manobras; arruma as mercadorias no veículo, podendo fazer a sua distribuição e a cobrança correspondente no acto da entrega.

Analista de mercado - Verifica as possibilidades do mercado nos seus vários aspectos de gastos, poder aquisitivo e solvabilidade; observa os produtos quanto à sua aceitação pelo público e a melhor maneira de os vender; estuda os meios mais eficazes de publicidade, de acordo com as características do público a que os produtos se destinam. Pode, eventualmente, organizar exposições.

Analista de sistemas - Concebe e projecta, no âmbito do

tratamento automático de informação as aplicações que melhor respondam aos fins em vista tendo em conta os meios de tratamento disponíveis. Pode dirigir a instalação dos sistemas de tratamento automático da informação ou coordenar a preparação dos programas.

Analista químico adjunto - Auxilia o técnico analista químico no exercício das suas funções, nomeadamente, manuseando reagentes e fazendo titulações. Pode proceder à higienização, limpeza e arrumação do material utilizado.

Assistente administrativo - Dentro da área em que se insere, procede nomeadamente ao tratamento adequado de 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.

Auxiliar de laboratório - Procede à conservação e arrumação de material de laboratório e à lavagem, secagem e ou esterilização do material utilizado.

Auxiliar de serviços gerais - Anuncia, acompanha e informa os visitantes; executa serviços de reprodução e endereçamento de documentos, bem como serviços gerais internos não especificados; recebe e faz a entrega de mensagens, correspondência e objectos inerentes ao serviço interno e externo, podendo ainda proceder a cobranças, pagamentos, levantamentos e depósitos.

Caixa - Tem a seu cargo as operações da caixa e registo do movimento relativo a transacções respeitantes à gestão da empresa; recebe numerário e outros valores e verifica se a sua importância corresponde à indicada nas notas de venda ou nos recibos. Pode preparar os fundos destinados a serem depositados e tomar as disposições necessárias para os levantamentos.

Chefe de secção - Desempenha, sob a orientação do seu superior hierárquico funções de chefia, coordenação e supervisão e ou controle da execução do trabalho efectuado por um grupo de trabalhadores.

Chefe de serviços - Desempenha, sob a orientação do seu superior hierárquico, funções de chefia, coordenação e supervisão e controle da execução do trabalho efectuado por outros trabalhadores das secções do departamento.

Contabilista - Organiza, trata, regista e arquiva os documentos relativos à actividade contabilística da empresa, em conformidade com as normas e disposições legais. Prepara a documentação necessária ao cumprimento das obrigações legais e procede à elaboração de relatórios periódicos sobre a situação económica da empresa. Pode registar e controlar as operações bancárias.

Delegado de informação médica - Promove a apresentação e divulgação de informação técnica e científica, junto da classe médica, farmacêutica e entidades paramédicas, compreendendo medicina humana e veterinária, de especialidades farmacêuticas, produtos dietéticos, de puericultura ou quaisquer outros produtos ou materiais utilizados sob orientação médica ou aconselhamento farmacêutico; apresenta relatórios da sua actividade. Pode acompanhar ensaios ou testes da aplicação dos produtos.

Demonstrador - Faz demonstrações de artigos em estabelecimentos comerciais, por grosso e a retalho, estabele-

cimentos industriais, exposições ou no domicílio, antes ou depois da venda.

Desenhador - Desenha as peças até ao pormenor necessário para a sua ordenação e execução da obra, a partir de elementos que lhe sejam fornecidos ou por ele escolhidos, utilizando conhecimentos dos materiais e dos processos de execução, consoante o seu grau de habilitação profissional e a correspondente prática do sector; efectua cálculos complementares requeridos pela natureza do projecto. Consulta o responsável do projecto acerca das modificações que julgar necessárias ou convenientes.

Desenhador publicitário - Cria, esboça e maquetiza todo o material de artes gráficas necessário à empresa, nomeadamente de publicidade, tal como: brochuras, folhetos, literaturas, cartazes, stands, montras, etc. Pode acompanhar a orçamentação e execução final dos trabalhos, observando e indicando, se necessário, normas e especificações a serem cumpridas.

Director - Estuda, organiza, dirige e coordena, nos limites dos poderes de que está investido, as actividades da empresa, ou de um ou vários dos seus departamentos.

Distribuidor - Executa serviços externos, distribuindo as mercadorias por clientes ou sectores de vendas, podendo acompanhar o motorista. Pode, complementarmente, arrumar, acondicionar e ou desembalar os produtos, com vista à sua expedição ou armazenamento.

Embalador - Acondiciona, desembala e movimenta os produtos, com vista à sua expedição ou armazenamento; aplica rótulos ou etiquetas nas embalagens para a sua conveniente identificação; utiliza métodos manuais ou mecânicos no exercício das suas funções.

Embalador de produção - Procede a operações de rotulagem, de acondicionamento e embalagem das especialidades farmacêuticas. Pode proceder à higienização do material necessário a todas as fases da produção.

Encarregado - Orienta um grupo de trabalhadores segundo directrizes fixadas superiormente, exigindo conhecimentos dos processos de actuação.

Encarregado geral - Desempenha, sob a orientação do seu superior hierárquico, funções de chefia, coordenação e supervisão e ou controle da execução do trabalho efectuado e de toda a actividade da unidade funcional, assumindo a responsabilidade pelo seu bom funcionamento.

Especialista de aplicações - Faz demonstrações e instalações de sistemas de diagnóstico; selecciona e prepara todo o material necessário para as demonstrações e/ou instalações; resolve problemas dos clientes decorrentes da utilização dos reagentes e/ou equipamentos; colabora com o serviço de assistência técnica na resolução de problemas, na definição de regras de manutenção e na sua implementação, dá formação sobre equipamentos e reagentes, quer aos elementos da equipa de vendas, quer de assistência técnica; dá formação a clientes; mantém actualizadas as informações sobre clientes. Pode ter responsabilidade comercial relativa a alguns produtos e/ou clientes.

Fogoeiro - Alimenta e conduz os geradores de vapor (caldeiras), competindo-lhe, além do estabelecido pelo regulamento da profissão de fogoeiro, fazer reparações de con-

servação e manutenção nos geradores de vapor (caldeiras) e providenciar pelo bom funcionamento de todos os auxiliares e acessórios na central de vapor.

Gestor de produto - Compete-lhe, sob a responsabilidade do seu superior hierárquico, desenvolver as estratégias e os planos promocionais para estimular o conhecimento e as necessidades dos produtos que lhe estão confiados, assegurando que tais estratégias são continuadas pelas forças de venda e materializadas nas actividades que os seus agentes desenvolvem no mercado. Pode controlar ou ser responsável pela execução de orçamentos promocionais. Participa nas actividades de formação.

Monitor de ensaios clínicos - Compete-lhe a responsabilidade pela implementação, gestão, monitorização e acompanhamento dos ensaios clínicos realizados pela empresa. Avalia os resultados monitorizados e elabora os respectivos relatórios e documentação científica. Assegura o recrutamento dos médicos participantes nos estudos e todos os demais contactos necessários.

Motorista (ligeiros/pesados) - Conduz veículos automóveis; zela pela boa conservação e limpeza dos mesmos e pela carga que transporta, procedendo à sua carga e descarga. Poderá exercer acessória e/ou temporariamente as funções de auxiliar de serviços gerais.

Operador de armazém - Trabalhador responsável pelas operações de entrada, saída e trânsito de mercadorias e outros materiais, executando ou fiscalizando os respectivos documentos; colabora com o seu superior hierárquico na organização material do armazém e responsabiliza-se pela arrumação, reposição e conservação das mercadorias e ou materiais, verificando também os respectivos prazos de validade; trata de toda a documentação inerente à actividade do armazém e colabora na execução de inventários.

Preparador técnico - Organiza e executa tarefas de pesagem e ou conferência de pesos das matérias-primas componentes da fórmula farmacêutica ou equiparada a fabricar; mistura-as e manipula-as segundo especificações técnicas até à obtenção das várias formas farmacêuticas; acompanha as várias operações de fabrico.

Preparador técnico adjunto - Coadjuva o preparador técnico em todas as tarefas que lhe estão cometidas. Procede manual ou mecanicamente às operações de preparação das diversas formas farmacêuticas. Procede à operação de rotulagem, de acondicionamento ou embalagem em materiais apropriados dos medicamentos ou produtos equiparados; procede à higienização e arrumação do material e equipamento necessário a todas as fases de produção; assiste às linhas de produção.

Profissional de manutenção e conservação - Auxilia o técnico de manutenção e conservação no exercício das suas funções. Exerce tarefas de serralheiro civil ou mecânico, soldador, electricista e outras relacionadas com a manutenção e conservação dos equipamentos e instalações.

Secretário(a) de direcção - Ocupa-se do secretariado específico da administração ou direcção da empresa. Entre outras, competem-lhe normalmente as seguintes funções: redigir actas das reuniões de trabalho; assegurar, por sua própria iniciativa, o trabalho de rotina diário do gabinete; pro-

videnciar pela realização de assembleias-gerais, reuniões de trabalho, contratos, escrituras e manter actualizada a agenda de trabalho dos profissionais que secretaria.

Servente - Executa, no estabelecimento ou armazém, tarefas indiferenciadas.

Técnico - Executa tarefas que exigem conhecimentos adequados à função a que está adstrito, segundo as directrizes definidas pelos superiores hierárquicos. Pode orientar, sob o ponto de vista técnico, outros trabalhadores.

Técnico administrativo - Organiza e executa actividades 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 actividade de outros profissionais administrativos.

Habilitações mínimas para admissão: 12.º ano de escolaridade.

Técnico analista químico - Organiza e executa tarefas de recolha das amostras de produtos a analisar, efectua análises de matérias-primas, dos produtos nas suas diversas fases de fabricação e dos produtos acabados, incluindo os ensaios de toxicidade, de pirogénio e os de estabilidade, a efectuar durante o período de validade, tendo em vista, nomeadamente, determinar ou controlar a sua composição quantitativa e ou qualitativa.

Técnico de informática - 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 activo ao utilizador, executando treino específico e participando em programas de formação.

Técnico de manutenção e conservação - Instala, conserva e repara todo o tipo de máquinas e instalações, assegurando a inspecção periódica do seu funcionamento. Guia-se por esquemas e outras especificações técnicas.

Técnico especialista - Executa tarefas de natureza técnica no âmbito da sua qualificação profissional e que exigem especiais conhecimentos e uma formação académica de nível superior, adequada à função a que está adstrito, segundo as directrizes definidas pelos superiores hierárquicos. Pode orientar, sob o ponto de vista técnico, outros trabalhadores.

Curso superior adequado.

Estágio de um ano como técnico especialista estagiário.

Técnico especialista estagiário - Executa tarefas, sob orientação de um técnico especialista ou de outro trabalhador de categoria superior à sua, de natureza técnica no âmbito da sua qualificação profissional e que exigem especiais conhecimentos e uma formação académica de nível superior, adequada à função a que está adstrito.

Curso superior adequado.

Após um ano de permanência nesta categoria ascende a técnico especialista.

Técnico oficial de contas - Trabalhador que, reunindo os requisitos legais necessários para o exercício da profissão, planifica, organiza e coordena a execução da contabilidade e aconselha a direcção sobre problemas de natureza contabilística e fiscal. É responsável pela regularidade técnica, nas áreas contabilística e fiscal. Assina, em conjunto com a administração da empresa, as declarações fiscais e outros documentos conexos.

Telefonista/recepcionista - Presta serviço numa central telefónica, transmitindo aos telefones internos as chamadas recebidas e estabelecendo ligações internas ou para o exterior. Responde a pedidos de informações telefónicas e desempenha outras tarefas, nomeadamente as relacionadas com a recepção, encaminhamento de visitantes, abertura, distribuição e registo de correspondência.

Tesoureiro - Gere a tesouraria, tendo a responsabilidade dos valores que lhe estão confiados; verifica as diversas caixas e confere as respectivas existências; prepara os fundos para serem depositados nos bancos e toma as disposições necessárias para as operações financeiras; verifica, periodicamente, se o montante dos valores coincide com o que os livros indicam. Pode, por vezes, autorizar certas despesas e executar outras tarefas relacionadas com as operações financeiras. Elabora os orçamentos de tesouraria. Mantém actualizada a base de dados do mercado financeiro.

Trabalhador de limpeza - Executa tarefas relacionadas com limpeza, lavagem e arrumação.

Vendedor - Solicita encomendas, promove e vende mercadorias, no estabelecimento ou fora dele; transmite as encomendas ao escritório ou delegação a que se encontra adstrito, envia relatórios de actividade.

Vendedor especializado - Vende mercadorias cujas características e ou funcionamento se revestem de complexidade elevada que requeiram formação técnico-científica complementar.

ANEXO II

Retribuições base mensais mínimas (cláusula 77.ª)

(Valores em euros)

Níveis	Categorias	Retribuições
I	Director	1 967,00
II	Chefe de serviços	1 564,00
III	Técnico oficial de contas Analista de sistemas	1 391,00
IV	Chefe de secção Contabilista Encarregado geral Gestor de produto Monitor de ensaios clínicos Técnico especialista Tesoureiro	1 159,00

V	Analista de mercado Delegado de informação médica Desenhador publicitário Encarregado Especialista de aplicações Preparador técnico Secretário(a) de direcção Técnico Técnico administrativo Técnico analista químico Técnico de informático Técnico de manutenção e conservação Técnico especialista estagiário Vendedor especializado	917,00
VI	Analista químico adjunto Assistente administrativo Profissional de manutenção e conservação Caixa Operador de armazém Estagiário das categorias profissionais do nível V(*) Desenhador Fogoeiro Motorista Preparador técnico adjunto Vendedor	737,00
VII	Auxiliar de serviços gerais Ajudante de motorista Demonstrador Distribuidor Embalador Embalador de produção Telefonista/recepcionista	616,00
VIII	Auxiliar de laboratório Trabalhador de limpeza Servente	565,00

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

ANEXO III

Valor das cláusulas de expressão pecuniária

Cláusula 29.ª (Refeições)	14,60 €
Cláusula 30.ª (Viagem em serviço)	57,20 €
Cláusula 50.ª (Subsídio de refeição)	6,70 €
Cláusula 51.ª (Diuturnidades)	6,00 €
Cláusula 52.ª (Abono para falhas)	36,80 €

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 colectiva de trabalho 280 empresas e 5000 trabalhadores.

Lisboa, 7 de Setembro de 2017.

Pela Associação Portuguesa da Indústria Farmacêutica - APIFARMA:

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

Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL:

Helder Jorge Vilela Pires, na qualidade de mandatário.

Joaquim José Fradinho Gervásio, na qualidade de mandatário.

Para os devidos efeitos, se declara que a Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL, representa os seguintes sindicatos:

SITE-NORTE - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Ambiente do Norte;

SITE-CN - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Ambiente do Centro Norte;

SITE-CSRA - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Ambiente do Centro Sul e Regiões Autónomas;

SITE-SUL - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Ambiente do Sul;

SIESI - Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas; Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Viana do Castelo;

Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Mineira;

Sindicato dos Trabalhadores Rodoviários e Actividades Metalúrgicas da Região Autónoma da Madeira.

Pelo secretariado:

Rogério Paulo Amoroso da Silva.

Manuel Diogo Bravo.

Pelo SIFOMATE - Sindicato dos Fogueiros, Energia e Indústrias Transformadoras:

Helder Jorge Vilela Pires, na qualidade de mandatário.

Joaquim José Fradinho Gervásio, na qualidade de mandatário.

Depositado em 16 de outubro de 2017, a fl. 39, do livro n.º 12, com o n.º 206/2017, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Contrato coletivo entre Confederação Nacional da Educação e Formação (CNEF) e o Sindicato Nacional dos Professores Licenciados pelos Politécnicos e Universidades - SPLIU

Acordam na celebração de um contrato coletivo de trabalho nos termos que seguem.

Para efeitos do disposto no artigo 492.º, número 1, alínea g) do Código do Trabalho, declara-se que a presente convenção abrange 600 empregadores e eram 2500 trabalhadores.

Assinado em Lisboa, a 21 de setembro de 2017.

Pela Confederação Nacional da Educação e Formação (CNEF) e em representação das seguintes associações suas associadas:

- AEEP - Associação de Estabelecimentos de Ensino Particular e Cooperativo.
- ANESPO - Associação Nacional de Escolas Profissionais.

João Alvarenga, mandatário com poderes para o ato.

Pelo Sindicato Nacional dos Professores Licenciados pelos Politécnicos e Universidades - SPLIU.

Daniel Augusto Melo Rosa, mandatário com poderes para o ato.

Artigo 1.º

Âmbito

1- A presente convenção é aplicável, em todo o território nacional, aos contratos de trabalho celebrados entre os estabelecimentos de ensino representados pelas associadas da Confederação Nacional da Educação e Formação (CNEF) e os trabalhadores sindicalizados ao seu serviço, representados pela associação sindical outorgante.

2- Esta convenção abrange 600 (seiscentos) empregadores e 2500 (dois mil e quinhentos) trabalhadores, bem como os trabalhadores que a ela adiram.

3- Entende-se por estabelecimento de ensino os estabelecimentos de ensino particular e cooperativo e as escolas profissionais tal como definidos nos Decreto-Lei n.º 152/2013, de 4 de novembro, e o Decreto-Lei n.º 92/2014, de 20 de junho, respetivamente.

4- As disposições da presente convenção consideram-se sempre aplicáveis a trabalhadores de ambos os sexos.

Artigo 1.º-A

Adesão individual ao contrato

1- Os trabalhadores não filiados nas associações sindicais outorgantes, a quem não se aplica o presente contrato coletivo, e pretendam que este passe a ser-lhes aplicável, deverão comunicá-lo por escrito à direção do estabelecimento de ensino:

a) no prazo de 90 dias a contar da data da sua publicação, para que o presente acordo produza efeitos desde a sua entra-

da em vigor, nos termos do número 1 do artigo 2.º;

b) para além do previsto na alínea anterior, em qualquer altura, situação em que o presente acordo produzirá efeitos a partir do primeiro dia do mês seguinte ao da data de adesão.

2- Ao aderir a este acordo, o trabalhador concorda em participar nas despesas de negociação, celebração e revisão do contrato coletivo de trabalho em prestação correspondente a 0,4 % da remuneração ilíquida mensal durante o período de vigência do contrato.

3- A renovação sucessiva da presente convenção permite aos trabalhadores não filiados nas associações sindicais a renovação do seu pedido de adesão nos termos definidos nos números anteriores.

4- Os pedidos de adesão à presente convenção são feitos diretamente e voluntariamente a um dos sindicatos subscritores e que constam do artigo 1.º; em alternativa, se essa for a vontade do trabalhador, os pedidos podem ser realizados junto da entidade empregadora.

5- A contribuição prevista no número 2 é satisfeita voluntariamente a qualquer um dos sindicatos subscritores desta convenção, livremente escolhido pelo trabalhador, a qual deverá ser paga mensalmente, através de autorização de débito direto durante o período de vigência da convenção ou durante o número de meses de contrato celebrado com o trabalhador ou através de desconto autorizado pelo trabalhador, realizado mensalmente no salário pela entidade patronal, a qual reenviará os montantes descontados para os sindicatos escolhidos, até ao quinto dia sobre a data do desconto, comunicando no mesmo prazo a cada sindicato seleccionado a relação dos trabalhadores a quem foram realizados os descontos.

6- Independentemente das opções de adesão, previstas no número 4, e das opções de prestação da contribuição, previstas no número 5, o trabalhador deverá, quando comunicar ao sindicato escolhido a sua preferência e/ou quando da primeira prestação da contribuição, indicar a designação da entidade empregadora, estabelecimento de ensino ou formação, morada, remuneração ilíquida e situação profissional (trabalhador do quadro do estabelecimento ou contratado) e data de início e termo do contrato para os trabalhadores com contrato a termo.

7- Quando os pedidos de adesão forem feitos directamente a um dos sindicatos subscritores do presente CCT, este passará ao trabalhador uma declaração da adesão, com a identificação do trabalhador e da entidade empregadora, devendo aquele sindicato comunicar a essa entidade empregadora a adesão do trabalhador para que este possa passar a estar abrangido pelo CCT.

8- Se os pedidos de adesão forem formalizados junto da entidade empregadora, esta passará ao trabalhador declaração do facto e comunicará ao sindicato ou sindicatos escolhidos pelos trabalhadores a listagem dos trabalhadores, com a respectiva identificação, categoria, situação profissional, contratual e remuneratória.

9- A interrupção do pagamento da contribuição prevista no número 2 dá origem à suspensão da adesão do trabalhador à presente convenção colectiva.

Artigo 2.º

Âmbito temporal

1- A presente convenção entra em vigor cinco dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* ou em 31 de agosto de 2017, consoante o que se verificar primeiro, e vigorará pelo prazo de um ano e, salvo denúncia, renova-se sucessivamente por igual período.

2- As tabelas salariais e as cláusulas de expressão pecuniária terão uma vigência mínima de um ano, serão revistas anualmente, produzindo efeitos a 1 de setembro.

3- A denúncia pode ser feita, por qualquer das partes, com a antecedência de, pelo menos, três meses em relação ao prazo de vigência previsto no número 1, e deve ser acompanhada de propostas de alteração e respetiva fundamentação.

4- No caso de haver denúncia, a convenção mantém-se em regime de sobrevivência durante o período em que decorra a negociação ou no máximo durante 12 meses.

5- Decorrido o período referido no número anterior, o CCT mantém-se em vigor durante 30 dias após qualquer das partes comunicar ao ministério responsável pela área laboral e à outra parte que o processo de negociação terminou sem acordo, após o que caduca, à exceção das matérias referidas no número seguinte.

6- Salvo se houver nova convenção e esta dispuser em sentido contrário, manter-se-ão em vigor as seguintes matérias da presente convenção:

- a) Direitos e deveres das partes;
- b) Retribuição dos trabalhadores;
- c) Duração máxima dos períodos normais de trabalho diário e semanal, incluindo os períodos referenciados no regime de adaptabilidade, banco de horas;
- e) Categorias e enquadramento profissionais.

Artigo 3.º

Deveres da entidade patronal

São deveres da entidade patronal:

- a) Cumprir, na íntegra, a presente convenção e demais legislação em vigor;
- b) Respeitar e tratar o trabalhador com urbanidade e probidade;
- c) Não impedir nem dificultar a missão dos trabalhadores que sejam dirigentes sindicais ou delegados sindicais, membros de comissões de trabalhadores e representantes nas instituições de previdência;
- d) Exigir a cada trabalhador apenas o trabalho compatível com a respetiva categoria profissional;
- e) Prestar aos organismos competentes, nomeadamente departamentos oficiais e associações sindicais, informação sobre todos os elementos relativos ao cumprimento do presente contrato;
- f) Proporcionar aos seus trabalhadores boas condições de higiene e segurança;
- g) Dispensar das atividades profissionais os trabalhadores que sejam dirigentes ou delegados sindicais, quando no exercício de funções inerentes a estas qualidades, dentro dos limites previstos na lei;

h) Contribuir para a melhoria do desempenho profissional do trabalhador, nomeadamente proporcionando-lhe formação profissional adequada a desenvolver a sua qualificação;

i) Proporcionar, sem prejuízo do normal funcionamento do estabelecimento, o acesso a cursos de formação profissional, nos termos da lei geral, e a reciclagem e/ou aperfeiçoamento que sejam considerados de reconhecido interesse pela direção pedagógica;

j) Proporcionar aos trabalhadores o apoio técnico, material e documental necessário ao exercício da sua atividade;

l) Passar ao trabalhador, a pedido deste e em 10 dias úteis, certificados de tempo de serviço conforme a legislação em vigor;

m) Cumprir as normas de saúde, higiene e segurança no trabalho aplicáveis.

Artigo 4.º

Deveres dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores:

a) Cumprir as obrigações emergentes desta convenção;

b) Exercer, com competência, zelo e dedicação, as funções que lhes sejam confiadas;

c) Acompanhar, com interesse, os que ingressam na profissão;

d) Guardar lealdade ao empregador, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ele, nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócios;

e) Cumprir as normas de saúde, higiene e segurança no trabalho aplicáveis;

f) Abster-se de atender particularmente alunos que nesse ano se encontrem matriculados no estabelecimento, no que respeita aos docentes e formadores;

g) Zelar pela preservação e uso adequado das instalações e equipamentos;

h) Colaborar com todos os intervenientes no processo educativo favorecendo a criação e o desenvolvimento de relações de respeito mútuo, especialmente entre docentes, alunos e encarregados de educação;

i) Participar empenhadamente nas ações de formação profissional que lhe sejam proporcionadas;

j) Prosseguir os objetivos do projeto educativo do estabelecimento de ensino contribuindo, com a sua conduta e desempenho profissional, para o reforço da qualidade e boa imagem do estabelecimento;

l) Gerir o processo de ensino/aprendizagem no âmbito dos programas definidos e das directivas emanadas da direção pedagógica e contribuir para a construção desse processo nos domínios didáticos e pedagógicos, colaborando na elaboração e aperfeiçoamento dos programas, bem como nos procedimentos de acompanhamento e avaliação dos alunos;

m) Aceitar a nomeação para serviço de exames;

n) Acompanhar, a título de assistência pedagógica, os seus alunos em exames oficiais;

o) Assistir a quaisquer reuniões escolares marcadas pela direção da escola;

p) Aceitar o desempenho de funções em estruturas de

apoio educativo, bem como tarefas relacionadas com a organização da actividade escolar;

q) Por sua iniciativa ou quando solicitado desenvolver trabalhos e participar em acções tendentes à constante actualização académica no sentido da contínua melhoria das suas capacidades, competências e performances técnicas, académicas e educativas, e da permanente reflexão na busca de soluções inovadoras para motivar e avaliar os alunos e conduzi-los a níveis de excelência;

r) Contribuir para a integração e relacionamento da escola no meio, como elemento activo e interveniente, designadamente nos domínios cultural e artístico;

s) Empenhar-se na obtenção do seu reconhecimento como representantes da escola e dos seus propósitos educativos em todos os momentos da sua actividade, interna e externamente;

t) Abster-se de, sem a anuência da direcção pedagógica, aconselhar ou, por qualquer forma, dar parecer favorável aos alunos relativamente à hipótese de uma eventual transferência da escola.

Artigo 5.º

Garantias dos trabalhadores

É vedado à entidade patronal:

a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos 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 dele ou dos colegas;

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

d) Impedir a eficaz atuação dos delegados sindicais, membros das comissões de trabalhadores ou membros da direcção sindical que seja exercida dentro dos limites estabelecidos neste contrato e na legislação geral competente, designadamente o direito de afixar no interior do estabelecimento e em local apropriado para o efeito, reservado pela entidade patronal, textos, convocatórias, comunicações ou informações relativos à vida sindical e aos interesses socioprofissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição;

e) Impedir a presença, no estabelecimento, dos trabalhadores, delegados e dirigentes sindicais investidos de funções sindicais em reuniões de cuja realização haja sido previamente avisada;

f) Baixar a categoria profissional aos seus trabalhadores;

g) Forçar qualquer trabalhador a cometer atos contrários à sua deontologia profissional;

h) Faltar ao pagamento pontual das remunerações, na forma devida;

i) Lesar os interesses patrimoniais do trabalhador;

j) Ofender a honra e dignidade do trabalhador;

l) Advertir, admoestar ou censurar em público qualquer trabalhador, em especial perante alunos e respetivos familiares;

m) Despedir e readmitir um trabalhador, mesmo com o seu

acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias já adquiridos;

n) Prejudicar o trabalhador em direitos ou regalias já adquiridos, no caso de o trabalhador transitar entre estabelecimentos de ensino que à data da transferência pertençam, ainda que apenas em parte, à mesma entidade patronal, singular ou coletiva.

Artigo 6.º

Formação contínua

1- O trabalhador tem direito, em cada ano, a um número mínimo de trinta e cinco horas de formação contínua ou, sendo contratado a termo por período igual ou superior a três meses, um número mínimo de horas proporcional à duração do contrato nesse ano, nos termos da lei.

2- Os planos de formação contínua têm de abranger, em cada ano, um mínimo de 30 % do total dos trabalhadores efetivos da empresa.

3- O trabalhador pode utilizar o crédito de horas estabelecido no número um se a formação não for assegurada pela empresa, mediante comunicação prévia mínima de 20 dias, podendo ainda acumular esses créditos pelo período de três anos.

4- O conteúdo da formação referida no número 4 é escolhido pelo trabalhador, devendo ter correspondência com a sua atividade ou respeitar a qualificações básicas em tecnologia de informação e comunicação, segurança, higiene e saúde no trabalho.

5- À formação contínua aplica-se o regime da lei geral.

Artigo 7.º

Categorias e carreiras profissionais

1- Os trabalhadores abrangidos pela presente convenção são classificados, segundo as funções efetivamente desempenhadas, nas categorias profissionais constantes do anexo II.

2- Os docentes e formadores que leccionam no ensino profissional são remunerados pelas tabelas II e III do anexo III.

3- Os docentes não mencionados no número anterior são remunerados pelas tabelas A, K e P do anexo III, consoante o caso.

4- Sem prejuízo do previsto no número seguinte e no número 3 do artigo 70.º, os docentes que leccionam em diversas modalidades de oferta são remunerados pelas horas letivas atribuídas em cada modalidade e a tabela correspondente a cada uma.

5- Os docentes com contrato de trabalho em vigor à data da entrada em vigor do presente CCT e que exerçam ou continuem a exercer funções no ensino regular e noutras modalidades dentro do mesmo estabelecimento de ensino ou em estabelecimentos de ensino do mesmo grupo, mantêm a sua remuneração pela tabela A, K ou P do anexo III na totalidade do horário de trabalho.

Artigo 8.º

Acesso e progressão na carreira

1- O acesso a cada um dos níveis das carreiras profissionais

é condicionado pelas habilitações académicas e ou profissionais, pelo tempo de serviço e pela avaliação de desempenho.

2- Para efeitos da presente convenção aplicam-se as regras e os critérios de avaliação de desempenho previstos no anexo I.

3- Sempre que for aplicado o Regulamento de Avaliação de Desempenho constante do anexo I, a progressão fica dependente dos resultados na avaliação, nos exatos termos definidos nesse regulamento.

4- Na falta de avaliação de desempenho por motivos imputáveis à entidade empregadora, considera-se como bom o serviço prestado pelo trabalhador no cumprimento dos seus deveres profissionais.

5- A progressão na carreira ocorre em 1 de setembro de cada ano, de acordo com a estrutura de carreira vigente, quando, nessa data, o trabalhador reunir as condições necessárias para a progressão.

6- Quando a reunião das condições para progressão na carreira ocorrer entre 2 de setembro e 31 de dezembro, os efeitos da progressão retroagem a 1 de setembro.

7- Para efeitos de acesso e progressão nos vários níveis de vencimento conta-se o tempo de serviço prestado anteriormente no mesmo estabelecimento de ensino ou em estabelecimento de ensino pertencente à mesma entidade patronal.

8- Salvo acordo em contrário expresso no contrato individual de trabalho, excluindo ou aumentando, o tempo de serviço prestado noutros estabelecimentos de ensino não superior público, particular e cooperativo ou escola profissional releva 0,5 por cada ano completo de serviço, para efeitos de integração no nível de vencimento.

9- A suspensão do contrato de trabalho não conta para efeitos de progressão na carreira, na medida em que a progressão pressupõe a prestação de efetivo serviço.

10- Caso, no decorrer do ano letivo seja aplicada ao trabalhador sanção disciplinar de suspensão do trabalho com perda de retribuição e antiguidade ou despedimento sem indemnização ou compensação, considera-se que o serviço prestado nesse ano não conta para efeitos de progressão na carreira.

11- Só releva para contagem de tempo de serviço, o trabalho prestado pelo trabalhador durante o tempo em que a sua relação laboral estiver subordinada à presente convenção, incluindo para efeitos do estabelecido nos números 7 e 8 do presente artigo.

12- A carreira docente na tabela A tem um condicionamento na passagem do nível 3 para o nível 2, apenas sendo obrigatória a progressão de docentes até que se encontre totalmente preenchida, no conjunto dos níveis 1 e 2, a percentagem de 20 % do total de docentes, com um mínimo de 1.

13- Quando se aplique o condicionamento do número anterior, têm prioridade na passagem para o nível 2, reunidos os demais requisitos, os docentes com maior antiguidade ao abrigo do presente contrato.

14- Quando, após aplicação do disposto no número anterior, haja empate, terá prioridade o trabalhador com mais antiguidade no estabelecimento de ensino e, sendo necessário novo critério, o trabalhador com mais idade.

15- Os docentes abrangidos pelo contrato colectivo de tra-

balho entre a AEEP e o SPLIU publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 30, de 15 de agosto de 2015 desde 1 de setembro de 2014, e apenas estes, se forem abrangidos pelo constrangimento previsto no número 12, beneficiarão de um acréscimo remuneratório mensal de 50,00 € a cada três anos, não podendo ultrapassar o valor do nível 2 e apenas até progredirem para o nível seguinte.

Artigo 9.º

Reclassificação na carreira docente

1- A aquisição de grau superior ou profissionalização que, de acordo com a presente convenção, determine uma reclassificação na carreira docente produz efeitos a partir do dia 1 de setembro seguinte à data da sua conclusão, desde que o docente o comprove em tempo oportuno.

2- Os docentes que, nos termos do número anterior, forem reclassificados, são enquadrados na tabela para que transitam, no nível com salário imediatamente superior ao do nível de origem, iniciando então a contagem de tempo de serviço a partir do nível em que forem reclassificados.

Artigo 10.º

Contagem de tempo serviço

1- O trabalhador completa um ano de serviço após a prestação de 365 dias de serviço.

2- No caso de horário incompleto, o tempo de serviço prestado é calculado proporcionalmente.

3- Para efeitos do disposto no número 2, considera-se horário incompleto aquele que seja inferior a 80 % do horário completo a não ser que o horário seja incompleto por motivo imputável ao trabalhador.

Artigo 11.º

Docentes em acumulação

Não têm acesso à carreira docente os docentes em regime de acumulação de funções entre o ensino particular e o ensino público ou entre o ensino profissional e o ensino público.

Artigo 12.º

Período experimental

1- A admissão dos trabalhadores considera-se feita a título experimental pelos períodos e nos termos previstos na lei.

2- Para estes efeitos, considera-se que os trabalhadores com funções pedagógicas exercem um cargo de elevado grau de responsabilidade e especial confiança pelo que o seu período experimental é de 180 dias.

3- Decorrido o período experimental, a admissão considerar-se-á definitiva, contando-se a antiguidade dos trabalhadores desde o início do período experimental.

4- Durante o período experimental, qualquer das partes pode pôr termo ao contrato, sem necessidade de aviso prévio nem alegação de justa causa, não havendo lugar a nenhuma compensação nem indemnização.

5- Não se aplica o disposto nos números anteriores, entendendo-se que a admissão é em contrato de trabalho por tempo indeterminado, quando o trabalhador seja admitido por

iniciativa da entidade patronal, tendo para isso rescindido o contrato de trabalho anterior.

6- Tendo o período experimental durado mais de 60 ou 120 dias, para denunciar o contrato o empregador tem de dar um aviso prévio de 7 ou 15 dias úteis, respetivamente.

7- Nos contratos de trabalho a termo, a duração do período experimental é de 30 ou 15 dias, consoante o contrato tenha duração igual ou superior a seis meses ou duração inferior a seis meses.

8- Para os contratos a termo incerto, cuja duração se preveja não vir a ser superior a 6 meses, o período experimental é de 15 dias.

Artigo 13.º

Contrato a termo

1- A admissão de um trabalhador por contrato a termo, certo ou incerto, só é permitida nos termos da lei.

2- O contrato de trabalho a termo só pode ser celebrado para satisfação de necessidade temporária do estabelecimento de ensino e pelo período estritamente necessário à satisfação dessa necessidade.

3- O contrato de trabalho a termo está sujeito a forma escrita e deve conter:

- a) Identificação, assinaturas e domicílio ou sede das partes;
- b) Atividade do trabalhador e correspondente retribuição;
- c) Local e período normal de trabalho;
- d) Data de início do trabalho;
- e) Indicação do termo estipulado e do respetivo motivo justificativo;
- f) Datas de celebração do contrato e, sendo a termo certo, da respetiva cessação.

4- Considera-se sem termo o contrato de trabalho:

- a) Em que a estipulação de termo tenha por fim iludir as disposições que regulam o contrato sem termo;
- b) Celebrado fora dos casos em que é admissível por lei a celebração de contrato a termo;
- c) Em que falte a redução a escrito, a identificação ou a assinatura das partes, ou, simultaneamente, as datas de celebração do contrato e de início do trabalho, bem como aquele em que se omitam ou sejam insuficientes as referências ao termo e ao motivo justificativo;
- d) Celebrado em violação das normas previstas para a sucessão de contratos de trabalho a termo.

5- Converte-se em contrato de trabalho sem termo:

- a) Aquele cuja renovação tenha sido feita em violação das normas relativas à renovação de contrato de trabalho a termo certo;
- b) Aquele em que seja excedido o prazo de duração ou o número de renovações máximas permitidas por lei;
- c) O celebrado a termo incerto, quando o trabalhador permaneça em atividade após a data de caducidade indicada na comunicação do empregador ou, na falta desta, decorridos 15 dias após a verificação do termo.

Artigo 14.º

Contrato a tempo parcial

1- Considera-se trabalho a tempo parcial o que correspon-

da a um período normal de trabalho semanal inferior ao praticado a tempo completo em situação comparável previsto no artigo 17.º

2- O contrato de trabalho a tempo parcial está sujeito a forma escrita e deve conter:

- a) Identificação, assinaturas e domicílio ou sede das partes;
- b) Indicação do período normal de trabalho diário e semanal, com referência comparativa a trabalho a tempo completo.

Artigo 15.º

Trabalho intermitente

Exercendo os estabelecimentos de ensino atividade com descontinuidade ou intensidade variável, podem a entidade empregadora e o trabalhador acordar que a prestação de trabalho seja intercalada por um ou mais períodos de inatividade, nos termos do regime de trabalho intermitente previsto na lei.

Artigo 16.º

Comissão de serviço

1- Pode ser exercido em comissão de serviço cargo de administração ou equivalente, de direção ou chefia diretamente dependente da administração ou de diretor-geral ou equivalente, funções de secretariado pessoal de titular de qualquer desses cargos, ou outras funções cuja natureza também suponha especial relação de confiança em relação a titular daqueles cargos, designadamente os cargos de coordenação pedagógica.

2- Pode exercer cargo ou funções em comissão de serviço um trabalhador da empresa ou outro admitido para o efeito.

3- O contrato para exercício de cargo ou funções em comissão de serviço está sujeito a forma escrita e deve conter:

- a) Identificação, assinaturas e domicílio ou sede das partes;
- b) Indicação do cargo ou funções a desempenhar, com menção expressa do regime de comissão de serviço;
- c) No caso de trabalhador da empresa, a atividade que exerce, bem como, sendo diversa, a que vai exercer após cessar a comissão;
- d) No caso de trabalhador admitido em regime de comissão de serviço que se preveja permanecer na empresa, a atividade que vai exercer após cessar a comissão.

Artigo 17.º

Período normal de trabalho semanal

1- O período normal de trabalho semanal dos docentes é de 35 horas semanais.

2- O período normal de trabalho dos docentes integra uma componente letiva e uma componente não letiva.

3- Aos docentes será assegurado, em cada ano letivo, um período de trabalho letivo semanal igual àquele para que hajam praticado no ano letivo imediatamente anterior.

4- O disposto no número anterior não é aplicável quando aos docentes tenham sido atribuídas mais horas letivas que

as previstas no artigo 18.º ou mais horas letivas do que as que tenham sido contratadas no seu contrato individual de trabalho, casos em que estes são os limites mínimos de trabalho lectivo garantido.

5- Quando não for possível assegurar a um docente o período de trabalho letivo semanal resultante dos números 3 e 4, em consequência de alteração de currículo, diminuição do tempo de docência de uma disciplina, diminuição do número de alunos que determine a redução do número de turmas ou diminuição do número de alunos que procura a disciplina, opção ou instrumento, poderão a entidade empregadora e o trabalhador acordar a conversão do contrato de trabalho em contrato a tempo parcial, reduzindo o horário e a remuneração em conformidade, podendo o trabalhador fazer cessar o acordo por meio de comunicação escrita enviada ao empregador até ao décimo dia seguinte à sua celebração.

6- Excetua-se o disposto no número anterior quanto à cessação do acordo quando este seja devidamente datado e as assinaturas sejam objeto de reconhecimento notarial presencial.

7- A aplicação do disposto no número 5 impede nova contratação para as horas correspondentes à diminuição enquanto esta se mantiver.

8- Na falta do acordo previsto no número 5, a entidade empregadora poderá proceder à extinção do posto de trabalho nos termos do código do trabalho.

Artigo 18.º

Componente letiva

1- A componente lectiva do período normal de trabalho semanal dos docentes é de 22 horas semanais no 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e ensino secundário e 25 horas na educação pré-escolar e no 1.º ciclo do ensino básico e para outros trabalhadores com funções docentes.

2- O horário letivo dos docentes é organizado de acordo com o projeto curricular de cada escola e a sua organização temporal, tendo em conta os interesses dos alunos e as disposições legais aplicáveis.

3- O horário lectivo dos docentes com componente lectiva de vinte e duas horas não pode ser organizado em mais de vinte e quatro aulas semanais, salvo nos casos do ensino artístico especializado e no ensino profissional artístico.

4- Por acordo das partes, a componente letiva do período normal de trabalho semanal dos docentes pode ser elevada até 33 horas semanais, aplicando-se o disposto no número 4 do artigo 39.º

5- Relevam para o limite fixado no número anterior todas as horas letivas prestadas para a mesma entidade empregadora, ainda que em mais de um estabelecimento de ensino.

6- A componente letiva do período normal de trabalho dos docentes poderá corresponder a uma média anual, caso em que não poderá exceder as 30 horas letivas numa mesma semana, e desde que seja assegurada a retribuição mensal fixa correspondente à componente letiva contratada.

7- Sem prejuízo do disposto no artigo 25.º, os intervalos entre aulas são contabilizados no horário letivo ou não letivo dos docentes.

8- Para efeitos do disposto no número anterior, quando a componente lectiva for igual ou inferior a 1100 minutos, considera-se que os intervalos estão incluídos na componente lectiva e quando a componente lectiva for superior a 1100 minutos, até aos 1320 minutos, essa diferença deverá ser deduzida à componente não lectiva de estabelecimento.

9- Para o exercício das funções de direção de turma ou coordenação de curso e, ainda, outras funções de coordenação técnica e pedagógica são atribuídas duas horas semanais, a repartir entre a componente letiva e a componente não letiva de estabelecimento.

10- As horas referidas no número anterior fazem parte do horário de trabalho do docente.

11- No caso da componente letiva, por acordo das partes nos termos do disposto no número 4 do artigo 18.º, ser superior a 22 horas, as horas letivas acima destas, até às 33, são deduzidas à componente não letiva individual e, se esgotadas estas, à componente não letiva de estabelecimento.

Artigo 19.º

Componente não letiva

1- A componente não letiva corresponde à diferença entre as 35 horas de trabalho semanais e a duração da componente letiva.

2- A componente não letiva abrange a realização de trabalho individual e a prestação de trabalho do estabelecimento de ensino.

3- O trabalho individual compreende:

a) Preparação de aulas e de todas as restantes atividades e instrumentos pedagógicos;

b) Avaliação do processo ensino-aprendizagem;

c) Elaboração de estudos e de trabalhos de investigação de natureza pedagógica ou científico-pedagógica de interesse para o estabelecimento de ensino, com o acordo da direção pedagógica.

4- O trabalho de estabelecimento de ensino abrange a realização de quaisquer trabalhos ou atividades indicadas pelo estabelecimento de ensino com o objetivo de contribuir para a concretização do seu projeto educativo, tais como:

a) Atividades de coordenação ou articulação curricular entre docentes;

b) Atividades de apoio educativo e de reforço das aprendizagens a grupos de até 10 alunos;

c) Atividades de acompanhamento de alunos motivado pela ausência do respetivo docente ou de reforço das aprendizagens, por período nunca superior a três dias seguidos;

d) Atividades de informação e orientação educacional dos alunos;

e) Reuniões com encarregados de educação;

f) Reuniões, colóquios, congressos ou conferências que tenham a aprovação do estabelecimento de ensino;

g) Ações de formação e atualização aprovadas pela direção do estabelecimento de ensino ou aquelas que sejam consideradas relevantes para a condição socio profissional do docente;

h) Reuniões de natureza pedagógica enquadradas nas estruturas do estabelecimento de ensino;

i) Serviço de exames.

5- A organização e estruturação da componente não letiva, salvo o trabalho individual, são da responsabilidade da direção pedagógica, tendo em conta a realização do projeto educativo do estabelecimento de ensino.

6- Sem prejuízo do disposto no número seguinte, o trabalho individual não pode ser inferior a 54 % da componente não letiva.

7- A componente não letiva de estabelecimento poderá corresponder a uma média anual, em termos a definir pelo órgão pedagógico do estabelecimento de ensino.

Artigo 20.º

Docentes com trabalho a tempo parcial

1- No caso de docentes com trabalho a tempo parcial, as componentes lectiva e não letiva são reduzidas proporcionalmente.

2- A retribuição é calculada nos termos do número 5 do artigo 39.º

3- A pedido do docente o contrato poderá ser convertido em contrato a tempo parcial.

Artigo 21.º

Fixação do horário de trabalho

1- Compete à entidade patronal estabelecer os horários de trabalho, dentro dos condicionalismos da lei e da presente convenção.

2- Na elaboração dos horários de trabalho devem ser ponderadas as preferências manifestadas pelos trabalhadores.

3- A entidade patronal deverá desenvolver os horários de trabalho em cinco dias semanais, entre segunda-feira e sexta-feira, sem prejuízo do disposto no artigo 29.º

4- A entidade patronal fica obrigada a elaborar e a afixar anualmente, em local acessível, o mapa de horário de trabalho.

Artigo 22.º

Regras quanto à elaboração do horário letivo dos docentes

1- A entidade patronal não poderá impor ao professor horário que ocupe os três períodos de aulas, manhã, tarde e noite.

2- Para os trabalhadores adstritos ao serviço de transportes de alunos poderá ser ajustado entre as partes um horário móvel segundo as necessidades do estabelecimento.

Artigo 23.º

Adaptabilidade

1- O empregador e o trabalhador podem, por acordo e nos termos da lei, definir o período normal de trabalho em termos médios.

2- O acordo referido no número anterior pode ser celebrado mediante proposta, por escrito, do empregador, presumindo-se aceitação por parte do trabalhador que a ele não se oponha, por escrito, nos 14 dias seguintes ao conhecimento da mesma.

3- A entidade patronal pode aplicar o regime ao conjunto

dos trabalhadores de uma equipa ou secção do estabelecimento de ensino caso, pelo menos, 60 % desses trabalhadores sejam por ele abrangidos, mediante filiação em associação sindical celebrante da convenção e por escolha desta convenção como aplicável.

4- Caso a proposta a que se refere o número 2 seja aceite por, pelo menos, 75 % dos trabalhadores da equipa ou secção, o empregador pode aplicar o mesmo regime ao conjunto dos trabalhadores dessa estrutura.

5- No conceito de equipa ou secção incluem-se os docentes, por nível de ensino em que leccionam.

Artigo 24.º

Banco de Horas

1- O período normal de trabalho pode ser aumentado até duas horas diárias e cinco semanais, tendo o acréscimo por limite 155 horas por ano.

2- O disposto no número um só é aplicável aos docentes em situação de visita de estudo, actividades artísticas, festas ou culturais e actividades relacionadas com a componente prática dos cursos profissionais que tenham que ser desenvolvidas em regime pós-laboral.

3- A compensação do trabalho prestado em acréscimo é feita mediante redução equivalente do tempo de trabalho, pagamento em dinheiro ou aumento do período de férias, nos termos a definir pela entidade patronal.

4- O empregador, salvo situações imprevistas, deve comunicar ao trabalhador com a antecedência mínima de 10 dias a necessidade de prestação de trabalho.

5- A compensação do trabalho prestado em acréscimo poderá ser gozada, nos períodos de interrupção letiva, em dia(s) ou meios dias, por iniciativa do trabalhador, ou, em qualquer altura do ano escolar, por decisão da entidade patronal, devendo qualquer deles informar o outro da utilização dessa redução com a antecedência mínima de 15 dias.

6- Quando, até 31 de agosto de cada ano, não tiver havido compensação do trabalho prestado em acréscimo a partir de 1 de setembro do ano anterior através de redução equivalente do tempo de trabalho ou do aumento do período de férias, o trabalhador tem direito ao pagamento em dinheiro do trabalho prestado em acréscimo.

Artigo 25.º

Intervalos de descanso

1- Nenhum período de trabalho consecutivo poderá exceder cinco horas de trabalho.

2- Sem prejuízo do intervalo de descanso para o almoço, os intervalos de descanso resultantes da aplicação do número um não poderão ser inferiores a 60 minutos nem superiores a 120 minutos em cada um dos períodos do dia.

3- O previsto nos números anteriores poderá ser alterado mediante acordo expresso do trabalhador.

Artigo 26.º

Trabalho suplementar

1- Só em casos inteiramente imprescindíveis e justificá-

veis se recorrerá ao trabalho suplementar.

2- O trabalhador deve ser dispensado de prestar trabalho suplementar quando, havendo motivos atendíveis, expressamente o solicite.

3- Quando o trabalhador prestar horas suplementares não poderá entrar ao serviço novamente sem que antes tenham decorrido, pelo menos, onze horas sobre o termo da prestação.

4- A entidade patronal fica obrigada a assegurar ou a pagar o transporte sempre que o trabalhador preste trabalho suplementar e desde que não existam transportes coletivos compatíveis com o horário.

5- Sempre que a prestação de trabalho suplementar obrigue o trabalhador a tomar qualquer refeição fora da sua residência, a entidade patronal deve assegurar o seu fornecimento ou o respetivo custo.

Artigo 27.º

Trabalho noturno

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

2- Considera-se também trabalho noturno o prestado depois das sete horas, desde que em prolongamento de um período de trabalho noturno

Artigo 28.º

Descanso semanal

1- A interrupção do trabalho semanal corresponderá a dois dias, dos quais um será o domingo e o outro, sempre que possível, o sábado.

2- Nos estabelecimentos de ensino com atividades ao sábado e nos que possuam regime de internato ou de semi-internato, os trabalhadores necessários para assegurar o funcionamento dos estabelecimentos no sábado e no domingo terão um destes dias, obrigatoriamente, como de descanso semanal, podendo o dia de descanso complementar a que têm direito ser fixado de comum acordo entre o trabalhador e a entidade patronal, com a possibilidade de este dia corresponder a dois meios dias diferentes.

3- Para os trabalhadores referidos no número anterior que pertençam ao mesmo setor, os sábados ou domingos como dias de descanso obrigatório deverão, sempre que possível, ser rotativos e estabelecidos através de uma escala de serviços.

Artigo 29.º

Férias - Princípios gerais

1- Os trabalhadores abrangidos pela presente convenção têm direito a um período de férias retribuídas em cada ano civil, nos termos da lei.

2- 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.

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

4- A duração do período de férias é aumentada em mais dois dias úteis nas seguintes situações:

a) trabalhadores com filhos portadores de deficiência até aos dezoito anos de idade;

b) trabalhadores com mais de cinquenta anos de idade e avaliação mínima de quatro;

c) trabalhadores com menos de cinquenta anos de idade e avaliação de desempenho de cinco.

5- O empregador elabora o mapa de férias, com indicação do início e do termo dos períodos de férias de cada trabalhador, até 15 de abril de cada ano e mantém-no afixado nos locais de trabalho entre esta data e 31 de outubro.

6- O período de férias dos trabalhadores deverá ser estabelecido de comum acordo entre o trabalhador e a entidade patronal.

7- Na falta de acordo previsto no número anterior, compete à entidade patronal fixar as férias entre 1 de maio e 31 de outubro, assim como nos períodos de interrupção das atividades letivas.

Artigo 30.º

Direito a férias dos trabalhadores contratados a termo

1- Os trabalhadores admitidos por contrato a termo cuja duração inicial ou renovada não atinja seis meses têm direito a um período de férias equivalente a dois dias úteis por cada mês completo de duração do contrato, contando-se para este efeito todos os dias, seguidos ou interpolados, em que foi prestado trabalho.

2- 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.

Artigo 31.º

Impedimentos prolongados

1- Determina a suspensão do contrato de trabalho o impedimento temporário por facto não imputável ao trabalhador que se prolongue por mais de um mês, nomeadamente o serviço militar ou serviço cívico substitutivo, doença ou acidente.

2- O contrato caduca no momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo.

3- Quando o trabalhador estiver impedido de comparecer ao trabalho por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente doença ou acidente, manterá o direito ao emprego, à categoria, à antiguidade e demais regalias que por esta convenção ou por iniciativa da entidade patronal lhe estavam a ser atribuídas, mas cessam os direitos e deveres das partes na medida em que pressuponham a efetiva prestação de trabalho.

Artigo 32.º

Férias e impedimentos prolongados

1- No ano da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado, respeitante ao trabalhador, se se verificar a impossibilidade total ou parcial do gozo do direito a férias já vencido, o trabalhador tem direito à retribuição

correspondente ao período de férias não gozado e respetivo subsídio.

2- No ano da cessação do impedimento prolongado, o trabalhador tem direito às férias nos mesmos termos previstos para o ano da admissão.

3- No caso de sobrevir o termo do ano civil antes de decorridos seis meses sobre a cessação do impedimento prolongado ou antes de gozado o direito a férias, pode o trabalhador usufruí-lo até 30 de abril do ano civil subsequente.

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

Artigo 33.º

Feriados

Além dos feriados obrigatórios previstos na lei, observa-se ainda o feriado municipal da localidade em que se situe o estabelecimento.

Artigo 34.º

Licença sem retribuição

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

2- A licença sem retribuição determina a suspensão do contrato de trabalho.

3- O trabalhador conserva o direito ao lugar, ao qual regressa no final do período de licença sem retribuição.

4- Durante o período de licença sem retribuição cessam os direitos, deveres e garantias das partes na medida em que pressuponham a efetiva prestação do trabalho.

5- No caso de o trabalhador pretender e puder manter o seu direito a benefícios relativamente à Caixa Geral de Aposentações ou Segurança Social, os respetivos descontos serão, durante a licença, da sua exclusiva responsabilidade.

6- Durante o período de licença sem retribuição os trabalhadores figurarão no quadro de pessoal.

7- O trabalhador tem direito a licenças sem retribuição de longa duração para frequência de cursos de formação ministrados sob a responsabilidade de uma instituição de ensino ou de formação profissional ou no âmbito de programa específico aprovado por autoridade competente e executado sob o seu controlo pedagógico ou frequência de cursos ministrados em estabelecimentos de ensino.

8- A entidade patronal pode recusar a concessão da licença prevista no número anterior nas seguintes condições:

a) Quando ao trabalhador tenha sido proporcionada formação profissional adequada ou licença para o mesmo fim nos últimos 24 meses;

b) Quando a antiguidade do trabalhador no estabelecimento de ensino seja inferior a três anos;

c) Quando o trabalhador não tenha requerido a licença com uma antecedência mínima de 90 dias em relação à data do seu início;

d) Quando tratando-se de trabalhadores incluídos em níveis de qualificação de direção ou chefia ou de pessoal altamente qualificado não seja possível a substituição dos mes-

mos durante o período de licença, sem prejuízo sério para o funcionamento do estabelecimento de ensino.

9- Considera-se de longa duração a licença não inferior a 60 dias.

Artigo 35.º

Faltas - Definição

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

2- No caso de ausência durante períodos inferiores a um dia de trabalho, os respetivos tempos serão adicionados contando-se estas ausências como faltas na medida em que se perfizerem um ou mais períodos normais diários de trabalho.

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

4- Relativamente aos trabalhadores docentes, com exceção dos educadores de infância e docentes do 1.º ciclo, será tido como um dia de falta a ausência ao serviço por quatro horas letivas seguidas ou interpoladas, salvaguardando o disposto no número 2 do artigo 38.º, caso essas horas letivas não sejam repostas.

5- Para efeitos do disposto no presente artigo, uma hora letiva corresponde a um tempo letivo, exceto no caso de tempos letivos superiores a uma hora, caso em que a falta corresponde a falta a duas horas letivas.

6- Em relação aos trabalhadores docentes são também consideradas faltas as provenientes da recusa de participação, sem fundamento, na frequência de cursos de aperfeiçoamento ou reciclagem.

7- É considerada falta a um dia de trabalho, a ausência dos docentes a serviço de exames e a reuniões de avaliação de alunos.

8- A ausência a outras reuniões de natureza pedagógica, quando devidamente convocadas, é considerada falta do docente a dois tempos letivos.

9- As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

10- A pedido do trabalhador, a entidade patronal poderá substituir os dias de faltas por férias.

Artigo 36.º

Efeitos das faltas justificadas

1- As faltas justificadas são as previstas na lei.

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

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

a) As dadas por motivo de acidente de trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;

b) As dadas por motivo de doença, desde que o trabalhador esteja abrangido por um regime de segurança social que cubra esta eventualidade, independentemente dos seus termos;

c) As faltas para assistência a membro do agregado familiar;

d) As que por lei sejam consideradas justificadas quando

excedam 30 dias por ano;

e) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador.

4- Durante o período de ausência por doença ou parentalidade do trabalhador fica a entidade patronal desonerada do pagamento do subsídio de férias e de Natal correspondente ao período de ausência, desde que o trabalhador esteja abrangido por um regime de segurança social que cubra esta eventualidade, independentemente dos seus termos.

5- Os pedidos de dispensa ou as comunicações de ausência devem ser feitos por escrito em documento próprio e em duplicado, devendo um dos exemplares, depois de visado, ser entregue ao trabalhador ou por via informática caso esse meio esteja implementado na escola.

6- Os documentos a que se refere o número anterior serão obrigatoriamente fornecidos pela entidade patronal a pedido do trabalhador.

7- As faltas justificáveis, quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicadas à entidade patronal, com a antecedência mínima de cinco dias.

8- Quando imprevistas, as faltas justificadas serão obrigatoriamente comunicadas à entidade patronal, logo que possível.

9- O não cumprimento no disposto nos números 7 e 8 deste artigo torna as faltas injustificadas.

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

11- As faltas a serviço de exames e a reuniões de avaliação de alunos, apenas podem ser justificadas por casamento do docente, por maternidade ou paternidade do docente, por falecimento de familiar direto do docente, por doença do docente, por acidente em serviço do docente, por isolamento profilático do docente e para cumprimento de obrigações legais pelo docente.

Artigo 37.º

Efeitos das faltas injustificadas

1- A falta injustificada constitui violação do dever de assiduidade e determina perda da retribuição correspondente ao período de ausência, que não é contado na antiguidade do trabalhador.

2- A falta injustificada a um ou meio período normal de trabalho diário, imediatamente anterior ou posterior a dia ou meio dia de descanso ou a feriado, constitui infração grave.

3- Na situação referida no número anterior, o período de ausência a considerar para efeitos da perda de retribuição prevista no número 1 abrange os dias ou meios-dias de descanso ou feriados imediatamente anteriores ou posteriores ao dia de falta.

4- No caso de apresentação de trabalhador com atraso injustificado:

a) Sendo superior a sessenta minutos e para início do trabalho diário, o empregador pode não aceitar a prestação de trabalho durante todo o período normal de trabalho;

b) Sendo superior a trinta minutos, o empregador pode não aceitar a prestação de trabalho durante essa parte do período normal de trabalho.

5- Incorre em infração disciplinar grave o trabalhador que:

a) Faltar injustificadamente com a alegação de motivo ou justificação comprovadamente falsa;

b) Faltar injustificadamente durante cinco dias consecutivos ou dez interpolados no período de um ano.

6- Excetuam-se do disposto no número quatro os docentes do 2.º e 3.º ciclos do ensino básico, do ensino secundário e os de cursos extracurriculares que no caso de faltarem injustificadamente a um ou mais tempos letivos não poderão ser impedidos de lecionar durante os demais tempos letivos que o seu horário comportar nesse dia.

Artigo 38.º

Retribuição

1- Considera-se retribuição, a remuneração base e todas as prestações regulares e periódicas feitas, direta ou indiretamente, em dinheiro ou em espécie.

2- A retribuição deverá ser paga no último dia útil do mês a que respeite e ser de valor não inferior à remuneração mínima estabelecida nas tabelas remuneratórias e cláusulas constantes do presente contrato.

3- A retribuição mensal dos trabalhadores com funções docentes é o que consta das respetivas tabelas e corresponde à remuneração do seu período normal de trabalho semanal.

4- Quando a componente letiva for superior a 22 horas, à retribuição mensal acresce o seguinte valor:

$$(Rm / 22) * n$$

Em que:

Rm = retribuição mensal

n = número de horas superiores a 22

5- Quando a componente letiva for inferior a 22 horas, à retribuição mensal diminui-se o seguinte valor:

$$(Rm / 22) * n$$

Em que:

Rm = retribuição mensal

n = número de horas inferiores a 22

Artigo 39.º

Retribuição em situações excecionais

1- Os valores constantes das tabelas salariais do anexo III podem ser reduzidos até 15 %, com caráter excecional e temporário, caso se verifique no estabelecimento de ensino uma situação de dificuldade económica comprovada.

2- O estabelecimento de ensino que evoque a situação prevista no número anterior apenas o poderá fazer desde que se verifiquem, cumulativamente, as seguintes situações:

a) tenham uma frequência inferior a 75 alunos, no caso de estabelecimentos de ensino com um ou dois níveis de ensino ou 150 alunos no caso de estabelecimentos de ensino com três ou mais níveis de ensino;

b) o número de alunos médio por turma seja inferior a 15 alunos;

c) pratiquem anuidades ou recebam financiamento que impliquem um valor de receita inferior ao valor estabelecido

para a oferta financiada pelo Estado, consoante a modalidade de ensino em causa.

3- Quando as receitas do estabelecimento de ensino implicarem um valor médio por turma inferior a 65 % do valor do financiamento por turma definido pelo Estado para o contrato de associação, o estabelecimento poderá aplicar a tabela IV, enquanto se mantiver essa situação.

4- O disposto no número anterior não implica a diminuição da remuneração dos docentes que se encontrem em nível de valor mais elevado ao do respectivo nível da tabela IV.

5- Finda a situação que deu origem à aplicação do número três, os docentes são reclassificados na tabela de origem, contando-se todo o tempo de serviço decorrido.

6- O disposto no número três não é aplicável aos docentes das categorias K e P, nem aos docentes que virem o seu horário de trabalho diminuído de acordo com o previsto no número 5 do artigo 17.º e cuja remuneração tenha sofrido uma diminuição igual ou superior a 15 %.

Artigo 40.º

Cálculo da retribuição horária e diária

1- Para o cálculo da retribuição horária utilizar-se-á a seguinte fórmula:

$$\text{Retribuição horária} = (12 \times \text{retribuição mensal}) / (52 \times \text{período normal de trabalho semanal})$$

2- Para o cálculo da retribuição diária utilizar-se-á a seguinte fórmula:

$$\text{Retribuição diária} = \text{retribuição mensal} / 30$$

3- Para cálculo da retribuição do dia útil, utilizar-se-á a seguinte fórmula:

$$\text{Retribuição diária útil} = Rh \times (\text{período normal de trabalho semanal} / 5)$$

Artigo 41.º

Remunerações do trabalho suplementar e descanso compensatório

O trabalho suplementar rege-se pelo disposto no código do trabalho.

Artigo 42.º

Retribuição do trabalho noturno

1- As horas de trabalho prestado em regime de trabalho noturno serão pagas com um acréscimo de 25 % relativamente à retribuição do trabalho equivalente prestado durante o dia.

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

3- No caso da leccionação em cursos de horário noturno, pode a entidade empregadora optar, em vez de pagar o acréscimo previsto no número 1, efectuar uma redução de atribuição de horas letivas não inferior a 25 %.

Artigo 43.º

Deslocações entre pólos

1- Salvo acordo em contrário, quando o trabalho for prestado em diversos pólos ou estabelecimentos de ensino propriedade da entidade empregadora, o transporte entre pólos

ou estabelecimentos, quando superior a 12 quilómetros, será pago pelo excesso a partir do 8.º quilómetro.

2- Salvo acordo em contrário, as deslocações de casa para pólo ou estabelecimento que não aquele onde o trabalhador exerce a sua actividade habitual, o aumento de distância percorrida será pago.

3- O pagamento das deslocações previstas nos números anteriores, quando efectuadas em veículo próprio do trabalhador, será efectuado ao valor de 0,26 € por quilómetro.

Artigo 44.º

Subsídios - Generalidades

Os valores atribuídos a título de qualquer dos subsídios previstos pela presente convenção não serão acumuláveis com valores de igual ou idêntica natureza já concedidos pelos estabelecimentos de ensino.

Artigo 45.º

Subsídios de refeição

1- É atribuído a todos os trabalhadores abrangidos pelo presente contrato por cada dia de trabalho um subsídio de refeição no valor de 4,77 €, quando pela entidade patronal não lhes seja fornecida refeição.

2- Aos trabalhadores com horário incompleto será devida a refeição ou subsídio quando o horário se distribuir por dois períodos diários ou quando tiverem quatro horas de trabalho no mesmo período do dia.

Artigo 46.º

Retribuição das férias

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

2- Aos trabalhadores abrangidos pela presente convenção é devido um subsídio de férias de montante igual ao que receberia se estivesse em serviço efetivo.

3- O referido subsídio deve ser pago até 15 dias antes do início das férias.

4- O aumento da duração do período de férias não tem consequências no montante do subsídio de férias.

5- Qualquer dispensa da prestação de trabalho ou aumento da duração do período de férias não tem consequências no montante do subsídio de férias.

Artigo 47.º

Subsídio de Natal

1- Aos trabalhadores abrangidos pelo presente contrato será devido subsídio de Natal a pagar até 15 de dezembro de cada ano, equivalente à retribuição a que tiverem direito nesse mês.

2- No ano de admissão, no ano de cessação e em caso de suspensão do contrato de trabalho por facto respeitante ao trabalhador, o valor do subsídio é proporcional ao tempo de serviço prestado nesse ano civil.

Artigo 48.º

Exercício de funções inerentes a diversas categorias

1- Quando, na pendência do contrato de trabalho, o trabalhador vier a exercer habitualmente funções inerentes a diversas categorias, para as quais não foi contratado, receberá retribuição correspondente à mais elevada, enquanto tal exercício se mantiver.

2- O trabalhador pode ser contratado para exercer funções inerentes a diversas categorias, sendo a retribuição correspondente a cada uma, na respetiva proporção.

Artigo 49.º

Trabalhadores estudantes

O regime do trabalhador estudante é o previsto na lei geral.

Artigo 50.º

Modalidades de cessação do contrato de trabalho

O contrato de trabalho pode cessar, nos termos da lei, por:

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

Artigo 51.º

Casos especiais de caducidade

1- O contrato caduca no termo da autorização provisória de lecionação ou similar concedida pelo Ministério da Educação para o respetivo ano letivo.

2- No termo do ano escolar para que foi concedida a autorização de acumulação de funções docentes públicas com funções privadas, cessa igualmente por caducidade o contrato de trabalho celebrado.

3- A caducidade prevista no número anterior não determina o direito a qualquer compensação ou indemnização.

4- À contratação de trabalhadores reformados ou aposentados aplica-se o regime legal de conversão em contrato a termo após reforma por velhice ou idade de 70 anos.

Artigo 52.º

Processos disciplinares

O processo disciplinar fica sujeito ao regime legal aplicável.

Artigo 53.º

Previdência - Princípios gerais

As entidades patronais e os trabalhadores ao seu serviço contribuirão para as instituições de previdência que os abrangam nos termos dos respetivos estatutos e demais legislação aplicável.

Artigo 54.º

Subsídio de doença

Os trabalhadores que não tenham direito a subsídio de doença por a entidade patronal respetiva não praticar os descontos legais têm direito à retribuição completa correspondente aos períodos de ausência motivados por doença ou acidente de trabalho.

Artigo 55.º

Invalidez

No caso de incapacidade parcial para o trabalho habitual proveniente de acidente de trabalho ou doenças profissionais ao serviço da entidade patronal, esta diligenciará conseguir a reconversão do trabalhador diminuído para funções compatíveis com a diminuição verificada.

Artigo 56.º

Seguros

1- O empregador é obrigado a transferir a responsabilidade por indemnização resultante de acidente de trabalho para entidades legalmente autorizadas a realizar este seguro.

2- Para além da normal cobertura feita pelo seguro obrigatório de acidentes, deverão os trabalhadores, quando em serviço externo, beneficiar de seguro daquela natureza, com a inclusão desta modalidade específica na apólice respetiva.

Artigo 57.º

Direito à atividade sindical no estabelecimento

1- Os trabalhadores e os sindicatos têm direito a desenvolver atividade sindical no estabelecimento, nomeadamente através de delegados sindicais, comissões sindicais, comissões intersindicais do estabelecimento e membros da direção sindical.

2- À entidade patronal é vedada qualquer interferência na atividade sindical dos trabalhadores ao seu serviço, desde que esta se desenvolva nos termos da lei.

3- Entende-se por comissão sindical de estabelecimento a organização dos delegados sindicais desse estabelecimento.

4- Entende-se por comissão intersindical de estabelecimento a organização dos delegados sindicais de diversos sindicatos no estabelecimento.

5- Os delegados sindicais têm o direito de afixar, no interior do estabelecimento e em local apropriado, para o efeito reservado pela entidade patronal, textos, convocatórias, comunicações ou informações relativas à vida sindical e aos interesses socioprofissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, mas sem prejuízo, em qualquer dos casos, do normal funcionamento do estabelecimento.

6- Os dirigentes sindicais ou seus representantes, devidamente credenciados, podem ter acesso às instalações do estabelecimento, desde que seja dado conhecimento prévio à entidade patronal ou seu representante do dia, hora e assunto a tratar.

Artigo 58.º

Número de delegados sindicais

1- O número máximo de delegados sindicais a quem são atribuídos os direitos referidos no artigo 59.º é o seguinte:

- a) Estabelecimentos com menos de 50 trabalhadores sindicalizados - 1;
- b) Estabelecimentos com 50 a 99 trabalhadores sindicalizados - 2;
- c) Estabelecimentos com 100 a 199 trabalhadores sindicalizados - 3;
- d) Estabelecimentos com 200 a 499 trabalhadores sindicalizados - 6.

2- Nos estabelecimentos a que se refere a alínea a) do número anterior, seja qual for o número de trabalhadores sindicalizados ao serviço, haverá sempre um delegado sindical com direito ao crédito e horas previsto no artigo 64.º

Artigo 59.º

Tempo para o exercício das funções sindicais

1- Cada delegado sindical dispõe, para o exercício das suas funções, de um crédito de horas não inferior a oito ou cinco mensais conforme se trate ou não de delegado que faça parte da comissão intersindical, respetivamente.

2- O crédito de horas estabelecido no número anterior respeita ao período normal de trabalho e conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efetivo.

3- Os delegados sempre que pretendam exercer o direito previsto neste artigo deverão comunicá-lo à entidade patronal ou aos seus representantes, com antecedência de vinte e quatro horas, exceto em situações imprevistas.

4- O dirigente sindical dispõe, para o exercício das suas funções, de um crédito não inferior a quatro dias por mês, ou de quarenta e oito dias acumulados por ano que contam, para todos os efeitos, como tempo de serviço efetivo.

5- Os trabalhadores com funções sindicais dispõem de um crédito anual de seis dias úteis, que contam, para todos os efeitos, como tempo de serviço efetivo, para frequentarem cursos ou assistirem a reuniões, colóquios, conferências e congressos convocados pelas associações sindicais que os representam, com respeito pelo regular funcionamento do estabelecimento de ensino.

6- Quando pretendam exercer o direito previsto número 5, os trabalhadores deverão comunicá-lo à entidade patronal ou aos seus representantes, com a antecedência mínima de um dia.

Artigo 60.º

Direito de reunião nas instalações do estabelecimento

1- Os trabalhadores podem reunir-se nos respetivos locais de trabalho, fora do horário normal, mediante convocação de um terço ou de 50 trabalhadores do respetivo estabelecimento, do delegado da comissão sindical ou intersindical ou da direção sindical.

2- Sem prejuízo do disposto no número anterior, os trabalhadores têm direito a reunir-se durante o horário normal de trabalho até ao limite de quinze horas em cada ano, desde

que assegurem serviços de natureza urgente.

3- Os promotores das reuniões referidas nos pontos anteriores são obrigados a comunicar à entidade patronal respetiva ou a quem a represente, com a antecedência mínima de um dia, a data e hora em que pretendem que aquelas se efetuem, devendo afixar, no local reservado para esse efeito, a respetiva convocatória.

4- Os dirigentes das organizações sindicais representativas dos trabalhadores do estabelecimento podem participar nas reuniões, mediante comunicação dirigida à entidade patronal ou seu representante, com a antecedência mínima de seis horas.

5- As entidades patronais cederão as instalações convenientes para as reuniões previstas neste artigo.

Artigo 61.º

Cedência de instalações

1- Nos estabelecimentos com cem ou mais trabalhadores, a entidade patronal colocará à disposição dos delegados sindicais, quando estes o requeiram, de forma permanente, um local situado no interior do estabelecimento ou na sua proximidade para o exercício das suas funções.

2- Nos estabelecimentos com menos de cem trabalhadores, a entidade patronal colocará à disposição dos delegados sindicais, sempre que estes o requeiram, um local para o exercício das suas funções.

Artigo 62.º

Atribuição de horário a dirigentes e a delegados sindicais

1- Os membros dos corpos gerentes das associações sindicais poderão solicitar à direção do estabelecimento de ensino a sua dispensa total ou parcial de serviço enquanto membros daqueles corpos gerentes.

2- Para os membros das direções sindicais de professores serão organizados horários nominais de acordo com as sugestões apresentadas pelos respetivos sindicatos.

3- Na elaboração dos horários a atribuir aos restantes membros dos corpos gerentes das associações sindicais de professores e aos seus delegados sindicais ter-se-ão em conta as tarefas por eles desempenhadas no exercício das respetivas atividades sindicais.

Artigo 63.º

Quotização sindical

1- Mediante declaração escrita do interessado, as entidades empregadoras efetuarão o desconto mensal das quotizações sindicais nos salários dos trabalhadores e remetê-las-ão às associações sindicais respetivas até ao dia 10 de cada mês.

2- Da declaração a que se refere o número anterior constará o valor das quotas e o sindicato em que o trabalhador se encontra inscrito.

3- A declaração referida no número 2 deverá ser enviada ao sindicato e ao estabelecimento de ensino respetivo, podendo a sua remessa ao estabelecimento de ensino ser feita por intermédio do sindicato.

4- O montante das quotizações será acompanhado dos ma-

pas sindicais utilizados para este efeito, devidamente preenchidos, donde consta nome do estabelecimento de ensino, mês e ano a que se referem as quotas, nome dos trabalhadores por ordem alfabética, número de sócio do sindicato, vencimento mensal e respetiva quota, bem como a sua situação de baixa ou cessação do contrato, se for caso disso.

Artigo 64.º

Greve

Os direitos e obrigações respeitantes à greve serão aqueles que, em cada momento, se encontrem consignados na lei.

Artigo 65.º

Constituição da comissão paritária

1- Dentro dos 30 dias seguintes à entrada em vigor deste contrato, será criada, mediante a comunicação de uma à outra parte e conhecimento ao Ministério da Solidariedade, Emprego e Segurança Social, uma comissão paritária constituída por seis vogais, três em representação da associação patronal e três em representação das associações sindicais outorgantes.

2- Por cada vogal efetivo será sempre designado um substituto.

3- Os representantes das associações patronais e sindicais junto da comissão paritária poderão fazer-se acompanhar dos assessores que julguem necessário, os quais não terão direito a voto.

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

Artigo 66.º

Competência da comissão paritária

1- Compete à comissão paritária:

- a) Interpretar as disposições da presente convenção;
- b) Integrar os casos omissos;
- c) Proceder à definição e ao enquadramento das novas pro-fissões;
- d) Deliberar sobre as dúvidas emergentes da aplicação desta convenção, nomeadamente quanto à aplicação do artigo 39.º-A;
- e) Deliberar sobre o local, calendário e convocação das reuniões;
- f) Deliberar sobre a alteração da sua composição sempre com respeito pelo princípio da paridade.

2- As decisões da comissão paritária referentes à aplicação do artigo 39.º-A serão tomadas no prazo máximo de 15 dias úteis, tendo as partes de fornecer à comissão os elementos que forem necessários para a análise da situação.

Artigo 67.º

Funcionamento da comissão paritária

1- A comissão paritária funcionará, a pedido de qualquer das partes, mediante convocatória enviada à outra parte com a antecedência mínima de oito dias, salvo casos de emer-

gência, em que a antecedência mínima será de três dias e só poderá deliberar desde que esteja presente a maioria dos membros efetivos representantes de cada parte e só em questões constantes da agenda.

2- Qualquer dos elementos componentes da comissão paritária poderá fazer-se representar nas reuniões da mesma mediante procuração bastante.

3- As deliberações da comissão paritária serão tomadas por consenso; em caso de divergência insanável, recorrer-se-á a um árbitro escolhido de comum acordo.

4- As despesas com a nomeação do árbitro são da responsabilidade de ambas as partes.

5- As deliberações da comissão paritária passarão a fazer parte integrante da presente convenção logo que publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

6- A presidência da comissão será rotativa por períodos de seis meses, cabendo, portanto, alternadamente a uma e a outra das duas partes outorgantes.

Artigo 68.º

Transmissão e extinção do estabelecimento

1- O transmitente e o adquirente devem informar os trabalhadores, por escrito e em tempo útil antes da transmissão, da data e motivo da transmissão, das suas consequências jurídicas, económicas e sociais para os trabalhadores e das medidas projetadas em relação a estes.

2- Em caso de transmissão de exploração a posição jurídica de empregador nos contratos de trabalho transmite-se para o adquirente.

3- Se, porém, os trabalhadores não preferirem que os seus contratos continuem com a entidade patronal adquirente, poderão os mesmos manter-se com a entidade transmitente se esta continuar a exercer a sua atividade noutra exploração ou estabelecimento, desde que haja vagas.

4- A entidade adquirente será solidariamente responsável pelo cumprimento de todas as obrigações vencidas emergentes dos contratos de trabalho, ainda que se trate de trabalhadores cujos contratos hajam cessado, desde que os respetivos direitos sejam reclamados pelos interessados até ao momento da transmissão.

5- Para os efeitos do disposto no número anterior, deverá o adquirente, durante os 30 dias anteriores à transmissão, manter afixado um aviso nos locais de trabalho e levar ao conhecimento dos trabalhadores ausentes, por meio de carta registada com aviso de receção, a endereçar para os domicílios conhecidos no estabelecimento, que devem reclamar os seus créditos, sob pena de não se lhe transmitirem.

6- No caso de o estabelecimento cessar a sua atividade, a entidade patronal pagará aos trabalhadores as indemnizações previstas na lei, salvo em relação àquelas que, com o seu acordo, a entidade patronal transferir para outra firma ou estabelecimento, aos quais deverão ser garantidas, por escrito, pela empresa cessante e pela nova, todos os direitos decorrentes da sua antiguidade naquela cuja atividade haja cessado.

7- Quando se verifique a extinção de uma secção de um estabelecimento de ensino e se pretenda que os trabalhado-

res docentes sejam transferidos para outra secção na qual o serviço docente tenha de ser prestado em condições substancialmente diversas, nomeadamente no que respeita a estatuto jurídico ou pedagógico, terão os trabalhadores docentes direito a rescindir os respetivos contratos de trabalho, com direito às indemnizações referidas no número anterior.

Artigo 69.º

Desburocratização, simplificação e proteção de dados pessoais

1- Na organização do trabalho, a entidade empregadora deverá aplicar os princípios da desburocratização e simplificação.

2- Em cumprimento do disposto no número anterior, deverá ser privilegiada a utilização de meios telemáticos para a realização de reuniões em comunicação síncrona ou assíncrona, nomeadamente e entre outros, conselhos de turma, reuniões de avaliação, reuniões de grupo ou departamento.

3- As atas e deliberações tomadas deverão ser reduzidas a escrito, aprovadas por meio electrónico, assinadas pelo coordenador da reunião e distribuídas, electronicamente, por todos os participantes.

4- Deverá também ser privilegiada a comunicação por meios digitais e a adoção de metodologias de trabalho *paperless*.

5- A entidade empregadora dará cumprimento integral ao Regulamento Geral de Proteção de Dados.

Artigo 70.º

Disposições transitórias

1- Com a entrada em vigor da presente convenção, os docentes que leccionam em escola profissional são classificados no início do 1.º nível da tabela respetiva com as seguintes adaptações:

a) As remunerações superiores ao valor máximo da tabela ficam nesse valor para os docentes que já adquiriram esse direito;

b) Os docentes cuja remuneração atual seja superior à remuneração de início de carreira da respetiva tabela mantêm a remuneração atual até que, por força da sua progressão, a remuneração de tabela seja superior.

2- Quando o docente auferir remuneração superior a 1750 € ou tenha 25 ou mais anos de serviço, é classificado no início do 2.º nível da tabela II ou III, respetivamente.

3- Os docentes que leccionam em estabelecimento de ensino particular e cooperativo e cujas relações laborais são regidas pelo contrato colectivo entre a AEEP e o SPLIU publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 30, de 15 de agosto de 2015, são classificados na tabela e nível correspondente à tabela e nível em que estavam classificados neste contrato coletivo.

4- O disposto no artigo 43.º só se aplica aos contratos de trabalho celebrados após a entrada em vigor do presente CCT, mantendo-se para os restantes as condições em vigor nesta data.

5- Os trabalhadores que leccionam em estabelecimentos de ensino só com pré-escolar ou só com pré-escolar e pri-

meiro ciclo do ensino básico e que foram abrangidos pelo disposto no ponto 2.3 do artigo 73.º do contrato colectivo entre a AEEP e o SPLIU publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 30, de 15 de agosto de 2015, mantêm a sua retribuição até ao final do ano lectivo 2017/2018 nos termos dessa norma.

Artigo 71.º

Disposições especiais

O disposto no número 5 do artigo 7.º não é aplicável aos docentes que leccionem em cursos profissionais em estabelecimentos de ensino particular e cooperativo que perderam o contrato de associação e cuja receita se enquadra no previsto no número 3 do artigo 39.º, podendo ser-lhes aplicável o disposto nos números 1 e 2 do artigo 70.º e o número 4 do artigo 7.º até ao final do ano lectivo 2019/2020.

ANEXO I

Regulamento de avaliação de desempenho

Artigo 1.º

Âmbito

1- O presente regulamento de avaliação de desempenho aplica-se a todos os docentes que se encontrem integrados na carreira.

2- A avaliação de desempenho resultante do presente regulamento releva para efeitos de progressão na carreira no âmbito do presente contrato coletivo de trabalho.

3- Na falta de avaliação de desempenho por motivos não imputáveis ao docente, considera-se como bom o serviço prestado por qualquer docente no cumprimento dos seus deveres profissionais.

4- O presente regulamento de avaliação de desempenho não é aplicável ao exercício da função de direção pedagógica, considerando-se que o serviço é bom enquanto durar o exercício de tais funções.

5- Quando o estabelecimento de ensino desenvolver um modelo de avaliação do desempenho próprio, aprovado pelo conselho pedagógico ou órgão equivalente, ouvidos os docentes, esse modelo poderá substituir o constante do presente regulamento após comunicação do mesmo às partes contratantes do presente instrumento de regulamentação colectiva do trabalho.

Artigo 2.º

Princípios

1- O presente regulamento de avaliação de desempenho desenvolve-se de acordo com os princípios constantes da Lei de Bases do Sistema Educativo, das Bases do Ensino Particular e Cooperativo e do Estatuto do Ensino Particular e Cooperativo.

2- A avaliação de desempenho tem como referência o projeto educativo do respetivo estabelecimento de ensino.

Artigo 3.º

Âmbito temporal

A avaliação do desempenho dos docentes realiza-se, consoante seja definido pela direcção pedagógica do estabelecimento de ensino, anualmente ou no final de cada nível salarial, e reporta-se ao tempo de serviço nele prestado que releve para efeitos de progressão na carreira.

Artigo 4.º

Objeto

1- São objeto de avaliação três domínios de competências do docente: (i) competências para lecionar, (ii) competências profissionais e de conduta e (iii) competências sociais e de relacionamento.

2- No caso de docentes com funções de coordenação ou chefia, é ainda objeto de avaliação o domínio de competências de gestão.

3- Cada domínio compreende diversas ordens de competências, conforme anexo B, sendo cada uma destas avaliada mediante a verificação dos indicadores constantes das grelhas de avaliação de desempenho anexas ao presente regulamento, que poderão ser adaptados em cada estabelecimento de ensino, pelos respetivos órgãos de gestão pedagógica, tendo por referência o seu projeto educativo, desde que previamente conhecidos pelos docentes.

Artigo 5.º

Resultado da avaliação

1- O nível de desempenho atingido pelo docente é determinado da seguinte forma:

- a cada ordem de competências é atribuída uma classificação numa escala de 1 a 5;
- é calculada a média das classificações obtidas no conjunto das ordens de competências;
- o valor da média é arredondado à unidade;
- ao valor obtido é atribuído um nível de desempenho nos termos da seguinte escala: 1 e 2 = nível de desempenho insuficiente; 3 = nível de desempenho suficiente; 4 e 5 = nível de desempenho bom.

Artigo 6.º

Sujeitos

1- A avaliação de desempenho docente é da responsabilidade da direcção pedagógica do respetivo estabelecimento de ensino.

2- O desenvolvimento do processo de avaliação e a classificação final são da responsabilidade de uma comissão de avaliação constituída por três elementos.

3- Integram a comissão de avaliação o diretor pedagógico e dois docentes com funções de coordenação no estabelecimento de ensino, podendo também integrar comissão personalidade de reconhecido mérito indicada pela direcção pedagógica.

4- Os elementos que integram a comissão de avaliação são avaliados pelo diretor pedagógico.

5- É da competência da entidade titular a ratificação da

avaliação de desempenho com o resultado que lhe é proposto pela direcção pedagógica.

Artigo 7.º

Procedimentos de avaliação

1- Nos primeiros trinta dias do 3.º período letivo do ano em avaliação ou do ano em que o docente completa o tempo de permanência no escalão de vencimento em que se encontra, consoante o âmbito temporal adoptado nos termos do artigo 3.º, deve entregar à direcção pedagógica do estabelecimento a sua autoavaliação, realizada nos termos do presente regulamento.

2- A não entrega injustificada pelo docente do seu relatório de autoavaliação implica, para efeitos de progressão na carreira, a não contagem do tempo de serviço do ano letivo em curso.

3- No desenvolvimento do processo de avaliação do desempenho, a comissão de avaliação tem em conta a autoavaliação de desempenho feita pelo docente, bem como dados resultantes de outros procedimentos de avaliação ou do percurso profissional do docente que considere pertinentes e adequados para o efeito, nomeadamente:

- a) Planificações letivas;
- b) Aulas ou outras atividades letivas orientadas pelo docente que tenham sido assistidas;
- c) Entrevista(s) de reflexão sobre o desempenho profissional do docente;
- d) Parecer dos responsáveis pedagógicos;
- e) Formação realizada;
- f) Assiduidade e pontualidade.

4- Até ao dia 30 de junho subsequente à data referida no número 1, a comissão de avaliação apresenta à entidade titular um relatório de avaliação, que deverá conter uma descrição dos elementos tidos em conta na avaliação, a classificação atribuída e respetiva fundamentação.

5- A entidade titular do estabelecimento deve, no prazo de 15 dias úteis contados a partir da data referida no número anterior, ratificar a avaliação ou pedir esclarecimentos.

6- Os esclarecimentos devem ser prestados no prazo de 10 dias úteis, após o que a entidade titular do estabelecimento ratifica a avaliação.

7- O relatório de avaliação com o resultado final do processo de avaliação deve ser comunicado ao docente no prazo de 5 dias após a decisão referida no número anterior.

8- Sempre que o resultado da avaliação difira significativamente do resultado da autoavaliação realizada pelo docente, deverá a direcção pedagógica entregar o relatório de avaliação numa entrevista, com objetivos formativos.

Artigo 8.º

Efeitos da avaliação

1- O período em avaliação que tenha sido avaliado como Bom releve para progressão na carreira.

2- No escalão de ingresso na carreira, dado que o docente se encontra na fase inicial da sua vida profissional, releve para progressão na carreira o tempo de serviço cujo desempenho seja avaliado no mínimo como Suficiente.

Artigo 9.º

Recursos

- 1- Sempre que o docente obtenha uma classificação inferior a Bom na avaliação de desempenho, poderá recorrer da decisão nos termos do disposto nos números seguintes.
- 2- O procedimento de recurso inicia-se mediante notificação do docente à entidade patronal de que deseja uma arbitragem, indicando desde logo o seu árbitro e respetivos contactos e juntando as suas alegações de recurso.
- 3- As alegações deverão conter a indicação expressa dos parâmetros do relatório de avaliação com cuja classificação o docente discorda e respetivos fundamentos.
- 4- A notificação referida no número 2 deverá ser efetuada no prazo de 15 dias úteis após a notificação da decisão de não classificação do ano de serviço como bom e efetivo.
- 5- A entidade titular dispõe do prazo de 15 dias úteis para nomear o seu árbitro e contra-alegar, notificando o docente e o árbitro nomeado pelo mesmo da identificação e contactos do seu árbitro e das suas contra-alegações.
- 6- No prazo de 5 dias úteis após a notificação referida no número anterior, os dois árbitros reúnem-se para escolher um terceiro árbitro.
- 7- Os árbitros desenvolvem as diligências que entenderem necessárias para preparar a decisão, sem formalidades especiais, tendo de a proferir e notificar às partes no prazo de 20 dias úteis, salvo motivo relevante que os árbitros deverão invocar e descrever na sua decisão.
- 8- Qualquer das partes poderá recorrer da decisão da arbitragem para os tribunais nos termos gerais de direito.
- 9- Cada parte suportará os custos com o seu árbitro, sendo os custos com o terceiro árbitro suportados em partes iguais por ambas as partes.

Artigo 10.º

Questões finais e transitórias

- 1- O recurso à arbitragem referida no artigo 9.º é condição obrigatória para o recurso judicial.
- 2- Cada uma das partes nomeia o seu árbitro, podendo recorrer a lista elaborada pela AEEP e pelos sindicatos outorgantes do CCT.

A- Escala

1 - Inadequado	Muito pouco desenvolvido. Os aspetos fundamentais da competência não são demonstrados. Para atingir o nível adequado necessita, em elevado grau, de formação em aspetos básicos, treino prático e acompanhamento.
----------------	---

2 - Pouco adequado	Alguns aspetos fundamentais da competência não são demonstrados de modo consistente. Para atingir o nível adequado necessita de formação específica, treino prático e acompanhamento.
3 - Adequado	Desenvolvido. Corresponde, em termos globais, às exigências da competência. Genericamente, os indicadores da competência são demonstrados, com algumas exceções, nalguns aspetos secundários. Necessita de treino prático e acompanhamento complementares.
4 - Muito adequado	Muito desenvolvido. Corresponde aos indicadores da competência, com raríssimas exceções, nalguns aspetos secundários.
5 - Excelente	Plenamente desenvolvido. Corresponde, sem exceção, às exigências da competência, ocasionalmente ultrapassa-as.

B- Domínios e ordens de competências

Domínio - competências para lecionar

Ordens de competências:

- 1- Conhecimentos científicos e didáticos
- 2- Promoção da aprendizagem pela motivação e responsabilização dos alunos
- 3- Plasticidade (Flexibilidade e capacidade de adaptação)
- 4- Identificação e vivência do projeto educativo
- 5- Comunicação
- 6- Planeamento
- 7- Procura de informação e atualização de conhecimentos
- 8- Avaliação

Domínio - competências profissionais e de conduta

Ordens de competências:

- 1- Trabalho de equipa e cooperação inter-áreas

Domínio - competências sociais e de relacionamento

Ordens de competências:

- 1- Relação com os alunos e encarregados de educação
- 2- Envolvimento com a comunidade educativa

Domínio - competências de gestão

Ordens de competências:

- 1- Liderança
- 2- Motivação
- 3- Delegação
- 4- Planeamento e controlo
- 5- Estratégia
- 6- Gestão da inovação

Grelhas de avaliação de desempenho		
Domínio	Ordens de competências	Indicadores
Competências para lecionar	1. Conhecimentos científicos e didáticos	1. Evidencia o conhecimento das matérias 2. Explica com clareza as áreas do seu domínio científico 3. Apresenta informação (científica) precisa e atualizada 4. Procura abordagens para ajudar o desenvolvimento cognitivo, afetivo e social do aluno 5. Procura conhecimentos sobre o pensamento, tendências e práticas inovadoras na educação
	2. Promoção da aprendizagem pela motivação e responsabilização dos alunos	1. Apoia os alunos na aquisição de novas competências 2. Motiva os alunos para a melhoria 3. Utiliza práticas que promovem o desenvolvimento e aprofundamento de competências 4. Sistematiza procedimentos e tarefas de rotina para comprometer os alunos em várias experiências de aprendizagem 5. Promove a autoestima do aluno, com reforço positivo 6. Apoia os alunos no desenvolvimento e utilização de formas de avaliar criticamente a informação
	3. Plasticidade (Flexibilidade e capacidade de adaptação)	1. Usa várias estratégias para fazer face a diferentes modos de aprendizagem dos alunos 2. Quando seleciona os recursos, considera as necessidades individuais de cada aluno, o ambiente de aprendizagem e as competências a desenvolver 3. Conhece os processos relacionados com a educação especial e providencia as experiências adequadas para o sucesso do aluno (quando aplicável e tendo formação) 4. Dá informação fundamentada sobre os trabalhos propostos aos alunos 5. Utiliza uma variedade de recursos adequados para aperfeiçoar a aprendizagem dos alunos
	4. Identificação e vivência do projeto educativo	1. Segue as linhas orientadoras do projeto educativo e usa a metodologia preconizada 2. Estimula a aquisição dos valores propostos no projeto educativo da escola
	5. Comunicação	1. Demonstra proficiência na utilização da vertente escrita da língua portuguesa 2. Demonstra proficiência na utilização da vertente oral da língua portuguesa 3. Promove, no âmbito, da sua área disciplinar o bom uso da língua 4. Promove competências eficazes de comunicação
	6. Planeamento	1. Desenvolve, com os alunos, expectativas atingíveis para as aulas 2. Gere o tempo de ensino de uma forma a cumprir os objetivos propostos 3. Faz ligações relevantes entre as planificações das aulas diárias e as planificações de longo prazo 4. Planifica adequadamente os temas das aulas 5. Planifica adequadamente as aulas 6. Modifica planificações para se adaptar às necessidades dos alunos, tornando os tópicos mais relevantes para a vida e experiência dos alunos 7. Acompanha a planificação do seu grupo disciplinar
	7. Procura de informação e atualização de conhecimentos	1. Utiliza, apropriadamente as tecnologias da informação e da comunicação para melhorar o ensino/aprendizagem 2. Promove, sempre que possível, a utilização destas novas tecnologias de informação, pelos alunos 3. Mantém um registo das suas experiências de aprendizagem relacionando-as com os contextos educacionais 4. Explora formas de aceder e utilizar a pesquisa sobre educação 5. Participa em ações de formação propostas pela escola
	8. Avaliação	1. Alinha as estratégias de avaliação com os objetivos de aprendizagem 2. Utiliza o trabalho do aluno para diagnosticar dificuldades de aprendizagem que corrige adequadamente 3. Aplica adequadamente os instrumentos e as estratégias de avaliação, tanto a curto como a longo prazo 4. Utiliza uma variedade de técnicas de avaliação 5. Utiliza a comunicação contínua para manter tanto os alunos como os pais informados e para demonstrar o progresso do aluno 6. Modifica os processos de avaliação para assegurar que as necessidades dos alunos especiais ou as exceções de aprendizagem são correspondidas 7. Integra a autoavaliação como estratégia reguladora da aprendizagem do aluno

Competências profissionais e de conduta	1. Trabalho de equipa e cooperação inter-áreas	1. Partilha novas aquisições de conhecimentos científicos com os colegas 2. Trabalha cooperativamente com os colegas para resolver questões relacionadas com alunos, as aulas e a escola 3. Participa nos diversos grupos de trabalho da escola (grupos por disciplina, etc.) 4. Toma a iniciativa de criar atividades lúdico/pedagógicas pluridisciplinares na escola 5. Participa em atividades lúdico/pedagógicas pluridisciplinares na escola
Competências sociais e de relacionamento	1. Relação com os alunos e encarregados de educação	1. Demonstra preocupação e respeito para com os alunos, mantendo interações positivas 2. Promove, entre os alunos, interações educadas e respeitadas 3. Tem capacidade para lidar com comportamentos inadequados dos alunos 4. Mantém um canal de comunicação informal, de abertura e de proximidade com os alunos 5. Aplica o conhecimento sobre o desenvolvimento físico, social e cognitivo dos alunos 6. Conhece, explica e implementa eficazmente os regulamentos existentes 7. Demonstra ter bom relacionamento com os encarregados de educação 8. Promove um ambiente disciplinado 9. Promove o compromisso efetivo dos encarregados de educação na concretização de estratégias de apoio à melhoria e sucesso dos alunos 10. Mobiliza valores e outras componentes dos contextos culturais e sociais, adotando estratégias pedagógicas de diferenciação, conducentes ao sucesso de cada aluno
	2. Envolvimento com a comunidade educativa	1. Demonstra estar integrado na comunidade educativa 2. Reconhece e releva os esforços e sucessos de outros (elementos da comunidade educativa) 3. Inicia contactos com outros profissionais e agentes da comunidade para apoiar os alunos e as suas famílias, quando adequado 4. Cria oportunidades adequadas para os alunos, seus pais e membros da comunidade partilharem a sua aprendizagem, conhecimentos e competências com outros, na sala de aula ou na escola
Competências de gestão - nas situações previstas no n.º 2 do artigo 4.º do anexo I	1. Liderança	1. Adapta o seu estilo de liderança às diferentes características dos colaboradores 2. Favorece a autonomia progressiva do colaborador 3. Obtém o cumprimento das suas orientações através de respeito e adesão 4. É um exemplo de comportamento profissional para a equipa 5. No caso de estar nas suas funções, identifica e promove situações que requerem momentos formais de comunicação com alunos, encarregados de educação
	2. Motivação	1. Dá apoio e mostra-se disponível sempre que alguém necessita 2. Elogia com clareza e de modo proporcionado 3. Mostra apreço pelo bom desempenho dos seus colaboradores
	3. Delegação	1. Delega todas as tarefas e responsabilidades em que tal é adequado 2. Promove a delegação desafiante, proporcionando assim oportunidades de desenvolvimento individual dos seus colaboradores 3. Ao delegar deixa claro o âmbito de responsabilidade, os recursos e o objetivo final 4. Responsabiliza os delegados pelos resultados das tarefas atribuídas 5. Controla em grau adequado
	4. Planeamento e controlo	1. Elabora planos, documentados, para as principais atividades, rentabilizando os recursos humanos e materiais 2. Baseia o seu planeamento em previsões realistas, definindo calendários, etapas e sub-objetivos, e pontos de controlo das atividades em momentos-chave
	5. Estratégia	1. Formula uma visão estratégica positiva e motivante 2. Envolve a equipa e suscita a sua adesão à visão 3. Promove processos, atividades e estilos de atuação coerentes com a visão 4. O seu discurso é um exemplo de coerência com a visão 5. A sua ação é um exemplo de coerência com a visão 6. Integra na sua visão estratégica a gestão da qualidade
	7. Reconhecimento	1. Reconhece boas práticas 2. Estimula boas práticas (que não sejam necessariamente inovadoras)
	8. Gestão da inovação	1. Incentiva a análise crítica dos métodos de trabalho, encorajando a inovação 2. Recolhe sugestões e propõe à equipa temas concretos para inovação 3. Reconhece e elogia em ocasiões públicas ações de inovação 4. Aplica medidas de inovação ou reformulação de procedimentos
	9. Avaliação	1. Implementa mecanismos formais de avaliação dos processos de gestão que lhe estão confiados 2. Garante a implementação de ações de melhoria resultantes dos processos formais de avaliação 3. Gere de forma eficaz (integrando a informação em futuras ações) a avaliação de todo o processo de gestão

ANEXO II

Definição de profissões e categorias profissionais

Trabalhadores docentes

Educador de infância - É o trabalhador com habilitação específica que tem sob a sua responsabilidade a orientação de uma classe infantil. Organiza e aplica os meios educativos adequados em ordem ao desenvolvimento integral da criança: psicomotor, afetivo, intelectual, social, moral, etc. Acompanha a evolução da criança e estabelece contactos com os pais no sentido de se obter uma ação educativa integrada. É também designado por educador de infância o trabalhador habilitado por diploma outorgado pelo Ministério da Educação e Ciência para o exercício das funções atrás descritas, desde que efetivamente as exerça ou como tal tenha sido contratado.

Professor - É o trabalhador que exerce a atividade docente em estabelecimento de ensino particular e cooperativo ou escola profissional.

Formador - É o trabalhador que exerce a actividade docente maioritariamente na área técnica do currículo do ensino profissional.

ANEXO III

Tabelas salariais

Docentes e formadores

Tabela A - Docentes profissionalizados com grau superior (fora da tabela II)

Anos completos de serviço	Nível	Retribuição
0 anos	A8	1 135,00 €
1 ano		
2 anos		
3 anos		
4 anos		

5 anos	A7	1 395,00 €
6 anos		
7 anos		
8 anos		
9 anos		
10 anos	A6	1 510,00 €
11 anos		
12 anos		
13 anos		
14 anos		
15 anos	A5	1 750,00 €
16 anos		
17 anos		
18 anos		
19 anos		
20 anos	A4	1 950,00 €
21 anos		
22 anos		
23 anos		
24 anos		
25 anos	A3	2 100,00 €
26 anos		
27 anos		
28 anos		
29 anos		
30 anos	A2	2 405,00 €
31 anos		
32 anos		
33 anos		
34 anos		
35 anos	A1	3 050,00 €
36 anos		
37 anos		

Tabela II - Docentes no ensino profissional

Anos completos de serviço	Nível	Retribuição
0 anos	II.1	1 200 €
1 ano		
2 anos		
3 anos		
4 anos		
5 anos		
6 anos		
7 anos		
8 anos	II.2	1 500 €
9 anos		
10 anos		
11 anos		
12 anos		
13 anos		
14 anos		
15 anos		
16 anos ou mais	II.3	2 000 €

Tabela IV - Artigo 39.º

Anos completos de serviço	Nível	Retribuição
0 anos	IV.1	1 100 €
1 ano		
2 anos		
3 anos		
4 anos		
5 anos		
6 anos		
7 anos		
8 anos	IV.2	1 300 €
9 anos		
10 anos		
11 anos		
12 anos		
13 anos		
14 anos		
15 anos		
16 anos ou mais	IV.3	1 800 €

Tabela III - Formadores no ensino profissional

Anos completos de serviço	Nível	Retribuição
0 anos	III.1	1 100 €
1 ano		
2 anos		
3 anos		
4 anos		
5 anos		
6 anos		
7 anos		
8 anos	III.2	1 300 €
9 anos		
10 anos		
11 anos		
12 anos		
13 anos		
14 anos		
15 anos		
16 anos ou mais	III.3	1 800 €

Tabela K - Docentes do ensino artístico especializado não licenciados ou não profissionalizados

Anos completos de serviço	Nível	Retribuição
0 anos	K8	964,01 €
1 ano		
2 anos		
3 anos		
4 anos		
5 anos	K7	1 087,00 €
6 anos		
7 anos		
8 anos		
9 anos		
10 anos	K6	1 143,00 €
11 anos		
12 anos		
13 anos		
14 anos		

15 anos	K5	1 214,00 €
16 anos		
17 anos		
18 anos		
19 anos		
20 anos	K4	1 395,00 €
21 anos		
22 anos		
23 anos		
24 anos		
25 anos	K3	1 489,00 €
26 anos		
27 anos		
28 anos		
29 anos		
30 anos	K2	1 637,00 €
31 anos		
32 anos		
33 anos		
34 anos		
35 anos	K1	1 950,00 €
36 anos		
37 anos		

Tabela P - Docentes de actividades não incluídas no currículo obrigatório e outros docentes

Anos completos de serviço	Nível	Retribuição
0 anos	P8	900,00 €
1 ano		
2 anos		
3 anos		
4 anos		

5 anos	P7	950,00 €
6 anos		
7 anos		
8 anos		
9 anos		
10 anos	P6	1 000,00 €
11 anos		
12 anos		
13 anos		
14 anos		
15 anos	P5	1 050,00 €
16 anos		
17 anos		
18 anos		
19 anos		
20 anos	P4	1 100,00 €
21 anos		
22 anos		
23 anos		
24 anos		
25 anos	P3	1 150,00 €
26 anos		
27 anos		
28 anos		
29 anos		
30 anos	P2	1 200,00 €
31 anos		
32 anos		
33 anos		
34 anos		
35 anos	P1	1 250,00 €
36 anos		
37 anos		

Depositado em 17 de outubro de 2017, a fl. 39 do livro n.º 12, com o n.º 209/2017, 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 EMEL - Empresa Municipal de Mobilidade e Estacionamento de Lisboa, EM, SA e o Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços, Comércio, Restauração e Turismo - SITESE

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.^a

Âmbito

1- O presente acordo de empresa, adiante designado abreviadamente por AE, obriga, por um lado, a EMEL - Empresa Municipal de Mobilidade e Estacionamento de Lisboa, EM, SA, adiante designada por EMEL e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço representados pelo Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços, Comércio, Restauração e Turismo, adiante abreviadamente designado SITESE.

2- O âmbito profissional é o constante no anexo I.

3- O universo de aplicação é de 518 trabalhadores da empresa, à data de entrada em vigor deste acordo de empresa.

4- Para efeitos de âmbito geográfico da EMEL é considerada a área geográfica de Lisboa e os concelhos limítrofes.

5- A atividade da EMEL compreende, nomeadamente, a prestação de serviços de interesse geral no âmbito do desenvolvimento, gestão e exploração de soluções de mobilidade urbana, as quais incluem a construção, promoção e gestão de infraestruturas de estacionamento público urbano, a fiscalização do estacionamento público urbano e serviços associados, como o controlo do acesso aos bairros históricos e a vigilância de túneis, a construção e operação de infraestruturas de apoio à mobilidade pedonal, sistemas de mobilidade elétrica e produtos partilhados de mobilidade e demais atividades tal como definido nos estatutos da empresa.

Cláusula 2.^a

Vigência e denúncia

1- O presente acordo de empresa entra em vigor a partir do primeiro dia do mês seguinte ao da sua assinatura e é válido pelo prazo de 2 anos.

2- O anexo II e as cláusulas de expressão pecuniária contidas neste acordo de empresa têm uma vigência de doze meses, contados a partir de 1 de junho de 2017.

3- O anexo II e as cláusulas de expressão pecuniária contidas neste acordo podem ser revistas anualmente por acordo entre as partes. Caso não seja denunciado por qualquer das partes, a vigência do presente acordo de empresa renova-se automática e sucessivamente por períodos de 2 anos.

4- As partes têm o dever de informar os trabalhadores sobre aspetos relevantes deste acordo de empresa e da lei aplicável.

5- Sempre que se verifiquem, pelo menos, três revisões que não incidam sobre o anexo II ou as cláusulas de expressão pecuniária, é feita a republicação do novo texto consolidado deste AE no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

CAPÍTULO II

Admissão e carreira profissional

Cláusula 3.^a

Preenchimento de vagas

1- Salvo situações em que a função exija um perfil e qualificações que comprovadamente as trabalhadoras e os trabalhadores da EMEL não detenham, o preenchimento de novas vagas para as categorias identificadas no anexo I deve ser precedido de um processo de recrutamento interno, ao qual se segue, se necessário, um processo de seleção externo.

2- Em caso de igualdade na avaliação das candidaturas, será dada preferência às candidatas e candidatos que já sejam trabalhadoras e trabalhadores na EMEL.

3- Findo o processo de seleção de que resulte a seleção de uma trabalhadora ou de um trabalhador da EMEL num processo de recrutamento interno, esta ou este inicia o período de estágio.

Cláusula 4.^a

Admissão

1- Compete à EMEL contratar as trabalhadoras e os trabalhadores, maiores de idade e com base em critérios objetivos, dentro dos limites da lei e do presente acordo de empresa.

2- A EMEL pode solicitar, às candidatas e aos candidatos, elementos suplementares de comprovação dos respetivos requisitos.

Cláusula 5.^a

Período experimental

1- Nos contratos sem termo a admissão presume-se em regime experimental, salvo quando, por escrito, se estipule o contrário.

2- Durante o período experimental qualquer das partes pode rescindir o contrato sem necessidade de pré-aviso ou invocação de motivo, não ficando sujeita a qualquer sanção ou indemnização. Porém, caso a admissão se torne definitiva, a antiguidade conta-se desde o início do período experimental.

3- No caso de contratos de trabalho sem termo aplicam-se as regras constantes nos termos legais, designadamente:

a) 90 dias para a generalidade das trabalhadoras e dos trabalhadores;

b) 180 dias para trabalhadores com cargos de complexidade técnica, nomeadamente, agentes de fiscalização de estacionamento, de elevado grau de responsabilidade ou de funções de confiança;

c) 240 dias, para trabalhadores que exerçam cargos de direção ou quadro superior, nomeadamente que sejam admitidos para a categoria profissional de técnico superior constante do anexo I.

4- Nos restantes regimes contratuais aplicam-se as normas constantes na legislação em vigor.

Cláusula 6.^a

Local de trabalho

1- A trabalhadora e o trabalhador devem prestar o seu tra-

balho na área geográfica de Lisboa ou nos concelhos limítrofes onde a EMEL exerça ou venha a exercer a sua atividade.

2- A eventual permanência da trabalhadora ou do trabalhador num determinado local não equivale à renúncia da possibilidade do mesmo ser deslocado, no âmbito da área geográfica que constitui o local de trabalho nos termos do número anterior.

3- As trabalhadoras e os trabalhadores afetos a áreas em que não seja previsível a alteração do local de trabalho, por inerência do desempenho das suas funções, devem ser informados com 7 dias de antecedência, podendo este tempo ser reduzido com o acordo da trabalhadora ou do trabalhador.

4- Nas situações previstas no número anterior, quando a alteração ocorra no decurso do mês e implique o aumento despesas com transportes públicos, a EMEL reembolsa a diferença das despesas, até ao final desse mês.

5- A trabalhadora ou o trabalhador realizam deslocações no âmbito das suas funções profissionais, ou com vista à participação nas ações de formação profissional que a EMEL entenda necessários.

Cláusula 7.^a

Categorias profissionais EMEL

1- Às trabalhadoras e aos trabalhadores ao serviço da EMEL são atribuídas categorias profissionais constantes do anexo I.

2- A trabalhadora ou o trabalhador exercem a atividade correspondente à categoria profissional que lhe está atribuída, bem como as funções afins ou funcionalmente ligadas, para as quais detenha as qualificações profissionais adequadas e não impliquem desvalorização profissional.

3- Da mudança de categoria profissional não pode resultar a diminuição da retribuição que vinha sendo auferida, entendendo-se como retribuição para este efeito a constante do anexo II, com exceção das alterações que impliquem a mudança para categoria inferior, que ocorram nos primeiros 3 anos de antiguidade, por mútuo acordo.

Cláusula 8.^a

Definição de funções

As funções próprias das categorias profissionais deste AE são as constantes do anexo I.

Cláusula 9.^a

Tabela salarial

A tabela salarial consta do anexo II.

Cláusula 10.^a

Acesso a nova categoria profissional

1- O acesso a novas categorias profissionais depende de acordo prévio e expresso da trabalhadora ou do trabalhador e fica dependente de um período de estágio determinado pela EMEL, de duração não superior a um ano.

2- A trabalhadora ou o trabalhador auferem durante o período de estágio, a remuneração que auferia antes do início do mesmo, sendo-lhe atribuído, a título excecional, um comple-

mento de estágio de valor correspondente à diferença entre a remuneração da trabalhadora ou do trabalhador e a remuneração da categoria a que diz respeito o período de estágio.

3- Findo o período de estágio a EMEL decide e informa a trabalhadora ou o trabalhador sobre a sua integração na categoria a que diz respeito o período de estágio.

4- Caso se concretize a integração na categoria, o período de estágio conta para a antiguidade dessa categoria e a trabalhadora ou o trabalhador passa daí em diante a auferir a remuneração respetiva.

5- Caso não se concretize a integração na categoria, a trabalhadora ou o trabalhador mantém todos os direitos da carreira de onde provém, continuando a receber a remuneração que auferia antes do início do período de estágio.

Cláusula 11.^a

Exercício temporário de outras funções

1- Quando o interesse da empresa o exija, a EMEL pode encarregar temporariamente a trabalhadora ou o trabalhador de serviços não compreendidos na atividade contratada, pelo período máximo de um ano, desde que tal mudança não implique diminuição da retribuição nem modificação substancial da posição da trabalhadora ou do trabalhador.

2- Sempre que tal mudança seja superior a 90 dias, EMEL comunicará à comissão sindical, previamente, o início e os fundamentos do exercício temporário de funções não compreendidas na categoria profissional da trabalhadora ou do trabalhador.

3- Findo o período máximo de um ano, a EMEL deve reclassificar a trabalhadora ou o trabalhador não se aplicando o período de estágio previsto na cláusula 10.^a deste acordo de empresa.

4- Caso não se concretize a integração na categoria, a trabalhadora ou o trabalhador mantém todos os direitos da categoria de onde provém, continuando a receber a remuneração fixa que auferia nas funções anteriores.

Cláusula 12.^a

Exercício de cargos de chefia

1- O exercício de cargos de chefia na EMEL é realizado em comissão de serviço, tem natureza temporária e depende dos níveis de confiança, nos termos da lei.

2- São exercidos em regime de comissão de serviços os cargos de direção ou chefia diretamente dependentes da administração, funções de secretariado pessoal dos órgãos sociais, bem como outras funções cuja natureza implique uma relação de confiança.

3- A política de recursos humanos relativa aos cargos de chefia consta de regulamentos internos e é da competência exclusiva da EMEL.

4- Sem prejuízo de outros normativos internos complementares, a avaliação de desempenho e progressão na carreira em vigor na empresa aplicam-se aos trabalhadores que exercem cargos de chefia, tendo estes os mesmos direitos que os demais.

5- Aquando da cessação da comissão, as trabalhadoras e os trabalhadores integram a carreira a que estão adstritos,

nos termos da correspondente evolução, quando aplicável, de acordo com regime contratual existente, sem prejuízo do disposto na lei.

CAPÍTULO III

Direitos, garantias e deveres

Cláusula 13.^a

Deveres da EMEL

São deveres da EMEL:

- a) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade a trabalhadora ou o trabalhador;
- b) Pagar pontualmente a retribuição, que deve ser justa e adequada ao trabalho;
- c) Proporcionar boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como moral;
- d) Promover a valorização profissional dos trabalhadores;
- e) Respeitar a autonomia técnica da trabalhadora ou do trabalhador que exerça atividades cuja regulamentação profissional o exija;
- f) Possibilitar o exercício de cargos em organizações representativas das trabalhadoras e dos trabalhadores;
- g) Prestar às organizações sindicais, no prazo de trinta dias, os esclarecimentos de natureza profissional que lhes sejam pedidos sobre trabalhadores ao seu serviço nelas inscritos e sobre quaisquer outros factos que se relacionem com o cumprimento do presente acordo de empresa;
- h) Proporcionar aos trabalhadores corretas condições de higiene, saúde e salubridade nos locais de trabalho e proteção coletiva e individual das trabalhadoras e dos trabalhadores;
- i) Sempre que adequado, criar normas que deem satisfação ao disposto na alínea anterior com o objetivo de proporcionar as condições ideais para um ambiente de trabalho salubre, diminuindo e/ou evitando os riscos de doenças profissionais e acidentes de trabalho, ouvindo as entidades competentes para o efeito;
- j) Entregar à trabalhadora ou ao trabalhador, aquando da cessação do contrato de trabalho, seja qual for o motivo, ou sempre que aquele justificadamente o requeira, o documento onde conste o tempo que esteve ao serviço, atividade, funções ou cargos exercidos e outras referências de natureza laboral registada pela EMEL;
- k) Atualizar o registo do pessoal, com indicação dos nomes, datas de nascimento e admissão, modalidades de contratos, categorias, promoções, retribuições, datas de início e termo das férias e faltas que impliquem perda da retribuição ou diminuição dos dias de férias, sempre que haja comunicação de alterações.

Cláusula 14.^a

Deveres do trabalhador

1- São deveres da trabalhadora e do trabalhador:

- a) Comparecer no local de trabalho designado pela EMEL, de modo a iniciar as funções atribuídas à hora fixada de acordo com o respetivo horário de trabalho;

b) Exercer de forma idónea, diligente, leal, assídua e conscienciosa as suas funções, segundo as normas e instruções recebidas e com observância das regras legais e usuais da profissão e das relações de trabalho, salvo na medida em que essas normas ou instruções ofendam os seus direitos e garantias;

c) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o empregador, os superiores hierárquicos, os colegas de trabalho e as demais pessoas que estejam ou entrem em relação com a EMEL;

d) Realizar o trabalho com zelo e diligência;

e) Cumprir as ordens e instruções do empregador em tudo o que respeite à execução e disciplina do trabalho, salvo na medida em que se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias;

f) Guardar lealdade ao empregador, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ele, nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócios;

g) Velar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhe forem confiados pelo empregador, nomeadamente velar pela conservação do vestuário e equipamentos relacionados com a sua atividade, dentro dos limites do desgaste imputável ao uso normal, acidentes e riscos inerentes;

h) Promover ou executar todos os atos tendentes à melhoria da produtividade da EMEL;

i) Cooperar para a melhoria do sistema de segurança, higiene e saúde no trabalho;

j) Cumprir as prescrições de segurança, higiene e saúde no trabalho estabelecidas nas disposições legais ou convencionais aplicáveis, bem como as ordens dadas pelo empregador;

k) Guardar sigilo profissional, nos termos e limitações legais;

l) Comparecer nas ações de formação comunicadas pela EMEL, salvo por motivo atendível que justifique a sua ausência;

m) Cumprir todas as demais obrigações decorrentes do presente AE.

2- O dever de obediência, a que se refere a alínea e) do número anterior, respeita tanto às ordens e instruções dadas diretamente pelo empregador, como às emanadas de superiores hierárquicos da trabalhadora ou do trabalhador, dentro dos poderes que por aquele lhes forem atribuídos.

Cláusula 15.^a

Garantias do trabalhador

1- A EMEL não poderá:

a) Opor-se, por qualquer forma, a que a trabalhadora ou o trabalhador exerça os seus direitos ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício ou pelo cumprimento dos seus deveres sindicais;

b) Exercer qualquer tipo de pressão sobre a trabalhadora ou sobre o trabalhador para que atue no sentido de violar os direitos individuais ou coletivos consignados neste AE ou na lei;

c) Despromover ou diminuir a retribuição da trabalhadora

ou do trabalhador, salvo nos casos previstos na lei ou neste AE;

d) Despedir sem justa causa a trabalhadora ou o trabalhador;

e) Sem prejuízo das atribuições da hierarquia respetiva, interferir na autonomia técnica ou desrespeitar as regras deontológicas inerentes ao exercício da profissão da trabalhadora ou do trabalhador.

2- A trabalhadora ou o trabalhador pode, excecional e fundamentalmente e para salvaguarda da sua responsabilidade, solicitar que as instruções sejam confirmadas por escrito.

Cláusula 16.^a

Processo individual

1- A cada trabalhadora ou trabalhador corresponde um só processo individual, donde constam os atos relativos à nomeação, situação, níveis de retribuição e funções desempenhadas, comissões de serviço, remunerações, licenças, repressões registadas e outras sanções mais graves e tudo o mais que lhe diga respeito como trabalhadora ou trabalhador, incluindo títulos académicos e profissionais e méritos a ele inerentes.

2- O processo da trabalhadora ou do trabalhador pode ser, a todo o tempo, consultado pelo próprio ou, mediante autorização destes, pelo seu advogado ou pelas estruturas representativas das trabalhadoras e dos trabalhadores, dentro dos limites impostos na lei, nomeadamente no que se refere à reserva da intimidade da vida privada e familiar.

3- O direito de consulta previsto no número anterior vigorará mesmo após a cessação do contrato de trabalho, nos termos da lei aplicável.

Cláusula 17.^a

Responsabilidade profissional

1- A EMEL garante a proteção em caso de responsabilidade civil na sequência de danos decorrentes do exercício das funções atribuídas à trabalhadora ou ao trabalhador.

2- O previsto no número anterior não exonera o trabalhador da obrigação de cumprimento rigoroso das suas funções e do conhecimento das leis gerais em vigor, proporcionando a EMEL formação adequada nestas matérias.

Cláusula 18.^a

Direitos sindicais

1- Para o exercício da atividade sindical na EMEL, constituem direitos das trabalhadoras e dos trabalhadores:

a) Desenvolver a atividade sindical na EMEL, nomeadamente, através de delegados sindicais e comissões ou secções sindicais, credenciados por comunicação do respetivo sindicato;

b) Dispor, sendo membros dos órgãos de associações sindicais, de 6 dias para exercício das atividades inerentes aos respetivos cargos, sem prejuízo de qualquer direito reconhecido por lei ou por este acordo, designadamente, da retribuição e do período de férias;

c) Dispor, a título permanente na EMEL, de instalações

adequadas ao exercício das funções de delegadas e delegados sindicais e das comissões, devendo ter, neste último caso, uma sala própria, tendo sempre em conta a disponibilidade da área da unidade de trabalho;

d) Realizar reuniões fora do horário de trabalho, nas instalações da EMEL desde que convocadas nos termos da lei e observadas as normas de segurança;

e) Realizar reuniões nos locais de trabalho, durante o horário normal, até ao máximo de 15 horas por ano, sem perda de quaisquer direitos consignados na lei ou neste acordo, sempre que fique assegurado o regular funcionamento dos serviços que não possam ser interrompidos;

f) Afixar no interior da EMEL e em local apropriado, reservado para o efeito pela EMEL, informações do seu interesse;

g) Sendo delegadas ou delegados sindicais, não serem transferidos para fora do seu local de trabalho sem o acordo do respetivo sindicato;

h) Exigir da EMEL o cumprimento deste acordo e das leis sobre matéria de trabalho e segurança, que contemplem situações não previstas neste acordo ou que se revelem mais favoráveis aos trabalhadores.

2- A EMEL garante a divulgação do organograma geral da EMEL.

Cláusula 19.^a

Quotização sindical

A EMEL garante, nos termos da lei, os descontos das quotas sindicais na retribuição das trabalhadoras e dos trabalhadores e o envio dos mapas resumos dos respetivos descontos.

Cláusula 20.^a

Competência da EMEL

1- Dentro dos limites deste acordo de empresa e da lei, compete à EMEL fixar os termos em que o trabalho deve ser prestado.

2- A EMEL pode elaborar regulamentos internos, dos quais constam normas de organização e disciplina do trabalho dentro dos limites deste acordo de empresa e da lei.

3- A EMEL dá conhecimento à associação sindical outorgante do conteúdo dos regulamentos internos, sendo estes ouvidos antes da sua publicação.

CAPÍTULO IV

Duração e organização da prestação de trabalho

Cláusula 21.^a

Período normal de trabalho

1- O período normal de trabalho não poderá exceder as 35 horas em cada semana, nem as sete horas diárias.

2- O período de trabalho diário tem início e termo de acordo com o horário de trabalho, podendo ocorrer em dias de calendário consecutivos.

Cláusula 22.^a

Definições relevantes

Sem prejuízo do disposto na legislação em vigor, para efeitos do presente acordo de empresa, entende-se por:

a) Regimes de horários de trabalho - os tipos de horários de trabalho previstos na lei, nomeadamente, horários regulares e horários por turnos;

b) Modalidades de horário de trabalho - subdivisão dos regimes previstos na alínea anterior, nomeadamente horários regulares nas modalidades rígido e flexível, horários por turnos rotativos nas modalidades de descontínuo, semicontínuo e contínuo;

c) Escala de horário de trabalho - composição e conjugação de vários horários dia que determinam um ciclo repetitivo;

d) Horário dia - período normal de trabalho diário, com definição da hora de início e de termo da jornada de trabalho, incluindo intervalos de descanso.

Cláusula 23.^a

Regimes de horário de trabalho

1- Compete à EMEL definir os regimes de horários de trabalho, ouvindo para o efeito as estruturas representativas das trabalhadoras e dos trabalhadores.

2- A organização e atribuição dos horários de trabalho tem em consideração, sempre que possível, as preferências manifestadas pelas trabalhadoras e trabalhadores procurando salvaguardar a distribuição equitativa de situações de penosidade acrescida.

3- A modalidade de horário é atribuída por períodos de seis meses, correspondendo a semestres civis, podendo ser reduzido excecionalmente com pré-aviso de 30 dias, ou a qualquer tempo, por acordo.

4- Na área da fiscalização os semestres são organizados da seguinte forma: horário de verão (abril a setembro) e horário de inverno (outubro a março).

5- A escala semestral dos regimes de horário de trabalho existentes na empresa renovam-se automaticamente, caso não seja comunicada uma nova escala até o mínimo de 30 dias antes do término da escala semestral em vigor.

Cláusula 24.^a

Modalidades de horários regulares

1- Na modalidade de horário regular, as horas de início e de termo da jornada de trabalho, os intervalos de descanso e os dias de descanso semanal são definidos por referência a uma semana de trabalho, mantendo-se esta constante ao longo do tempo.

2- Os horários regulares implicam a definição da hora de início e de termo da jornada de trabalho no período compreendido entre as 8h00 e as 20h00, salvo pedido do trabalhador.

3- A prestação do trabalho em regime de horário regular não confere direito a subsídio de turno ou a outros acréscimos que não tenham sido previamente autorizados pela empresa.

4- Os horários regulares comportam duas modalidades: horário rígido e horário flexível.

Cláusula 25.^a

Condições do horário regular rígido

1- O horário regular rígido é aquele em que o trabalhador se obriga a cumprir as horas de início e de termo da prestação de trabalho diário previamente definidas.

2- Por acordo com a trabalhadora ou com o trabalhador, o intervalo de descanso pode ser observado em período diverso do geralmente previsto no horário, desde que tal não afete o regular e eficaz funcionamento dos serviços, não implique encargos remuneratórios para a empresa e seja respeitado o limite estabelecido na cláusula 33.^a (Intervalo de descanso ou para tomada de refeição) do acordo de empresa.

Cláusula 26.^a

Condições do horário regular flexível

1- No horário regular flexível, a trabalhadora ou o trabalhador podem gerir parte ou a totalidade do tempo de trabalho, escolhendo as horas de início e de termo da jornada diária, sem prejuízo da empresa poder estabelecer períodos de presença obrigatória, com a duração máxima de 5 horas por dia.

2- Esta modalidade não dispensa a trabalhadora e o trabalhador de cumprir, em termos médios, a totalidade do seu período normal de trabalho diário, sendo o respetivo apuramento médio com base no trimestre civil, não podendo ser realizadas mais de 10 horas de trabalho diário.

3- A flexibilidade de horário prevista nesta cláusula não pode afetar o regular e eficaz funcionamento dos serviços.

4- Se no final do período de referência o trabalhador não tiver cumprido o período normal de trabalho trimestral, a retribuição correspondente ao período em falta é descontada.

Cláusula 27.^a

Modalidades e condições de horários por turnos

1- Quando o período de funcionamento da EMEL, ou de um dos seus serviços, ultrapasse os limites do período normal de trabalho deve organizar-se o tempo de trabalho em equipas em que as trabalhadoras e os trabalhadores ocupam sucessivamente, ou em sobreposição, os mesmos postos de trabalho e executam o trabalho a horas diferentes e num período estabelecido, de acordo com a escala definida.

2- Os turnos devem, na medida do possível, ser organizados de acordo com os interesses e preferências das trabalhadoras e dos trabalhadores.

3- Os horários de trabalho por turnos podem ser praticados, de forma rotativa, em descontínuo, semicontínuo, ou em contínuo.

4- A mudança de turno só pode ocorrer após o dia de descanso semanal, salvo motivo de férias ou doença do próprio ou agregado familiar.

Cláusula 28.^a

Alterações de horários dia

A pedido da trabalhadora ou do trabalhador ou entre tra-

balhadoras e trabalhadores são permitidas trocas nos horários dia, bem como dos períodos de descanso, em todos os regimes de horário de trabalho, desde que sejam devidamente autorizadas pela chefia, e que a organização de serviço esteja assegurada, não implicando encargos para a EMEL e sem prejuízo do cumprimento do descanso diário obrigatório.

Cláusula 29.^a

Isenção de horário de trabalho

1- O regime de isenção de horário de trabalho pode ser concedido nos termos da legislação em vigor e tem as seguintes modalidades:

a) Isenção sem sujeição aos limites máximos do período normal de trabalho, a que corresponde uma retribuição de 20 % do vencimento base;

b) Quando o período normal de trabalho é alargado até 1 hora por dia, a que corresponde uma retribuição de 15 % do vencimento base;

c) Quando o período normal de trabalho é alargado até ao máximo de 30 minutos por dia, a que corresponde uma retribuição de 5 % do vencimento base.

2- No pagamento subsídio de isenção de horário de trabalho prevista na alínea a), está incluída a remuneração do trabalho noturno e de trabalho suplementar.

3- A prestação de trabalho em regime de isenção de horário não prejudica o direito ao descanso diário, dias de descanso semanal e feriados.

Cláusula 30.^a

Regime de prevenção

1- O regime de prevenção ocorre quando a trabalhadora ou o trabalhador, em período de descanso, permanece à disposição da EMEL para iniciar a prestação de trabalho relacionada com as suas funções mediante contacto desta, designadamente, para serviços de manutenção, informática ou de apoio à atividade operacional da EMEL, sem prejuízo de outras situações urgentes ou inadiáveis.

2- A trabalhadora ou o trabalhador que tenha acordado a sua integração no regime de prevenção obriga-se a estar permanentemente contactável durante o período de prevenção para o qual se encontre escalado e em condições de, se necessário, comparecer nas instalações da EMEL nos 60 minutos subsequentes à convocatória, salvo motivos atendíveis.

3- O acordo a que se refere o número anterior consta de documento escrito e pode ser denunciado por qualquer das partes com a antecedência mínima de 30 dias, salvo se outro prazo for convencionado nesse acordo.

4- A trabalhadora ou o trabalhador em regime de prevenção tem direito a auferir um subsídio mensal de prevenção de valor correspondente a 2,5 % da remuneração base mensal.

5- O trabalho prestado em regime de prevenção é remunerado com acréscimo de 25 % do valor hora, incluindo o tempo de deslocação.

6- Caso se afigure necessário, a empresa assegura o transporte das trabalhadoras e dos trabalhadores para desempenho das suas funções em caso de necessidade de deslocação ao local de trabalho.

Cláusula 31.^a

Trabalho suplementar

A trabalhadora ou o trabalhador é obrigada(o) a realizar a prestação de trabalho suplementar, sem prejuízo da possibilidade de solicitar expressamente a sua dispensa, invocando motivos devidamente justificados.

Cláusula 32.^a

Trabalho noturno

Considera-se trabalho noturno, o prestado no período compreendido entre as 22h00 de um dia e as 7h00 do dia seguinte.

Cláusula 33.^a

Intervalo de descanso ou para tomada de refeição

1- Sem prejuízo das disposições especiais constantes deste acordo, o período normal de trabalho diário é interrompido por um intervalo de descanso, com a duração mínima de 1 hora e máxima de 2 horas, de forma a que os trabalhadores não prestem mais de 5 horas de trabalho consecutivas.

2- Com o acordo da trabalhadora ou do trabalhador, o intervalo referido no número anterior pode ser reduzido, quando tal se mostre favorável às trabalhadoras e aos trabalhadores ou necessário para o regular e eficaz funcionamento da EMEL.

Cláusula 34.^a

Jornada contínua

1- O regime de jornada contínua pode aplicar-se aos trabalhadores que estejam ou venham a estar afetos às áreas operacionais da empresa e àquelas que lhes prestam apoio direto.

2- O regime de jornada contínua comporta um só período de trabalho, com pausa de trinta minutos, a qual é considerada tempo de trabalho, desde que a trabalhadora ou o trabalhador permaneça no local de trabalho, de forma a poder ser chamado a prestar trabalho em caso de necessidade.

3- A pausa pode não estar previamente fixada devendo, contudo, a mesma iniciar-se na altura menos inconveniente para o regular e eficaz funcionamento da EMEL sem ultrapassar as 5 horas de trabalho consecutivas, conforme previsto na lei.

Cláusula 35.^a

Descanso semanal e complementar

1- As trabalhadoras e os trabalhadores da EMEL têm direito a dois dias de descanso por cada semana de trabalho, sendo um de descanso obrigatório e o outro de descanso complementar, sem prejuízo do disposto no número 5.

2- Os dias de descanso semanal podem corresponder a qualquer dia da semana.

3- Os dias de descanso obrigatório e complementar devem ser gozados conjuntamente, devendo o descanso complementar preceder ao descanso obrigatório, salvo as seguintes situações:

a) Quando os trabalhadores tenham o descanso obrigatório ao domingo, o descanso complementar é gozado de forma rotativa entre segunda e sábado;

b) Quando os trabalhadores estão afetos a serviços que funcionam de segunda a domingo, os descansos obrigatório e complementar são gozados maioritariamente em conjunto.

4- Na organização dos horários de trabalho a EMEL procura assegurar, sempre que possível e independentemente da modalidade de horário de trabalho praticada, a coincidência do gozo dos dias de descanso semanal com o sábado e o domingo, bem como que os cônjuges ou trabalhadores em união de facto possam gozar os dias de descanso nos mesmos dias, garantindo um tratamento equitativo entre todos os trabalhadores.

5- No regime de horário regular em vigor na EMEL um dos dias de descanso semanal deve coincidir com o sábado ou o domingo.

6- Às trabalhadoras e aos trabalhadores que trabalhem ao sábado e/ou domingo são garantidos 12 fins-de-semana por ano.

CAPÍTULO V

Feriados e férias

Cláusula 36.^a

Feriados

1- Consideram-se feriados obrigatórios os previstos na lei.

2- O prosseguimento das atividades essenciais da EMEL deve ser assegurado de forma contínua, mesmo em dias feriados.

3- A dispensa de trabalho no Carnaval e feriado municipal, concedida aos funcionários municipais, aplica-se à EMEL.

4- A EMEL pode, mediante decisão expressa da respetiva administração, conceder dispensa do trabalho às suas trabalhadoras e aos seus trabalhadores, em datas específicas.

Cláusula 37.^a

Duração do período de férias

1- O direito a férias adquire-se em virtude do trabalho prestado em cada ano civil e vence-se no dia 1 de janeiro do ano civil subsequente, salvo o disposto no número seguinte.

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

3- O período de férias na EMEL é de 22 dias úteis, sendo irrenunciável o direito ao mesmo e não podendo o seu gozo efetivo ser substituído por qualquer compensação económica ou outra, ainda que com o acordo da trabalhadora ou do trabalhador.

4- A duração do período de férias é aumentada no caso de a trabalhadora ou o trabalhador não terem faltado ou terem apenas faltas justificadas no ano a que as férias se reportam, nos seguintes termos:

a) Três dias de férias, até uma falta ou dois meios-dias de falta;

b) Dois dias de férias, até duas faltas ou quatro meios-dias de falta;

c) Um dia de férias, até três faltas ou seis meios-dias de falta.

5- Para efeitos do número anterior são considerados faltas os dias de suspensão do contrato de trabalho por facto respeitante ao trabalhador e são consideradas como período de trabalho efetivo, para este efeito, as faltas classificadas como não afetando a majoração do número de dias de férias constantes no anexo IV.

6- Para efeitos de gozo de férias, consideram-se os dias normais de trabalho definidos nas respetivas escalas dos horários de trabalho.

Cláusula 38.^a

Férias das trabalhadoras e dos trabalhadores em situação de suspensão por impedimento prolongado

1- No ano da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado respeitante à trabalhadora ou ao trabalhador, por ausência com duração superior a 30 dias, se se verificar a impossibilidade total ou parcial do gozo do direito a férias já vencido, a trabalhadora ou o trabalhador terá direito à retribuição correspondente ao período de férias não gozadas e ao respetivo subsídio.

2- No ano da cessação do impedimento prolongado, aplica-se o previsto no número 3 do artigo anterior, desde que a trabalhadora ou o trabalhador regresse no primeiro trimestre, caso contrário aplica-se o número 2.

3- O período de férias que exceda o número de dias contados desde o seu início e o termo desse ano civil, deve ser preferencialmente gozado no decurso do primeiro semestre do ano imediato.

Cláusula 39.^a

Marcação do plano de férias

1- O plano de férias é marcado por acordo entre a trabalhadora ou o trabalhador e a EMEL, devendo cada trabalhadora e trabalhador apresentar uma proposta, cumprindo os termos e prazos estipulados na lei.

2- O plano de férias deve conter um período de férias com a duração mínima de 10 dias normais de trabalho consecutivos.

3- Na falta de acordo, a EMEL marca o plano de férias e elabora o respetivo mapa, nos termos da lei, no período entre 1 de maio e 31 de outubro.

4- Nos casos de trabalhadoras ou trabalhadores cônjuges ou em união de facto a EMEL procura assegurar a conjugação dos respetivos planos de férias, no que toca ao período mínimo referido no número 2 desta cláusula.

Cláusula 40.^a

Alteração da marcação do período de férias

1- A alteração dos períodos de férias já estabelecidos e a interrupção dos já iniciados são permitidas com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da EMEL, ten-

do a trabalhadora ou o trabalhador direito a ser indemnizado pelos prejuízos que comprovadamente haja sofrido.

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

3- Há lugar a alteração do período de férias sempre que a trabalhadora ou o trabalhador, na data prevista para o seu início, esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, cabendo à EMEL, na falta de acordo, a nova marcação do período de férias.

4- Terminado o impedimento antes de decorrido o período anteriormente marcado, a trabalhadora ou o trabalhador deve gozar os dias de férias ainda compreendidos neste, aplicando-se quanto à marcação dos dias restantes, o disposto no número anterior.

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

6- A pedido da trabalhadora ou do trabalhador e mediante acordo da EMEL, os períodos de férias já marcados podem ser alterados.

7- Quando a trabalhadora ou o trabalhador for transferido de serviço ou local de trabalho após acordado o seu período de férias, este só poderá ser alterado com o seu acordo.

CAPÍTULO VI

Faltas

Cláusula 41.^a

Definição de faltas

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

2- Nos casos de ausência da trabalhadora ou do trabalhador por períodos inferiores ao período de trabalho a que está obrigado, os respetivos tempos são adicionados para determinação dos períodos normais de trabalho diário em falta.

Cláusula 42.^a

Tipos de faltas

1- A falta pode ser justificada ou injustificada.

2- São consideradas faltas justificadas, as previstas na lei ou aquelas que expressamente sejam definidas ou autorizadas como tal pela EMEL, tal como se discriminam no anexo IV que pode ser atualizado, após comunicação prévia ao sindicato.

3- São consideradas faltas injustificadas as que não cumpram os critérios definidos no número anterior.

Cláusula 43.^a

Comunicação e prova de faltas justificadas

1- As faltas justificadas, quando previsíveis, são obrigatoriamente comunicadas à EMEL com a antecedência mínima de 5 dias.

2- Quando imprevisíveis, as faltas justificadas são obrigatoriamente comunicadas a EMEL logo que possível.

3- A trabalhadora ou o trabalhador deve, em qualquer caso de falta justificada, apresentar à EMEL prova dos factos invocados para a justificação, salvo dispensa expressa desta obrigação.

4- O não cumprimento das obrigações impostas nos números anteriores tornam as faltas injustificadas.

Cláusula 44.^a

Efeitos das faltas

1- As faltas justificadas não determinam perda ou prejuízo de quaisquer direitos ou garantias da trabalhadora ou do trabalhador, salvo o disposto na lei e neste acordo de empresa.

2- As faltas injustificadas constituem violação do dever de assiduidade e determinam perda da retribuição correspondente ao período de ausência, o qual será descontado na antiguidade da trabalhadora ou do trabalhador.

3- Tratando-se de faltas injustificadas de 1 ou meio período normal de trabalho diário, imediatamente anteriores ou posteriores aos dias ou meios dias de descanso ou feriados, considera-se que o trabalhador praticou uma infração grave.

4- No caso da apresentação da trabalhadora ou do trabalhador, para início ou reinício da prestação de trabalho, se verificar com atraso injustificado superior a 30 ou 60 minutos, pode o empregador recusar a aceitação da prestação de trabalho, respetivamente durante o primeiro período ou todo o período normal de trabalho.

5- Nos casos de ausência da trabalhadora ou do trabalhador por períodos inferiores ao período de trabalho a que está obrigado, os respetivos tempos são adicionados para determinação dos períodos normais de trabalho diário em falta.

6- Nos casos de ausência numa jornada de trabalho diária completa, independentemente da respetiva carga horária diária, o desconto na remuneração é correspondente a um dia completo de trabalho.

7- Nos casos de ausência por suspensão do contrato de trabalho, e sem prejuízo do disposto na lei, no regresso do trabalhador aplica-se o regime estabelecido na cláusula 38.^a número 2.

CAPÍTULO VII

Retribuição

Cláusula 45.^a

Princípios gerais e definição de retribuição

1- Considera-se retribuição mensal a remuneração base, que corresponde ao valor relativo ao nível salarial na tabela da respetiva categoria profissional atribuída à trabalhadora ou ao trabalhador, bem como os subsídios de Isenção de horário de trabalho e subsídio de turno horários consagrados neste acordo de empresa.

2- Nos casos de exercício temporário de funções, nomeadamente comissão de serviço para exercício de cargos de chefia ou substituição temporária, o valor global auferido é

igualmente considerado retribuição, apesar do seu carácter temporário.

3- Não se considera retribuição, as remunerações devidas a título de:

- a) Subsídio de refeição;
- b) Abono para falhas;
- c) Complemento em caso de estágio para nova categoria profissional;
- d) Subsídio por trabalho em local subterrâneo;
- e) Prémios de produtividade ou outros;
- f) Subsídio de penosidade;
- g) Subsídio de transporte de valores;
- h) Trabalho suplementar;
- i) Subsídio mensal de prevenção;
- j) Ajudas de custo e outros abonos, nomeadamente os devidos por viagens, transportes, alojamento.

Cláusula 46.^a

Cálculo da retribuição horária

A retribuição horária é calculada de acordo com a seguinte fórmula: $(Rm \times 12) : (52 \times m)$, sendo Rm o valor da retribuição mensal e m a carga horária semanal.

Cláusula 47.^a

Retribuição de trabalho noturno

O trabalho noturno é pago com o acréscimo previsto na lei.

Cláusula 48.^a

Retribuição em dia feriado

O trabalho normal prestado em dia feriado é pago com o acréscimo de 100 % do valor dia.

Cláusula 49.^a

Retribuição de trabalho suplementar

1- O trabalho suplementar é pago com os seguintes acréscimo:

- a) Prolongamento ou antecipação do horário até 1 hora - 50 % de acréscimo;
- b) Prolongamento ou antecipação do horário a partir da primeira hora - 75 % de acréscimo;
- c) Trabalho em dia de descanso ou em feriado - 100 % de acréscimo.

2- O pagamento previsto no número anterior só ocorre desde que o trabalho suplementar seja solicitado e autorizado por parte da EMEL.

Cláusula 50.^a

Subsídio de turno

Às trabalhadoras e aos trabalhadores em regime de horários por turnos é atribuído um subsídio de turno de acordo com o previsto no anexo III deste acordo de empresa.

Cláusula 51.^a

Retribuição e subsídio de férias

1- A retribuição do período de férias e do subsídio de férias

corresponde à retribuição mensal consagrada neste acordo de empresa, acrescida da média dos valores pagos.

2- O respetivo pagamento é feito, de uma só vez, em junho ou antes do início do gozo do período de férias de 10 dias.

Cláusula 52.^a

Subsídio de Natal

1- O subsídio de Natal corresponde à retribuição mensal consagrada neste acordo de empresa.

2- O valor do subsídio de Natal é proporcional ao tempo de serviço prestado no ano civil, tendo em conta as situações relativas ao ano de admissão, ao ano de cessação do contrato de trabalho e ainda a suspensão do contrato de trabalho.

Cláusula 53.^a

Subsídio de refeição

1- Às trabalhadoras e aos trabalhadores é atribuído, por dia completo de trabalho efetivamente prestado, um subsídio de refeição de 6,41 €.

2- Quando a trabalhadora ou o trabalhador for reembolsado de despesas que incluam refeições, não recebe o subsídio previsto no número anterior.

3- As trabalhadoras e os trabalhadores em regime parcial, que prestem no mínimo 4 horas de trabalho, têm direito ao subsídio de refeição previsto no número 1 desta cláusula.

Cláusula 54.^a

Subsídio por trabalho em local subterrâneo

1- Quando o trabalho for realizado nas instalações subterrâneas do Túnel Av. João XXI, a trabalhadora ou o trabalhador tem direito a um subsídio de 25 % da remuneração base, pago na proporcionalidade do tempo de trabalho efetivamente prestado nessas condições.

2- O número anterior aplica-se também aos casos de substituição de uma trabalhadora ou de um trabalhador que desempenha aquelas funções, sendo nesta situação proporcional ao tempo prestado.

3- As trabalhadoras e os trabalhadores que recebam este subsídio mais de seis meses por ano, terão direito a continuar a receber o valor mensal no subsídio de férias.

Cláusula 55.^a

Subsídio de penosidade

1- Quando o trabalho for realizado pelos agentes de fiscalização de estacionamento afetos ao serviço de bloqueamentos e remoção, a trabalhadora e o trabalhador tem direito a um subsídio de 60 € pago na proporcionalidade do tempo de trabalho efetivamente prestado nessas condições.

2- O número anterior aplica-se também aos casos de substituição de uma trabalhadora ou de um trabalhador que desempenha aquelas funções, sendo nesta situação proporcional ao tempo prestado.

Cláusula 56.^a

Subsídio de transporte de valores

1- Os trabalhadores afetos à coleta tem direito a um subsí-

dio no valor de 28,10 €.

2- O subsídio previsto no número anterior não se aplica aos trabalhadores só com funções de apoio.

Cláusula 57.^a

Despesas em deslocações de serviço

1- As trabalhadoras e os trabalhadores que tenham que se deslocar em serviço para fora da localidade em que se situa o respetivo local de trabalho, têm direito a serem reembolsados das inerentes despesas, mediante autorização prévia da EMEL, salvo casos urgentes e inadiáveis devidamente justificados.

2- A EMEL deve assegurar o custo do transporte para as trabalhadoras e os trabalhadores, cuja função implique a deslocação diária dentro da localidade onde está afeto o local de trabalho.

3- A pedido da trabalhadora ou do trabalhador podem ser adiantadas as importâncias relativas às despesas referidas nos números anteriores.

Cláusula 58.^a

Abono para falhas

O abono para falhas corresponde a 5 % da retribuição base (vencimento base).

CAPÍTULO VIII

Segurança e saúde no trabalho

Cláusula 59.^a

Higiene e segurança na EMEL

1- A EMEL assegura condições de segurança e saúde no trabalho, de acordo com os princípios gerais de prevenção, nomeadamente em aspetos relacionados com o planeamento e prevenção, num sistema coerente que tenha em conta a componente técnica, a organização do trabalho, as relações sociais e os fatores materiais inerentes ao trabalho.

2- A empresa considera a prevenção da higiene e segurança uma responsabilidade necessária e imperativa, pelo que devem ser aplicadas medidas que visam:

a) Assegurar as condições de trabalho, salvaguardando a segurança e a saúde física e mental das trabalhadoras e dos trabalhadores;

b) Desenvolver as condições técnicas que assegurem a aplicação das medidas de prevenção que possibilitem o exercício da atividade profissional em condições de segurança e de saúde para a trabalhadora e para o trabalhador, tendo em conta os princípios de prevenção de riscos profissionais;

c) Informar e formar as trabalhadoras e os trabalhadores no domínio da segurança e saúde no trabalho;

d) Informar e consultar os representantes das trabalhadoras e dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho ou as próprias trabalhadoras e os próprios trabalhadores.

Cláusula 60.^a

Política de prevenção e sensibilização de saúde junto das trabalhadoras e dos trabalhadores

Considerando que a defesa e vigilância da saúde das trabalhadoras e dos trabalhadores da empresa constitui um objetivo prioritário do presente AE, as partes acordam:

a) Na aplicação rigorosa das obrigações legais relacionadas com a medicina do trabalho das trabalhadoras e dos trabalhadores em função dos riscos a que se encontram expostos no local de trabalho;

b) Na promoção de rastreios de saúde relacionados com os principais riscos, tendo em consideração a atividade da empresa;

c) Na definição de uma política de prevenção e sensibilização para o combate ao uso e abuso de droga e álcool;

d) Na implementação de um programa de testes de despistagem de situações que coloquem em causa a saúde das trabalhadoras e dos trabalhadores, por entidades habilitadas para o efeito, em regulamento a estabelecer;

e) No apoio para participação em programas de desintoxicação e desabituação por parte das trabalhadoras e dos trabalhadores.

Cláusula 61.^a

Fardamento

As trabalhadoras e os trabalhadores devem, no desempenho das suas funções, zelar pela conservação do vestuário e equipamentos relacionados com a sua atividade, dentro dos limites do desgaste imputável ao uso normal, acidentes e riscos inerentes, devendo a EMEL fornecer os uniformes e o equipamento adequados e necessário para o exercício das suas funções garantindo a sua substituição, a título gratuito, em função do desgaste natural a que estão sujeitos.

Cláusula 62.^a

Trabalhador estudante

1- É trabalhadora ou trabalhador estudante aquele que frequenta qualquer nível de educação escolar incluindo cursos de pós-graduação, mestrado ou doutoramento em instituição de ensino, ou ainda, em curso de formação profissional ou programa de ocupação temporária de jovens com duração igual ou superior a seis meses.

2- Considerando que valorização profissional das trabalhadoras e dos trabalhadores contribui para o desenvolvimento da empresa podem ser desenvolvidos programas específicos de apoio à formação académica complementar.

3- O exercício dos direitos consagrados à trabalhadora e ao trabalhador estudante carece de comprovativos de inscrição, frequência e aproveitamento.

4- À trabalhadora ou ao trabalhador estudante aplica-se a legislação em vigor, obrigando-se a EMEL à divulgação permanente dos direitos e deveres destas e destes trabalhadores através da intranet.

CAPÍTULO IX

Comissão paritária

Cláusula 63.^a

Comissão paritária

É constituída uma comissão paritária com competência para interpretar e integrar as disposições deste AE.

Cláusula 64.^a

Constituição, funcionamento e deliberação

1- Constituição:

a) É constituída uma comissão formada por três representantes de cada uma das partes, que podem ser assessorados;

b) As assessoras e os assessores, todavia, não têm direito a voto;

c) Por cada representante efetivo será designado uma ou um substituto para desempenho de funções, no caso de ausência do efetivo;

d) Cada uma das partes indica por escrito à outra, nos 30 dias subsequentes à publicação deste AE, os nomes respetivos dos representantes efetivos e suplentes, considerando-se a comissão paritária apta a funcionar, logo que indicados os nomes dos seus membros;

e) A comissão paritária funciona enquanto estiver em vigor o presente AE, podendo os seus membros ser substituídos pela parte que os nomeou, em qualquer altura, mediante comunicação por escrito à outra parte.

2- Normas de funcionamento:

a) A comissão paritária funciona em local na EMEL, a determinar pelas partes;

b) A comissão paritária funciona a pedido de qualquer das partes mediante convocatória com a antecedência mínima de 15 dias, com a proposta da agenda de trabalhos, local, dia e hora da reunião;

c) Cabe à EMEL assegurar as funções de apoio à reunião, devendo elaborar as atas das reuniões, bem como remeter aos organismos outorgantes cópias das deliberações tomadas.

3- A comissão paritária terá por atribuição a interpretação de cláusulas e integração de lacunas do presente AE.

4- As deliberações da comissão paritária só podem ser tomadas por unanimidade, desde que estejam presentes, pelo menos, dois membros de cada uma das partes, cabendo a cada membro um voto.

5- As deliberações tomadas por unanimidade consideram-se, para todos os efeitos, como integrando o presente AE, devendo a nova redação ser depositada e publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

CAPÍTULO X

Formação profissional

Cláusula 65.^a

Princípios gerais

1- A EMEL considera a formação profissional como uma área estratégica para a concretização do seu plano de negócio e, consequentemente, para o desenvolvimento pessoal e profissional das suas trabalhadoras e dos seus trabalhadores.

2- A EMEL considera fundamental a sistematização, formalização e avaliação da formação ministrada às trabalhadoras e aos trabalhadores, promovendo processos de monitorização.

3- A EMEL organiza, preferencialmente, as ações de formação dentro do horário normal de trabalho.

4- As trabalhadoras e os trabalhadores com elevada competência e domínio das respetivas áreas de especialização devem apostar na sua formação como formadores e desenvolver estas funções internamente na EMEL.

5- A EMEL garante a necessária formação quando se verifique a necessidade de reconversão profissional, por motivos de saúde ou outros.

CAPÍTULO XI

Benefícios sociais

Cláusula 66.^a

Assistência médica

1- As trabalhadoras e os trabalhadores da EMEL podem beneficiar da assistência prestada pelos Serviços Sociais da Câmara Municipal de Lisboa, de acordo com o protocolo vigente.

2- Este benefício carece de comparticipação de ambas as partes, sendo a parte da trabalhadora ou do trabalhador descontada da sua remuneração mensal, de acordo com o protocolo vigente.

3- A trabalhadora ou o trabalhador poderá manter o direito a beneficiar da assistência prestada pelos Serviços Sociais da Câmara Municipal de Lisboa, durante o período da licença sem retribuição, requisição e suspensão do contrato de trabalho, de acordo com o protocolo vigente e o que vier a ser acordado entre as partes.

4- Em alternativa, desde que esteja disponível pela EMEL, o trabalhador pode optar por um seguro de saúde.

Cláusula 67.^a

Subsídio infantil

Os trabalhadores que optem pelos Serviços Sociais da Câmara Municipal de Lisboa, enquanto vigorar esta condição, têm direito uma prestação pecuniária mensal que se destina a compensar os encargos familiares com infantários, mediante o cumprimento dos respetivos requisitos, de acordo com o protocolo vigente.

Cláusula 68.^a

Comparticipação escolar

As trabalhadoras e os trabalhadores que optem pelos Serviços Sociais da Câmara Municipal de Lisboa, enquanto vigorar esta condição, têm direito uma prestação pecuniária anual que se destina a compensar os encargos familiares com a escolaridade - ensino básico e secundário - dos seus descendentes, até aos 18 anos de idade, mediante o cumprimento dos respetivos requisitos, de acordo com o protocolo vigente.

CAPÍTULO XII

Disposições gerais e transitórias

Cláusula 69.^a

Matérias em negociação

São objeto de negociação, até ao final do ano em curso, carreiras e categorias profissionais, progressão na carreira, avaliação de desempenho e tabela salarial dentro do quadro de restrições legais em vigor.

Mantém-se em vigor até lá, as categorias profissionais, carreiras e conteúdos funcionais e tabela salarial existentes à data, conforme anexo I.

Cláusula 70.^a

Efeitos do acordo de empresa

1- O acordo de empresa entra em vigor na data prevista na cláusula 2.^a, com exceção do disposto nos números seguintes.

2- No que respeita a subsídios variáveis o seu pagamento de acordo com o presente AE inicia-se no mês seguinte ao que dizem respeito, tendo em conta o modelo de processamento de remunerações em vigor na empresa (subsídio de refeição, subsídio de turno, retribuição por trabalho suplementar, subsídio noturno ou em dia feriado, subsídio subterrâneo, abono para falhas, subsídio de transporte de valores).

3- Quanto à organização do tempo de trabalho, todas as escalas e matérias de organização do tempo de trabalho das trabalhadoras e dos trabalhadores abrangidos por este acordo de empresa devem estar de acordo com as regras nele previstas, no menor tempo possível, não podendo o período de transição ultrapassar os três meses.

4- As adesões voluntárias previstas na cláusula seguinte, após o período de adesão inicial, também se devem refletir na organização do tempo de trabalho no menor tempo possível, sem que tal ultrapasse os dois meses.

5- Para aplicação da cláusula 37.^a do presente AE considera-se o ano de 2017, após o início de vigência deste instrumento, refletindo-se no apuramento de férias a 1 de janeiro de 2018.

Cláusula 71.^a

Trabalhadores não filiados no sindicato outorgante

1- Os trabalhadores que não se encontrarem filiados no

sindicatos outorgante ou que a EMEL desconhece a sua filiação, e que pretendam aderir a este acordo de empresa devem preencher o documento de adesão ao acordo de empresa.

2- A adesão voluntária produz os seguintes efeitos:

I- Adesões até ao último dia do mês anterior à produção de efeitos deste acordo de empresa, nos termos da cláusula anterior, produzem efeitos no dia de entrada em vigor do acordo de empresa;

II- Adesões após a entrada em vigor do acordo de empresa, e até ao dia 14, inclusive, de cada mês, produzem efeitos no dia 1 do mês seguinte;

III- Adesões após a entrada em vigor do acordo de empresa, a partir do dia 15, inclusive, de cada mês, produzem efeitos no dia 1 do segundo mês seguinte à sua adesão;

IV- Sem prejuízo do disposto no documento de adesão, considera-se data de adesão a data de receção do referido documento nos recursos humanos da EMEL.

CAPÍTULO XIII

Cláusula 72.^a

Casos omissos

Os casos omissos serão resolvidos nos termos da lei aplicável.

Lisboa, 25 de maio de 2017.

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

Carlos Manuel Dias Pereira, na qualidade de mandatário.

Pela EMEL - Empresa Municipal de Mobilidade e Estacionamento de Lisboa, EM, SA:

Luís Filipe Natal Marques, na qualidade de presidente do conselho de administração da EMEL.

Jorge Manuel Alves de Oliveira, na qualidade de vogal do conselho de administração da EMEL.

ANEXO I

Transcrição das categorias profissionais e conteúdo funcional em vigor na EMEL

	Categorias profissionais:	Conteúdo funcional:
1.	Técnico superior	Estudar e elaborar projetos ou documentação e transmitir pareceres inerentes à sua especialidade técnico-funcional, atendendo às normas e aos requisitos técnicos e legais específicos, no sentido de produzir informação necessária aos processos de decisão, ao desenvolvimento das atividades ou ao controlo de gestão da empresa. Assegurar a gestão, a orientação e a supervisão dos recursos e das atividades desenvolvidas em projetos ou áreas funcionais que lhe estejam atribuídas.

2.	Técnico	Realizar ou colaborar, no âmbito das suas qualificações, na elaboração de estudos, projetos e documentação inerente à sua especialidade técnico-funcional, atendendo às normas e aos requisitos técnicos e legais específicos, no sentido de produzir elementos necessários aos processos de gestão ou desenvolvimento das atividades da empresa.
3.	Assistente técnico	Realizar, sob orientação superior, ou colaborar na elaboração de estudos, projetos e documentação inerente à sua especialidade técnico-funcional, atendendo às normas e aos requisitos técnicos e legais específicos, no sentido de produzir elementos necessários aos processos de gestão ou desenvolvimento das atividades da empresa. Acompanhar e fiscalizar a execução de trabalhos ou a prestação de serviços por terceiros e/ou programar, gerir, orientar e supervisionar a atividade e os recursos afetos que lhe estejam atribuídos, em conformidade com as normas existentes e as orientações recebidas da respetiva chefia. Executar trabalhos de reparação, de beneficiação ou conservação de instalações ou equipamentos em áreas e matérias da sua competência técnica.
4.	Agente fiscalização de estacionamento	Fiscalizar as áreas de estacionamento tarifado em articulação com outros agentes da EMEL em serviço nessas áreas, verificando o cumprimento das normas de estacionamento pelos veículos estacionados e assegurando a autuação dos transgressores. Pode desempenhar todas as funções próprias do agente de fiscalização e gerir, orientar e supervisionar a atividade desenvolvida por grupos ou equipas de agentes de fiscalização.
5.	Assistente administrativo	Assegurar a realização de tarefas de âmbito administrativo específicas do serviço ou área funcional em que esteja alocado, operando com os meios e equipamentos de registo, processamento e transmissão de informação próprios para o efeito, bem como atender e prestar informações a terceiros na sua área de competência. Pode exercer funções de apoio administrativo e/ou secretariado a administradores, diretores ou outras chefias e quadros técnicos.
6.	Agente de fiscalização	Vigiar e controlar as áreas de estacionamento tarifado, assegurando a fiscalização e notificação do cumprimento das normas de estacionamento pelos veículos estacionados e o apoio e informação aos utentes, a verificação e registo do estado de conservação e funcionamento dos equipamentos e da sinalização existente, a informação das ocorrências e da utilização do espaço de estacionamento, bem como a articulação com outros agentes da EMEL e com os agentes policiais em serviço nessas áreas. Quando necessário, em situações ocasionais e se devidamente habilitado, pode assegurar funções de cobrador em parques de estacionamento, de operador de coleta, de telecontrolo e videovigilância de tráfego, ou de informação e receção de documentos de utentes, nos vários serviços da empresa.

7.	Operador de coleta	Executar a recolha das receitas e dos registos de informação dos parómetros ou outros equipamentos de cobrança, assegurando o transporte e depósito das receitas nas dependências bancárias indicadas para o efeitos e o encaminhamento da informação e entrega da documentação nos serviços próprios da empresa. Quando necessário, em situações ocasionais e se devidamente habilitado, pode assegurar funções de cobrador em parques de estacionamento, de agente de fiscalização, de telecontrolo e videovigilância de tráfego, ou de informação e receção de documentos de utentes, nos vários serviços da empresa.
8.	Operador/ cobrador de parques	Vigiar e controlar um parque de estacionamento tarifado, assegurando a fiscalização do cumprimento das normas de estacionamento pelos veículos estacionados, a cobrança das tarifas e o apoio e informação aos utentes, a verificação e registo das receitas e do estado de conservação e funcionamento dos equipamentos e da sinalização existentes, a informação das ocorrências e da utilização do espaço de estacionamento, bem como a articulação com outros agentes da EMEL e com os agentes policiais em serviço na área de localização do parque. Quando necessário, em situações ocasionais e se devidamente habilitado, pode assegurar funções de agente de fiscalização, de operador de coleta, de telecontrolo e videovigilância de tráfego, ou de informação e receção de documentação de utentes, nos vários serviços da empresa.
9.	Operador de vigilância de tráfego	Vigiar e controlar vias de tráfego rodoviário operando com equipamentos de videovigilância e telecontrolo, assegurando a vigilância da situação de tráfego, a operação de equipamentos de telecontrolo da segurança e sinalização do tráfego ou outros de manutenção, informando ou alarme, a verificação e registo do estado de conservação e funcionamento dos equipamentos existentes, bem como o registo e a informação das ocorrências, incidentes ou acidentes, e a articulação com os serviços policiais, de socorro e de proteção civil da área de localização das vias em presta serviço.
10.	Motorista	Conduzir e assegurar a manutenção e limpeza dos veículos automóveis da empresa. Complementarmente pode efetuar a carga e transporte de volumes e mercadorias, adquirir materiais necessários ao economato da empresa e efetuar recolhas e entregas de documentação.
11.	Auxiliar de serviços administrativos	Assegurar o atendimento e encaminhamento de pessoas ou chamadas telefónicas. Recolher, registar, expedir ou entregar pequenos volumes, correspondência ou outra documentação. Executar tarefas de reprodução e envio de documentos operando com equipamentos de reprografia e telecópia. Pode assegurar outras tarefas não especializadas para que seja solicitado.
12.	Auxiliar de manutenção	Auxiliar de trabalhos de reparação, beneficiação ou conservação de instalações ou equipamentos, em áreas e matérias da sua competência técnica. Pode assegurar outras tarefas não especializadas para que seja solicitado.

13	Encarregado de armazém	Assegurar a recepção, arrumação, conservação e fornecimento de materiais, ferramentas e equipamentos, procedendo à respetiva medição, contagem e pesagem, usando equipamento próprio para o efeito, ou à sua referência e
13.	Encarregado de armazém	registo em documentos próprios relativos ao aprovisionamento e distribuição dos materiais. Quando necessário pode realizar a carga, descarga, recolha e distribuição de materiais de armazém, operando os equipamentos, máquinas e veículos, próprios para o efeito.

Anexo II

Tabela salarial EMEL em vigor na EMEL

<i>Categorias profissionais / Níveis de Vencimento</i>	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23
TÉCNICO SUPERIOR														I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X
TÉCNICO											I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X			
ASSISTENTE TÉCNICO									I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X					
AGENTE FISCALIZAÇÃO DE ESTACIONAMENTO							I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X							
ASSISTENTE ADMINISTRATIVO				I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X										
AGENTE FISCALIZAÇÃO			I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X											
OPERADOR DE COLETA			I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X											
OPERADOR DE PARQUES			I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X											
AUXILIAR DE MANUTENÇÃO		I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X												
OPERADOR DE VIGILÂNCIA DE TRÁFEGO	579,00		615,00		666,00		718,00		768,00		818,00		881,00		951,00		1.026,00		1.145,00		1.278,00		1.428,00
MOTORISTA	579,00		615,00		666,00		718,00		768,00		818,00		881,00		951,00		1.026,00		1.145,00		1.278,00		1.428,00
AUXILIAR DE SERVIÇOS ADMINISTRATIVOS	579,00		615,00		666,00		718,00		768,00		818,00		881,00		951,00		1.026,00		1.145,00		1.278,00		1.428,00
ENCARREGADO DE ARMAZÉM	579,00		615,00		666,00		718,00		768,00		818,00		881,00		951,00		1.026,00		1.145,00		1.278,00		1.428,00

ANEXO III

Subsídio de turno

Atribuição do subsídio de turno	Segunda a sexta-feira	Segunda a sábado	Segunda a domingo
8h - 20h	0,0 %	2,5 %	5,0 %
8h - 24h	2,5 %	5,0 %	7,5 %
00h - 24h	5,0 %	7,5 %	10,0 %

O subsídio de turno terá como valor mínimo mensal 25 €, salvo proporcionais, e não inclui a remuneração por trabalho noturno.

ANEXO IV

Códigos de assiduidade

Descrição	Afecta/não afecta retribuição (dentro dos limites legais)	Afecta/não afecta majoração férias
Obrigações legais	Não afecta	Não afecta
Licença de casamento	Não afecta	Não afecta
Falecimento de familiares - remunerada	Não afecta	Não afecta
Falecimento familiares - não remunerada	Afecta	Afecta

Doação de sangue	Não afecta	Afecta
Trabalhador bombeiro	Não afecta	Afecta
Consulta ou tratamento médico	Não afecta	Não afecta
Consulta médica - acompanhante	Afecta	Afecta
Consulta médica - acompanhante filhos até 18 anos	Afecta	Não afecta até 4 horas por trimestre
Trab. estudante - dispensa semanal	Não afecta	Não afecta
Trab. estudante - preparação e provas	Não afecta	Não afecta
Trab. estudante - licença sem retrib.	Afecta	Afecta
Consulta pré-natal - mãe (art. 46.º)	Não afecta	Não afecta
Consulta pré-natal - pai (art. 46.º)	Não afecta	Não afecta
Gravidez de risco (baixa médica)	Afecta	Não afecta
Lic. parental inicial (mãe/pai) (art. 40.º)	Afecta	Não afecta
Lic. parental - exclusiva mãe (art. 41.º)	Afecta	Não afecta
Lic. parental - exclusiva pai (art. 43.º)	Afecta	Não afecta
Lic. parental partilhada	Afecta	Não afecta
Dispensa de amamentação/aleitação	Não afecta	Não afecta
Acompanhamento pelo enc. de educação	Não afecta	Não afecta
Licença parental alargada	Afecta	Não afecta
Acidente trabalho - consulta/tratamento	Não afecta	Não afecta

Ac. trabalho - incap. tempor. absoluta	Afeta	Não afeta
Ac. trabalho - incap. tempor. parcial	Afeta	Não afeta
Baixa médica	Afeta	Afeta
Baixa médica - função publica	Afeta	Afeta
Baixa médica - internamento	Afeta	Afeta
Atestado médico	Afeta	Afeta
Baixa assistência família	Afeta	Afeta
Atestado médico - assist. família	Afeta	Afeta
Act. delegados sindicais - remuneradas	Não afeta	Não afeta
Act. deleg. sindicais - não remuneradas	Afeta	Não afeta
Act. dirigentes sindicais - remuneradas	Não afeta	Não afeta
Act. dirig. sindicais - não remuneradas	Afeta	Não afeta
Plenário trabalhadores	Não afeta	Não afeta
Greve	Não afeta	Não afeta
Candidato em camp. eleitoral - remun.	Não afeta	Não afeta
Candidato em camp. eleitoral - n/ remun.	Afeta	Afeta
Dispensa trabalhador autarca	Afeta	Não afeta
Falta justificada com vencimento	Não afeta	Afeta
Falta justificada sem vencimento	Afeta	Afeta
Falta injustificada	Afeta	Afeta
Licença sem vencimento	Afeta	Afeta
Suspensão preventiva	Não afeta	Não afeta
Sanção disciplinar/suspensão	Afeta	Afeta
Dispensa do dever de assiduidade	Não afeta	Não afeta

Depositado em 16 de outubro de 2017, a fl. 39 do livro n.º 12, com o n.º 206/2017, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Contrato coletivo entre a Associação Portuguesa dos Industriais de Curtumes e a Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal - FESETE - Integração em níveis de qualificação

Nos termos do despacho do Secretário de Estado Adjunto do Ministro do Emprego e da Segurança Social, de 5 de Março de 1990, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 11, de 22 de Março de 1990, procede-se à integração em níveis de qualificação das profissões que a seguir se

indicam, abrangidas pelo CC mencionado em título, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 28, de 29 de Julho de 2017.

1- Quadros superiores

Contabilista certificado
Diretor/a comercial
Diretor/a de serviços
Diretor/a técnico/a e produção
Técnico/a de contabilidade
Técnico/a de informática
Técnico/a de curtumes
Técnico/a de investigação e desenvolvimento de curtumes
Técnico/a de marketing
Técnico/a de recursos humanos
Técnico/a superior de segurança e higiene no trabalho

2- Quadros médios

2.1- Técnicos administrativos

Tesoureiro

2.2- Técnicos de produção e outros

Encarregado/a
Responsável/programador/a de produção
Técnico/a de laboratório

3- Encarregados, contramestres, mestres e chefes de equipa

Chefe de equipa
Chefe de sector
Especialista de manutenção

4- Profissionais altamente qualificados

4.1- Administrativos, comércio e outros

Motorista de veículos pesados
Técnico/a administrativo/a
Técnico/a comercial
Técnico/a de qualidade e/ou ambiente
Técnico/a de secretariado

4.2- Produção

Classificador/a - selecionador/a - controlador/a de couros e peles

Fogoeiro/a para a condução de geradores de vapor
Operador/a de armazém
Operador/a de laboratório
Operador/a de manutenção
Operador/a qualificado/a de afinação de cores
Operador/a qualificado/a de fulons
Operador/a qualificado/a de máquinas

5- Profissionais altamente qualificados

5.1- Administrativos

Administrativo/a

5.3- Produção

Auxiliar de manutenção
Operador/a geral
Operador/a intermédio

5.4- Outros

Controlador/a de águas
Motorista de veículos ligeiros

Porteiro/a

6- Profissionais semiqualeificados (especializados)

6.1- Administrativos, comércio e outros

Auxiliar administrativo/a
Telefonista/rececionista

6.2- Produção

Operador/a auxiliar
Operador/a não especializado/a

A - Aprendiz

Aprendiz (trabalhadores administrativos)
Aprendiz (trabalhadores - produção)

Acordo de empresa entre a EMEL - Empresa Municipal de Mobilidade e Estacionamento de Lisboa, EM, SA e o CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal - Integração em níveis de qualificação

Nos termos do despacho do Secretário de Estado Adjunto do Ministro do Emprego e da Segurança Social, de 5 de Março de 1990, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 11, de 22 de Março de 1990, procede-se à integração em níveis de qualificação das profissões que a seguir se indicam, abrangidas pelo AE mencionado em título, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 25, de 8 de Julho de 2017.

1- Quadros superiores

Técnico superior

2- Quadros médios

2.1- Técnicos administrativos

Técnico

2.2- Técnicos de produção e outros

Assistente técnico

4- Profissionais altamente qualificados

4.1- Administrativos, comércio e outros

Assistente administrativo
Agente fiscalização de estacionamento

5- Profissionais altamente qualificados

5.4- Outros

Agente de fiscalização
Encarregado de armazém
Motorista
Operador/cobrador de parques
Operador de coleta

6- Profissionais semiqualeificados (especializados)

6.1- Administrativos, comércio e outros

Auxiliar de serviços administrativos
Operador de vigilância de tráfego

6.2- Produção

Auxiliar de manutenção

Acordo de empresa entre a Viking Cruises Portugal, SA e a Federação de Sindicatos dos Trabalhadores do Mar - FESMAR - Integração em níveis de qualificação

Nos termos do despacho do Secretário de Estado Adjunto do Ministro do Emprego e da Segurança Social, de 5 de Março de 1990, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 11, de 22 de Março de 1990, procede-se à integração em níveis de qualificação das profissões que a seguir se indicam, abrangidas pelo AE mencionado em título, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 25, de 8 de Julho de 2017.

1- Quadros superiores

Chefe de serviços III
Chefe de serviços II
Diretor II
Diretor I
Diretor de cruzeiro II
Técnico oficial de contas II
Técnico oficial de contas I

2- Quadros médios

2.1- Técnicos administrativos

Assessor de direção II
Assessor de direção I
Assistente de diretor de cruzeiro II
Chefe de serviços I
Diretor de cruzeiro I
Mestre tráfico local
Promotor comercial II

2.2- Técnicos de produção e outros

Chefe de cozinha
Chefe pasteleiro
Chefe de serviços operacionais III
Chefe de serviços operacionais II
Chefe de serviços operacionais I
Maquinista prático 1.ª
Técnico operacional III

3- Encarregados, contramestres, mestres e chefes de equipa

Camaroteiro chefe
Chefe de receção
Chefe de sala
Subchefe de cozinha

4- Profissionais altamente qualificados

4.1- Administrativos, comércio e outros

Assistente de bordo II
Assistente de bordo I
Assistente de diretor de cruzeiro I
Cozinheiro 1.ª
Cozinheiro 2.ª
Empregado bar 1.ª
Empregado de mesa 1.ª
Marinheiro de tráfico local
Motorista II

Promotor comercial I
Rececionista
Secretário II
Secretário I
Terapeuta de SPA II
Técnico administrativo III
Técnico administrativo II
Técnico administrativo I
Técnico de informática III
Técnico de informática II
Técnico de informática I

4.2- Produção

Maquinista prático 2.^a
Maquinista prático 3.^a
Técnico operacional II
Técnico operacional I

5- Profissionais altamente qualificados

5.1- Administrativos

Assistente administrativo II
Assistente administrativo I
Telefonista/Rececionista II
Telefonista/Rececionista I

5.2- Comércio

Prospetor comercial II
Prospetor comercial I

5.3- Produção

Ajudante de maquinista
Assistente operacional II
Assistente operacional I

5.4- Outros

Camaroteiro
Cozinheiro 3.^a
Empregado bar 2.^a
Empregado de mesa 2.^a
Marinheiro de 2.^a classe de tráfego local
Motorista I
Terapeuta de SPA I

6- Profissionais semiquualificados (especializados)

6.1- Administrativos, comércio e outros

Ajudante de cozinha
Ajudante de bar
Ajudante de terapeuta de SPA
Auxiliar administrativo II
Auxiliar administrativo I
Copeiro II
Copeiro I
Empregado de limpeza II
Empregado de limpeza I
Empregado de quiosque II
Empregado de quiosque I
Vigia II (área marítima)
Vigia I (área marítima)

DECISÕES ARBITRAIS

...

AVISOS DE CESSAÇÃO DA VIGÊNCIA DE CONVENÇÕES COLETIVAS

...

ACORDOS DE REVOGAÇÃO DE CONVENÇÕES COLETIVAS

Acordo de revogação do contrato coletivo entre a Associação dos Estabelecimentos de Ensino Particular e Cooperativo - AECP e o Sindicato Nacional dos Professores Licenciados pelos Politécnicos e Universidades - SPLIU

Associação dos Estabelecimentos de Ensino Particular

e Cooperativo - AECP e Sindicato Nacional dos Professores Licenciados pelos Politécnicos e Universidades - SPLIU acordam o seguinte:

1.º Revogação por acordo das partes do contrato coletivo de trabalho celebrado entre a Associação dos Estabelecimentos de Ensino Particular e Cooperativo - AECP e o Sindicato Nacional dos Professores Licenciados pelos Politécnicos e Universidades - SPLIU, cuja revisão global foi

publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 30, de 15 de Agosto de 2015;

2.º O presente acordo entra em vigor 5 dias após publicação.

3.º As partes declaram que a presente revogação abrange 600 empregadores e 2500 trabalhadores.

Assinado em Lisboa, a 21 de setembro de 2017.

Pela Associação dos Estabelecimentos de Ensino Particular e Cooperativo - AEEP:

António José Sarmento, mandatário com poderes para o acto.

Pela Sindicato Nacional dos Professores Licenciados pelos Politécnicos e Universidades - SPLIU:

Daniel Augusto Melo Rosa, mandatário com poderes para o ato.

Depositado em 17 de outubro de 2017, a fl. 39 do livro n.º 12, com o n.º 208/2017, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

JURISPRUDÊNCIA

...

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

I - ESTATUTOS

...

II - DIREÇÃO

Sindicato da Indústria e Comércio Petrolífero - SICOP - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 25 e 26 de setembro de 2017 para o mandato de três anos.

Presidente - Nome: Rui Pedro de Melo Ferreira, cartão de cidadão n.º 6530252.

Secretário - Nome: Fábio Manuel Leite Pereira, cartão de cidadão n.º 12445565.

Tesoureiro - Nome: Bruno Miguel Gonçalves Oliveira,

cartão de cidadão n.º 12263874.

Director - Nome: Fernando Raúl Gonçalves Soares, cartão de cidadão n.º 10506863.

Director - Nome: Pedro Alexandre Barros Carvalho, cartão de cidadão n.º 12569209.

Director - Nome: Manuel Jesus Ferreira Morgado, cartão de cidadão n.º 9625540.

Director - Nome: Luis Filipe Ferreira Loureiro, cartão de cidadão n.º 11498517.

Director - Nome: Nuno Miguel Martins Ledo de Freitas, cartão de cidadão n.º 10794481.

Director - Nome: Carlos Daniel Ferreira Loureiro, cartão de cidadão n.º 12183508, válido até 18 de outubro de 2021.

Director - Nome: Hugo Miguel Moreira Santos, cartão de cidadão n.º 10637306, válido até 25 de julho de 2022.

Director - Nome: Jorge Miguel Gonçalves de Abreu, cartão de cidadão n.º 9787427, válido até 30 de agosto de 2021.

Suplentes

Director - Nome: Nuno Leandro Ferreira Correia, cartão

de cidadão n.º 12474364, válido até 3 de junho de 2019.

Director - Nome: Nuno Miguel Vasconcelos Magalhães, cartão de cidadão n.º 11519195, válido até 25 de maio de 2019.

Director - Nome: Fernanda Maria Ramos Ferreira, bilhete de identidade n.º 3982270, válido até 6 de janeiro de 2019.

Director - Nome: Carlos Fernando Rodrigues Monteiro, cartão de cidadão n.º 10539048, válido até 20 de dezembro de 2019.

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

I - ESTATUTOS

Associação Nacional dos Industriais de Papel e Cartão - ANIPC - Alteração

Alteração aprovada em 6 de setembro de 2017, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 8, de 29 de fevereiro de 2016.

CAPÍTULO I

Organização âmbito e atribuições

Artigo 1.º

Designação e objetivos

1- A Associação Nacional dos Industriais de Papel e Cartão, doravante designada por ANIPC, que terá duração indeterminada, é uma associação sectorial de empregadores, pessoa coletiva sem fins lucrativos, de âmbito nacional.

2- A ANIPC tem como objetivos:

- Representar, promover e divulgar os industriais do papel e cartão junto das entidades nacionais e internacionais, públicas ou privadas na defesa dos seus interesses;
- Fomentar e incentivar a modernização e competitividade desta indústria, promovendo o seu desenvolvimento sustentável;
- Proporcionar aos associados um conjunto de serviços que permitam a melhor solução para as suas necessidades.

Artigo 2.º

Âmbito, sede e delegações

1- A associação tem âmbito nacional e abrange todas as empresas privadas, individuais ou coletivas, que exerçam a atividade de indústrias de papel, cartolina e cartão; a sua

transformação; a recolha, recuperação e armazenagem de papéis usados recicláveis.

2- A ANIPC tem sede no Centro Empresarial do Euro-parque - Sala 101 - Rua Interior do Europarque, União de freguesias de Santa Maria da Feira, Travanca, Sanfins e Espargo, do concelho de Santa Maria da Feira, podendo porém, por deliberação da assembleia geral instalar-se em qualquer outro local do território português, ou criar delegações ou qualquer outra forma de organização descentralizada, se tal vier a julgar-se conveniente para melhor realização dos fins associativos.

3- A execução do disposto no número anterior será objeto de proposta do conselho geral e aprovada nos termos do artigo 20.º

4- A organização e funcionamento das delegações ou de qualquer outro sistema de organização descentralizada deve ser objeto de regulamento próprio.

Artigo 3.º

Atribuições

Com vista a prosseguir os seus objetivos, são atribuições da ANIPC:

- a) Dialogar com as organizações sindicais dos trabalhadores no campo das relações de trabalho;
- b) Negociar e outorgar convenções coletivas de trabalho;
- c) Participação ativa junto de todas as entidades oficiais nacionais e internacionais para sensibilização sobre os problemas específicos do sector;
- d) Apoio aos associados nas relações com organismos públicos;
- e) Oferecer, às empresas associadas, serviços destinados a apoiar e incentivar o respetivo desenvolvimento, numa perspectiva técnica, económica, ambiental e social;

f) Celebração de protocolos com entidades, utilizando economias de escala, com vantagens comerciais para os associados;

g) Promover a investigação tecnológica, a formação empresarial e profissional e a qualidade dos produtos;

h) Organização de colóquios e seminários sobre temas de grande atualidade para a indústria do papel e cartão;

i) Apoio jurídico aos associados;

j) Publicar regularmente um boletim informativo e outros instrumentos que permitam divulgar dados estatísticos do sector;

k) Filiar-se em outras associações ou organizações patronais, no país e no estrangeiro, bem como em outros organismos ou com eles associar-se, sejam eles nacionais ou estrangeiros, desde que no interesse do sector e das suas empresas e na observância destes estatutos;

l) Desempenhar quaisquer outras funções de interesse para as empresas associadas na prossecução do interesse coletivo do sector.

CAPÍTULO II

Dos sócios

Artigo 4.º

Designação

1- Os sócios podem ter a designação de:

a) Sócios efetivos;

b) Sócios honorários;

c) Sócios beneméritos.

2- São sócios efetivos todas as empresas individuais ou coletivas de direito privado que exerçam a sua atividade no fabrico, reciclagem, transformação, retoma, triagem e armazenagem de papel, cartolina e cartão.

3- São sócios honorários as pessoas que tenham desempenhado cargos nos órgãos diretivos, ou com eles colaborado prestando-lhes serviços relevantes com assiduidade e dedicação como tais reconhecidos pela assembleia geral.

4- São sócios beneméritos da associação as pessoas individuais ou coletivas de direito privado titulares de empresas organismos privados ou oficiais, nacionais ou estrangeiros que contribuam uma ou mais vezes com donativos, ou prestem serviços relevantes de importância técnica, económica ou social, como tais considerados pela assembleia geral.

5- A atribuição das categorias de sócios honorários e beneméritos é da exclusiva competência da assembleia geral, sob proposta do conselho geral.

6- Os sócios honorários e beneméritos têm acesso a todos os serviços de associação e podem assistir às reuniões da assembleia geral, sem direito a voto.

Artigo 5.º

Admissão dos sócios

1- A admissão dos sócios efetivos deve ser requerida pelos interessados em impresso fornecido pela associação.

2- Tratando-se de pessoas coletivas devem os interessados, indicar os seus representantes com poderes legais a quem ca-

berá o exercício de todos os direitos e deveres.

3- Da decisão do conselho geral proferida sobre o requerimento de admissão podem os interessados, ou qualquer associado no pleno uso dos seus direitos recorrer por escrito para a assembleia geral, no prazo de 30 dias.

4- Pode ser recusada a admissão, nomeadamente:

a) Àqueles que não preencham os requisitos estatutários;

b) Às pessoas que tenham sido declaradas em estado de falência enquanto a inibição não for levantada;

c) Aos responsáveis pela falência de qualquer sociedade e aos sócios da mesma, quando reconhecida tal responsabilidade judicialmente;

d) Às pessoas ou empresas que, tendo sido sócias tenham praticado atos ou tomadas atitudes contrárias aos objetivos da associação ou afetado o seu prestígio ou dos seus dirigentes como tais.

5- Excluem-se do disposto na última parte da alínea c) do número anterior os sócios que não exerçam a gerência ou administração à data da declaração de falência, ou que tiverem sido ilibados de quaisquer responsabilidades.

Artigo 6.º

Classificação dos sócios

1- Tendo em conta a sua atividade específica predominante, os sócios efetivos são classificados nos seguintes grupos sectoriais:

a) Fabricantes de papel, cartão e cartolina;

b) Transformadores de papel, cartão e cartolina;

c) Retomadores e armazenistas de papéis e cartões usados recicláveis.

2- Os associados serão agrupados de acordo com a classificação abaixo:

a) Grupo II - Fabricantes de papel, cartão e cartolina com máquinas de produção de mesa plana;

b) Grupo III - Fabricantes de papel, cartão e cartolina com máquinas de produção de forma redonda com secadores, e transformadores;

c) Grupo IV - Fabricantes de papel, cartão e cartolina com máquinas de produção de forma redonda sem secadores, os transformadores e retomadores.

3- As empresas que explorem mais do que uma fábrica são inscritas por cada unidade industrial, desde que estas tenham independência jurídica.

Artigo 7.º

Escalões de produção Classificação das empresas

1- As cotizações dos associados deverão ser fixadas, pela assembleia geral, nos termos dos estatutos e em função dos escalões a seguir discriminados, os quais são definidos pelo valor do volume de negócios anual indicado por cada empresa associada no Relatório Único, a cujo envio para os serviços da associação estão obrigados nos termos da lei:

a) Escalão A - inferior 250 000,00 €;

b) Escalão B - de 250 000,00 € a 1 499 999,99 €;

c) Escalão C - de 1 500 000,00 € a 4 999 999,99 €;

d) Escalão D - de 5 000 000,00 € a 9 999 999,99 €;

e) Escalão E - de 10 000 000,00 € a 24 999 999,99 €;

- f) Escalão F - de 25 000 000,00 a 49 999 999,99 €;
- g) Escalão G - de 50 000 000,00 a 74 999 999,99 €;
- h) Escalão H - superior a 75 000 000,00 €.

2- As alterações dos escalões referidos no número anterior, só poderão ser feitas mediante proposta fundamentada do conselho geral aprovada em assembleia geral.

Artigo 8.º

Direitos dos sócios

São direitos dos sócios:

- a) Solicitar a convocação extraordinária da assembleia geral, nos termos previstos no artigo 20.º, número 3 dos estatutos;
- b) Tomar parte nas assembleias gerais apresentando, discutindo e votando o que julgue conveniente à associação e harmónico com os seus fins;
- c) Eleger e ser eleito para os cargos sociais, desde que associado há mais de seis meses, não podendo nunca ser eleito para mais de um órgão social no mesmo mandato;
- d) Frequentar a sede da associação e beneficiar, nas condições estabelecidas, de assistência técnica, económica e jurídica da ANIPC e das iniciativas tomadas no seu âmbito;
- e) Retirar-se a todo o tempo da associação, sem prejuízo, para esta, de poder reclamar a quotização referente aos três meses seguintes ao da comunicação da demissão;
- f) Apresentar ao conselho geral da ANIPC propostas de estudos, trabalhos que devidamente fundamentados, demonstrem ao conselho geral interesse relevante para o sector do papel e cartão.

Artigo 9.º

Deveres dos sócios

1- São deveres dos sócios:

- a) Apoiar as diretrizes dos órgãos competentes na ANIPC, colaborando na sua prossecução;
- b) Participar nas assembleias gerais e nas reuniões para que sejam convocados;
- c) Utilizar com cuidado e zelar pela boa conservação dos equipamentos e demais bens colocados à disposição pela ANIPC;
- d) Exercer sem remuneração, os cargos para que sejam eleitos, salvo se houver manifesta impossibilidade;
- e) Observar e respeitar todas as resoluções da assembleia geral e restantes órgãos associativos que conformes com a lei e os estatutos;
- f) Cooperar com a ANIPC e fornecer-lhe os dados e esclarecimentos que não tenham carácter reservado e lhe sejam solicitados para a prossecução dos fins sociais;
- g) Sujeitar-se ao poder disciplinar da associação;
- h) Satisfazer pontualmente as suas contribuições para a ANIPC, nos termos previstos nos estatutos e regulamentos;
- i) Não praticar ou tomar atitudes contrárias aos objetivos da associação ou que possam afetar o seu prestígio ou dos seus dirigentes como tais.

2- A gratuidade referida na alínea d) do número anterior não obsta ao pagamento de despesas de representação prove-

nientes do exercício dos cargos, desde que sejam devidamente documentados e aprovados pelo órgão a que pertençam.

Artigo 10.º

Renúncia de cargos

1- Podem escusar-se do cumprimento do disposto no número 1, alínea d), do artigo 9.º:

a) Os que, por doença ou qualquer motivo de força maior, se encontrem impossibilitados do desempenho regular das funções respetivas;

b) Os que tenham mais de 65 anos.

2- A renúncia de cargos para que tiver sido eleito deve ser apresentada ao presidente da mesa da assembleia geral, ou a quem o substitua, no mais curto prazo de tempo possível.

Artigo 11.º

Perda da qualidade de sócio

1- Perdem a qualidade de associados:

a) Os que deixarem de satisfazer as condições exigidas para a admissão, referidas nos presentes estatutos;

b) Os que tenham promovido, consciente e deliberadamente, o descrédito ou prejuízo da associação, dos seus órgãos ou de qualquer associado, bem assim como os que hajam praticado atos contrários aos objetivos da ANIPC ou suscetíveis de afetar gravemente o seu prestígio;

c) Os que se recusem ao desempenho dos cargos sociais para que tenham sido eleitos, salvo caso referido no número 1 do artigo 10.º, ou a acatar as deliberações dos corpos sociais tomadas de acordo com a lei e os estatutos;

d) Os que, tendo em débito quaisquer encargos ou mais de seis meses de quotas, não pagarem tal débito dentro do prazo que lhes for comunicado;

e) Os que se encontrem nas condições previstas na alínea b) do número 4 do artigo 5.º;

f) Os responsáveis pelos atos referidos na alínea c) do número 4 do artigo 5.º

2- No caso das alíneas a), b) e c) do número anterior, a exclusão compete à assembleia geral, sob proposta do conselho geral. No caso da alínea d), a exclusão compete ao conselho geral, que poderá igualmente decidir a readmissão uma vez resolvido o débito.

3- A exclusão implica a perda de todos os direitos sociais e das contribuições já efetuadas para a associação, bem como o direito ao património social.

4- O conselho geral deverá avisá-lo dessa situação por carta registada, com aviso de receção.

5- Os sócios excluídos se voltarem a ser admitidos são obrigados ao pagamento de nova joia.

Artigo 12.º

Saída de sócio voluntária

Qualquer associado poderá retirar-se da associação a todo o tempo, sem prejuízo de esta poder reclamar a quotização referente aos três meses seguintes ao da receção da comunicação da demissão.

Artigo 13.º

Regime disciplinar

- 1- Os sócios estão sujeitos ao poder disciplinar da ANIPC.
- 2- Constitui infração disciplinar o não cumprimento dos deveres impostos pelos presentes estatutos.
- 3- A pena a aplicar deve ser proporcional à gravidade da falta e pode consistir em simples censura, advertência escrita, multa até ao montante da quotização de cinco anos e expulsão.
- 4- O incumprimento do disposto na alínea i) do número 1 do artigo 9.º constitui sempre causa para expulsão.
- 5- O associado tem direito a conhecer a acusação que lhe é formulada, em carta registada com aviso de receção.
- 6- A aplicação das penas é da competência do conselho geral, sem prejuízo do disposto no número 2 do artigo 11.º
- 7- Da aplicação das penas referidas no número anterior há recurso para a assembleia geral.

Artigo 14.º

Número de votos

- 1- Em qualquer votação os representantes de cada empresa associada têm direito aos seguintes votos:
 - a) Associados classificados no escalão previsto na alínea a) do número 1 do artigo 7.º têm direito a 1 voto;
 - b) Associados classificados no escalão previsto na alínea b) do número 1 do artigo 7.º têm direito a 2 votos;
 - c) Associados classificados no escalão previsto na alínea c) do número 1 do artigo 7.º têm direito a 3 votos;
 - d) Associados classificados no escalão previsto na alínea d) do número 1 do artigo 7.º têm direito a 4 votos;
 - e) Associados classificados no escalão previsto na alínea e) do número 1 do artigo 7.º têm direito a 5 votos;
 - f) Associados classificados no escalão previsto na alínea f) do número 1 do artigo 7.º têm direito a 6 votos;
 - g) Associados classificados no escalão previsto na alínea g) do número 1 do artigo 7.º têm direito a 7 votos;
 - h) Associados classificados no escalão previsto na alínea h) do número 1 do artigo 7.º têm direito a 8 votos.

CAPÍTULO III

Organização e funcionamento

SECÇÃO I

Princípios gerais

Artigo 15.º

Órgãos sociais

- 1- São órgãos sociais da ANIPC:
 - a) A assembleia geral;
 - b) O conselho fiscal e
 - c) O conselho geral.
- 2- Nenhum associado pode estar representado, num mesmo mandato, em mais de um órgão social.

- 3- Na composição de cada órgão social deve atender-se, de modo equilibrado, à representatividade dos grupos sectoriais de associados.

SECÇÃO II

Eleições dos órgãos sociais e sua destituição

Artigo 16.º

Eleição

- 1- Os membros da mesa da assembleia geral, do conselho geral e do conselho fiscal são eleitos por três anos, podendo ser reeleitos.
- 2- A apresentação de candidaturas só pode ser feita, até 15 dias antes da data designada para a realização das eleições, pelo conselho geral ou por um mínimo de 25 % dos sócios no pleno uso dos seus direitos.
- 3- As candidaturas a apresentar poderão prever o preenchimento de um ou mais órgãos sociais, bem como da mesa da assembleia geral, sendo que a lista para cada órgão será votada separadamente.
- 4- As listas referidas no número anterior deverão prever o número de membros efetivos suficientes para o preenchimento dos cargos de cada órgão, e ainda:
 - 5- Três membros suplentes para o conselho geral;
 - 6- Um membro suplente para o conselho fiscal;
 - 7- Um membro suplente para a mesa da assembleia geral.
- 8- A apresentação consiste na entrega ao presidente da mesa da assembleia geral das listas contendo a designação dos membros a eleger, devendo ser subscritas pelo conselho geral ou pelos sócios, consoante os casos.
- 9- Quando não der entrada, nos termos do número 1, nenhuma proposta de candidatura, o conselho geral deverá apresentar a sua proposta, até à data da assembleia. Se tal não acontecer, aplica-se o disposto no número 4 e seguintes do artigo 17.º
- 10- Findo o período dos respetivos mandatos, os membros dos órgãos sociais conservar-se-ão no exercício dos seus cargos até que os novos membros sejam empossados.
- 11- A tomada de posse dos membros eleitos deverá ter lugar até 30 dias após a realização do ato eleitoral.
- 12- Ninguém pode ser eleito, no mesmo mandato, para mais de um órgão ou cargo social.
- 13- Sempre que haja necessidade de um membro substituto preencher uma vaga e desde que expressamente não esteja disposto de forma diferente, o mesmo será escolhido pelos membros efetivos no exercício no mesmo órgão, de entre os suplentes indicados no número 4 deste artigo, tendo em consideração a representatividade dos grupos sectoriais.
- 14- No caso da vacatura do cargo de presidente do conselho geral, será a vaga preenchida, por escolha, pelo conselho geral, de entre os seus elementos, a fim de completar o mandato em curso.
- 15- Caso a vaga não se mostre assim preenchida, o cargo será interinamente assumido por um dos vice-presidentes do conselho geral, a escolher por este, ao qual também incumbirá, com o apoio que se mostre necessário, do presidente da

mesa da assembleia geral, desencadear um processo eleitoral novo para todos os órgãos sociais, que terá de estar concluído no prazo de 60 dias contados da data da vacatura.

16- Se houver vacatura de um dos cargos de vice-presidente, o seu preenchimento será feito por um dos secretários do conselho geral, a escolher pelos membros deste órgão, sob proposta do presidente, que para o efeito reunirão, no prazo de 30 dias, comunicando imediatamente a escolha ao presidente da mesa da assembleia geral.

17- Verificando-se a vacatura de órgãos ou cargos sociais, por virtude da destituição regulada no artigo seguinte e sem prejuízo do disposto no número 4 deste artigo, ou por renúncia ao mandato, expressa ou tácita, ou por outra causa que reduza um órgão social a menos de dois terços da sua composição, a eleição para o preenchimento dos cargos vagos até ao termo do mandato efetuar-se-á dentro dos 40 dias subsequentes à ocorrência das vacaturas, respeitando-se, com as necessárias adaptações, o processo eleitoral previsto nos estatutos.

18- Os membros indicados para o exercício e preenchimento dos órgãos sociais exercem o seu mandato a título pessoal. No caso de impedimento ou exoneração do cargo, tal implica a vacatura do lugar, sendo a sua substituição regida pelo disposto neste artigo.

Artigo 17.º

Destituição

1- São causas de extinção do mandato, quer em relação aos sócios individuais, quer em relação aos seus representantes de empresas em caso de sociedades, os factos seguintes:

- a) O cancelamento da filiação;
- b) A suspensão do exercício de direitos legais;
- c) A verificação do seu termo, sem prejuízo do disposto no artigo 16.º, número 8.

2- A destituição de órgãos sociais eleitos ou de qualquer dos seus membros, antes do final do mandato, só poderá ter lugar em assembleia geral expressamente convocada para apreciação dos atos desse órgão ou membro, e para ser válida, necessita de obter voto favorável de, pelo menos, metade do número total de votos dos associados em pleno gozo dos seus direitos.

3- Se a destituição referida no número anterior abranger mais de um terço dos membros do órgão social, deverá a mesma assembleia deliberar sobre o preenchimento dos cargos vagos até à realização de novas eleições e posse dos eleitos.

4- No caso de destituição de todos ou parte dos corpos sociais durante o seu mandato a assembleia geral elegerá imediatamente uma comissão de 5 sócios, no pleno gozo dos seus direitos, representando, se possível, os três grupos sectoriais, para exercer as respetivas funções interinamente.

5- De entre os 5 sócios nomeados, deverão ser indicados dois que passam a ter poder de representação da associação, nos termos do artigo 26.º, número 1, limitando-se este à gestão corrente da ANIPC.

6- A eleição dum novo corpo social realizar-se-á no prazo

máximo de 60 dias, sendo a data marcada pela assembleia que proceder à destituição.

SECÇÃO III

Assembleia geral

Artigo 18.º

Constituição

1- A assembleia geral é constituída por todos os sócios em pleno gozo dos seus direitos.

2- A mesa da assembleia geral é constituída por três membros efetivos e um suplente representando, sempre que possível, cada um dos grupos sectoriais referidos no número 1 do artigo 6.º

3- Integram a mesa da assembleia geral, um presidente, um 1.º e um 2.º secretários.

4- O atraso no pagamento da quotização, por período superior a 3 meses, impede o exercício do direito de voto.

5- Será afixada na sede da ANIPC, até 3 dias depois daquele em que for expedida a convocatória, a lista dos sócios em pleno gozo dos seus direitos, rubricada pelo presidente da mesa da assembleia geral.

6- Eventuais reclamações relativas à lista de sócios deverão ser apresentadas, no prazo de dois dias, ao presidente da mesa da assembleia geral e decididas até ao dia anterior designado para a assembleia.

7- A lista de sócios referida no número anterior, depois de introduzidas as retificações resultantes da procedência de eventuais reclamações, servirá para verificar a participação na assembleia geral.

Artigo 19.º

Competência

Compete a assembleia geral:

a) Eleger a respetiva mesa, bem como os membros dos diversos órgãos, e proceder à sua destituição nos termos da lei e dos estatutos;

b) Apreciar e aprovar o plano de atividades, e orçamento, bem como o relatório e as contas da associação, a apresentar anualmente pelo conselho geral depois de sujeitos ao parecer do conselho fiscal;

c) Pronunciar-se sobre qualquer assunto de interesse para a realização dos objetivos sociais;

d) Deliberar sobre as alterações dos estatutos e regulamento eleitoral e interpretá-los em caso de dúvida ou omissão;

e) Aprovar os regulamentos necessários à conveniente aplicação dos estatutos;

f) Aprovar a criação e localização de delegações;

g) Julgar os recursos interpostos dos atos do conselho geral;

h) Autorizar a alienação de bens imóveis ou a constituição, sobre eles, de garantias reais;

i) Deliberar sobre a extinção da ANIPC e sobre a forma de proceder à sua liquidação;

j) Fixar sobre a proposta do conselho geral qualquer alte-

ração ao disposto no artigo 7.º, incluindo a joia de admissão, ou a sua isenção;

l) Deliberar sobre a atribuição das categorias de sócios honorários e sócios beneméritos que lhe sejam propostas pelo conselho geral;

m) Excluir os sócios de acordo com o disposto no número 2, do artigo 11.º

Artigo 20.º

Funcionamento

1- A assembleia geral reúne ordinariamente no mês de abril de cada ano para apreciar e votar o relatório e contas do conselho geral e o parecer do conselho fiscal.

2- Reunirá também ordinariamente no último trimestre de cada ano para apreciação e aprovação do orçamento e plano de atividades para o ano seguinte; e de três em três anos para eleição dos membros para todos os cargos sociais.

3- Reúne extraordinariamente por iniciativa do presidente da mesa, ou quando for requerida pelo conselho fiscal, pelo conselho geral, ou por um mínimo de 10 % ou 200 associados no pleno gozo dos seus direitos.

4- A assembleia não pode validamente funcionar em primeira convocação sem a presença ou representação de metade, pelo menos, dos associados com direito a participação.

5- Não se verificando as presenças referidas no número anterior, a assembleia geral funcionará, em segunda convocatória, trinta minutos depois com qualquer número de associados presentes.

6- Nos casos em que a assembleia tenha sido convocada a requerimento dos associados, só poderá funcionar, mesmo em segunda convocação, se estiverem presentes pelo menos dois terços dos requerentes.

7- Os associados podem ser representados por mandatário por eles constituído, de entre os associados, ao qual tenham sido conferidos os poderes necessários para os vincular e para participar na discussão e votação dos assuntos que forem tratados.

8- A qualidade de mandatário referida no número anterior, deverá ser comprovada por qualquer meio escrito original, dirigido ao presidente da mesa da assembleia geral, no qual se identifiquem devidamente o associado, a pessoa que o representa e os poderes atribuídos a esta.

9- Cada participante na assembleia geral poderá representar até cinco outros associados.

10- Os documentos comprovativos do mandato devem ser apresentados, por qualquer meio, à mesa da assembleia geral até trinta minutos antes da realização da mesma, para poderem ser validamente aceites.

11- Ao presidente da mesa compete apreciar a regularidade das representações na assembleia, cabendo recurso das suas decisões para a assembleia geral, a qual será decidida de imediato, sob votação.

Artigo 22.º

Deliberações

1- As deliberações da assembleia geral são tomadas por maioria absoluta dos votos expressos, salvo o disposto nos

artigos 34.º e 35.º

2- A votação não será secreta, exceto quando respeite a eleições ou a matérias disciplinares, ou quando essa forma de votação seja requerida por um mínimo de seis sócios.

3- No ato da votação, cada associado entregará um número de boletins igual ao número de votos que lhe competir.

SECÇÃO IV

Conselho geral

Artigo 23.º

Constituição

1- O conselho geral é constituído por sete membros efetivos e três suplentes, e dele devem constar, sempre que possível, representantes dos três grupos sectoriais, compondo-se de um presidente, três vice-presidentes, dois secretários e um tesoureiro.

2- O presidente é substituído nas suas faltas e impedimentos por um vice-presidente.

Artigo 24.º

Competência

Compete ao conselho geral:

a) Representar oficialmente a ANIPC e em seu nome exercer todos os direitos e assumir todas as obrigações necessárias;

b) Promover a realização dos fins associativos;

c) Criar, organizar e dirigir todos os serviços e admitir ou exonerar o respetivo pessoal técnico e administrativo, fixando os respetivos vencimentos;

d) Administrar a ANIPC e apresentar anualmente um relatório e as contas, com o parecer do conselho fiscal, à apreciação da assembleia geral para sua aprovação;

e) Elaborar e submeter à assembleia geral o plano anual de atividades e orçamentos da ANIPC e submetê-los, este último com o parecer do conselho fiscal, à apreciação da assembleia geral;

f) Negociar e outorgar convenções coletivas de trabalho;

g) Admitir e classificar os sócios;

h) Propor à assembleia geral a exclusão ou excluir os sócios de acordo com o disposto no número 2 do artigo 11.º;

i) Aplicar sanções disciplinares;

j) Elaborar os regulamentos necessários à organização e utilização dos serviços;

l) Estabelecer o valor a pagar pelos associados como contrapartida da utilização dos serviços da ANIPC, sempre que se justifique;

m) Propor à assembleia geral o montante de jóia, quotas e taxas a pagar pelos sócios;

n) Dar imediata execução a todas as deliberações da assembleia geral;

o) Praticar tudo o mais que for necessário à realização dos objetivos da ANIPC;

p) Criar as comissões ou grupos de trabalho de acordo com o artigo 35.º

Artigo 25.º

Funcionamento

1- O conselho geral, reunirá ordinariamente, pelo menos uma vez por mês e sempre que for convocado pelo presidente.

2- O conselho geral só pode deliberar estando presente a maioria dos seus membros.

3- As deliberações do conselho geral são tomadas por maioria de votos dos presentes, cabendo ao presidente o voto de qualidade em caso de empate.

4- As deliberações do conselho geral devem constar da ata a exarar em impresso ou livro próprio.

5- Os membros do conselho geral respondem pelas faltas e irregularidades cometidas no exercício das suas funções, excetuando aqueles que hajam reclamado contra as omissões, que tenham votado contra as deliberações em causa ou que, não tendo assistido às sessões em que estas se tomaram, protestarem contra elas na primeira sessão seguinte a que assistirem.

Artigo 26.º

Vinculação

1- A associação fica obrigada nas suas relações com terceiros pela assinatura de dois membros do conselho geral, devendo uma ser do presidente, ou na sua falta ou impedimento, dum vice-presidente.

2- É obrigatório a assinatura do tesoureiro, ou de quem o substitua, em todos os documentos que importem a efetivação de pagamentos.

SECÇÃO V

Conselho fiscal

Artigo 27.º

Constituição

1- O conselho fiscal é constituído por três membros efetivos e um suplente, sendo sempre que possível, um de cada grupo sectorial. Integram o conselho fiscal, um presidente e dois vogais.

2- O presidente é substituído na sua falta ou impedimento por um dos vogais e os vogais efetivos pelo suplente.

3- Se houver vacatura do cargo de presidente, em reunião a realizar no prazo de quinze dias e depois de cumprido o disposto no número anterior, proceder-se-á a nova distribuição de cargos, com comunicação ao presidente da mesa da assembleia geral e ao conselho geral.

Artigo 28.º

Competência

Compete ao conselho fiscal:

a) Fiscalizar os atos do conselho geral;

b) Emitir parecer sobre o que for consultado e chamar a atenção do conselho geral para qualquer assunto que entenda dever ser ponderado;

c) Prestar parecer sobre os relatórios e contas a submeter à assembleia geral;

d) Pronunciar-se sobre a dissolução e forma de liquidação da ANIPC;

e) Velar pelo exato cumprimento dos estatutos.

Artigo 29.º

Funcionamento

1- O conselho fiscal reunirá ordinariamente, uma vez por trimestre e, extraordinariamente, sempre que for convocado pelo seu presidente para apreciação e verificação das contas, documentos e valores necessários.

2- O conselho fiscal só pode deliberar estando presente a maioria dos seus membros.

3- As deliberações do conselho fiscal são tomadas por maioria de votos dos presentes, cabendo ao presidente o voto de qualidade em caso de empate.

CAPÍTULO IV

Regime financeiro

Artigo 30.º

Exercício

O ano social coincide com o ano civil.

Artigo 31.º

Receitas

As receitas da ANIPC são constituídas:

a) Pelo produto das joias, quotas e taxas pagas pelos sócios;

b) Pelas taxas estabelecidas para a utilização dos serviços;

c) Pelos valores que, por força da lei, regulamento ou disposição contratual administrativa, lhe sejam atribuídos, a título gratuito ou oneroso;

d) Pelas contribuições regulares, ou não, de quaisquer empresas ou outras organizações;

e) Pelos rendimentos eventuais e donativos que lhe sejam atribuídos;

f) Por quaisquer outras receitas legítimas.

Artigo 32.º

Despesas

As despesas da ANIPC são constituídas pelos encargos inerentes à instalação e manutenção da sede associativa e eventuais delegações, retribuições ao pessoal e de todos os demais encargos necessários à prossecução dos fins sociais, incluindo a comparticipação a pagar aos organismos em que está integrada ou em que porventura venha a integrar-se.

Artigo 33.º

Joias e quotizações

As joias e a quotização dos sócios serão fixadas em função das necessidades orçamentais e objetivo da associação, atendendo ao disposto no artigo 7.º, devendo o seu valor ser

fixado anualmente e aprovado em assembleia geral sob proposta do conselho geral, aquando da aprovação do orçamento.

CAPÍTULO V

Disposições gerais e transitórias

Artigo 34.º

Alteração dos estatutos

A alteração dos estatutos só pode ser feita em assembleia geral expressamente convocada para o efeito, com cumprimento do disposto no número 3 do artigo 21.º e necessita de voto favorável de, pelo menos, três quartos do número de sócios presentes.

Artigo 35.º

Dissolução e liquidação

- 1- A dissolução da ANIPC só pode ser deliberada em assembleia geral expressamente convocada para tal efeito, devendo obter o voto favorável de, pelo menos, três quartos do número de sócios no pleno gozo dos seus direitos.
- 2- A assembleia geral em que for decidida a dissolução,

decidirá do destino a atribuir ao património e elegerá os respetivos liquidatários.

Artigo 36.º

Comissões ou grupos de trabalho

- 1- Podem ser criadas dentro da ANIPC comissões ou grupos de trabalho, com carácter permanente ou transitório, para apreciação, estudo e acompanhamento de problemas específicos de cada grupo sectorial.
- 2- As comissões ou grupos de trabalho previstos no número anterior serão criadas por decisão do conselho geral, no âmbito das suas atribuições e com vista ao cumprimento dos objetivos da ANIPC.
- 3- As comissões ou grupos de trabalho devem ser dirigidas, sempre que possível, por um membro do conselho geral, de preferência pertencente ao grupo sectorial com interesse no objeto de estudo ou de trabalho.
- 4- O conselho geral deverá estabelecer, no início de cada projeto, regras de acompanhamento e comunicação de resultados relativo ao trabalho ou estudo em causa, bem como o período de vigência da comissão ou grupo de trabalho.

Registado em 16 de outubro de 2017, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 25, a fl. 137 do livro n.º 2.

II - DIREÇÃO

ANEFA - Associação Nacional de Empresas Florestais, Agrícolas e do Ambiente - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 29 de maio de 2017, para o mandato de três anos.

Cargo	Empresa associada	Nome do representante
Presidente	ForestFin, Florestas e Afins, L.ª	Pedro Serra Ramos
Vice-presidente	Igal, L.ª	Filipe Roque
Tesoureiro	Gestiverde, L.ª	José Luís André
Vogal	TerraTeam, L.ª	José Miguel Gomes Aires
Vogal	Florestas Sustentáveis L.ª	Manuel Luís

COMISSÕES DE TRABALHADORES

I - ESTATUTOS

SAHL - Sociedade de Administração de Hotéis, L.^{da} (Hotel Lisboa Central Park) - Constituição

Artigo 1.º

(Denominação)

A comissão de trabalhadores da SAHL - Sociedade de Administração de Hotéis, L.^{da} (Hotel Lisboa Central Park) é a organização que representa todos os trabalhadores permanentes da instituição, independentemente da sua profissão, função ou categoria profissional.

Artigo 2.º

(Âmbito)

A comissão de trabalhadores exerce a sua actividade nas instalações do hotel, sito na Av. Sidónio Pais, n.º 4 em Lisboa, onde tem a sua sede.

Artigo 3.º

(Objectivos)

A comissão de trabalhadores tem por objectivo:

1- Exercer todos os direitos consignados na Constituição e na lei.

2- Promover a defesa dos interesses direitos dos trabalhadores e contribuir para a sua unidade, designadamente:

a) Desenvolvendo um trabalho permanente de organização de classe no sentido de concretizar as justas reivindicações dos trabalhadores, expressas democraticamente pela vontade colectiva;

b) Promovendo a formação sócio-profissional dos trabalhadores, contribuindo para uma melhor consciencialização face aos seus direitos e deveres;

c) Exigindo da entidade patronal o escrupuloso cumprimento de toda a legislação respeitante aos trabalhadores e à instituição.

3- Estabelecer formas de cooperação com as comissões de trabalhadores do sector e da região-plano no sentido da criação de uma comissão coordenadora visando o estabelecimento de estratégias comuns face aos problemas e interesses da classe trabalhadora.

4- Cooperar e manter relações de solidariedade com os representantes sindicais na empresa de forma a articular as competências e atribuições das estruturas representativas dos trabalhadores, sem prejuízo da mútua autonomia e independência.

Artigo 4.º

(Composição)

A comissão de trabalhadores é composta por 2 membros.

Artigo 5.º

(Mandato)

O mandato da comissão de trabalhadores é de quatro anos.

Artigo 6.º

(Sistema eleitoral)

A comissão de trabalhadores é eleita, de entre as listas apresentadas, pelos trabalhadores permanentes da empresa, por sufrágio directo, universal e secreto e segundo o princípio da representação proporcional.

Artigo 7.º

(Apresentação das candidaturas)

1- As listas candidatas são apresentadas à comissão de trabalhadores até ao 20.º dia anterior à data do acto eleitoral e subscritas por 10 % dos trabalhadores permanentes da empresa.

2- As listas são acompanhadas por declaração individual ou colectiva de aceitação da candidatura por parte dos seus membros.

3- Nenhum eleitor pode subscrever ou fazer parte de mais de uma lista.

4- As listas integram membros efectivos não superiores a 2.

5- Os candidatos são identificados através de:

a) Nome completo;

b) Categoria profissional;

c) Local de trabalho.

6- Com vista ao suprimento de eventuais irregularidades, as listas e respectiva documentação serão devolvidas ao primeiro subscritor, dispondo este do prazo de 48 horas para sanar as irregularidades havidas.

7- Findo o prazo estabelecido no número anterior, a comissão eleitoral decidirá nas 24 horas subsequentes pela aceitação ou rejeição definitiva das candidaturas.

Artigo 8.º

(Do acto eleitoral e horário de votação)

1- As eleições para a comissão de trabalhadores realizam-se entre os dias 1 e 30 de Setembro do ano em que termina o respectivo mandato.

2- A convocatória do acto eleitoral é feita com a antecedência mínima de 60 dias sobre a data das eleições, dela constando o dia, local ou locais, horário e objecto, dela sendo remetida, simultaneamente, cópia para o órgão de gestão da empresa

3- A votação é efectuada no local de trabalho com o seguinte horário:

a) Início: 9 horas;

b) Fecho: 19 horas.

4- A cada mesa de voto não poderão corresponder mais de 500 eleitores, havendo sempre uma mesa de voto em cada local com um mínimo de 10 trabalhadores.

Artigo 9.º

(Constituição das mesas de voto)

1- As mesas de voto são constituídas por um presidente e um vogal, designados pela comissão eleitoral.

2- Cada lista candidata pode designar um representante, como delegado de lista, para acompanhar a respectiva mesa nas diversas operações do acto eleitoral.

3- Os delegados de lista são indicados simultaneamente com a apresentação das candidaturas.

4- Em cada mesa de voto haverá um caderno eleitoral no qual se procede à descarga dos eleitores, à medida que estes vão votando, depois de devidamente identificados.

5- O caderno eleitoral faz parte integrante da respectiva acta, a qual conterà igualmente a composição da mesa, a hora de início e do fecho, da votação, os nomes dos delegados das listas, bem como todas as ocorrências registadas durante a votação.

6- O caderno eleitoral e a acta serão rubricados e assinados pelos membros da mesa, após o que serão remetidos à comissão eleitoral.

Artigo 10.º

(Listas)

1- As listas de voto são editadas pela comissão eleitoral, delas constando a letra e a sigla adoptada por cada lista candidata.

2- A letra de cada lista corresponderá à ordem da sua apresentação e a sigla, não poderá exceder cinco palavras.

3- A mesma lista de voto conterà todas as listas candidatas, terá forma rectangular, com as dimensões de 15 cm x 10 cm e será em papel liso, sem marca, não transparente nem sinais exteriores.

Artigo 11.º

(Voto por procuração ou por correspondência)

1- Permitido o voto por procuração ou por correspondência.

2- A procuração, com os necessários poderes para o acto, deverá ser entregue ao respectivo presidente da mesa no momento da votação.

3- Quando a votação se taça por correspondência, deverá observar-se o seguinte:

a) O boletim de voto deverá ser enviado à comissão eleitoral, até ao dia do acto electivo, em envelope fechado e lacrado, em cujo rosto figurará a assinatura do eleitor reconhecida notoriamente.

b) Os envelopes lacrados serão entregues ao presidente da mesa que perante os dois vogais os abrirá, depositando na urna os respectivos boletins de voto, depois de identificado o eleitor.

Artigo 12.º

(Apuramento geral)

1- O apuramento geral do acto eleitoral é feito por uma comissão eleitoral constituída por:

a) 2 membros da comissão de trabalhadores cessante;

b) 1 representante de cada lista candidata, indicado no acto e apresentação da respectiva candidatura.

2- Em caso de paridade, será nomeado mais um elemento de comum acordo das diversas listas candidatas.

Artigo 13.º

(Competência da comissão eleitoral)

Compete à comissão eleitoral:

a) Dirigir todo o processo das eleições;

b) Proceder ao apuramento dos resultados eleitorais, afixar as actas das eleições, bem como o envio de toda a documentação às entidades competentes, de acordo com a lei;

c) Verificar em definitivo a regularidade das candidaturas;

d) Apreciar e julgar as reclamações;

e) Assegurar iguais oportunidades a todas as listas candidatas;

f) Assegurar igual acesso ao aparelho técnico e material necessário para o desenvolvimento do processo eleitoral;

g) Conferir a posse aos membros da comissão de trabalhadores eleita.

Artigo 14.º

(Entrada em exercício)

1- A comissão de trabalhadores entra em exercício no 5.º dia posterior à afixação da acta de apuramento geral da respectiva eleição.

2- Na sua primeira reunião, a comissão elege um secretário-coordenador, o qual tem voto de qualidade em caso de empate nas votações efectuadas.

Artigo 15.º

(Acta da eleição)

1- Os elementos de identificação dos membros da comissão de trabalhadores eleitos, bem como a acta do apuramento geral serão patenteados, durante 15 dias a partir do conhecimento da referida acta, no local ou locais destinados à afixação de documentação referente a comissão de trabalhadores.

2- A afixação dos documentos referidos no número anterior não pode ultrapassar o 3.º dia posterior à data das eleições.

3- Cópia de toda a documentação referida no número 1 será remetida, nos prazos e para os efeitos legais, ao ministério da tutela, do trabalho e ao órgão de gestão da empresa.

Artigo 16.º

(Destituição)

1- A comissão pode ser destituída a todo o tempo, por votação realizada a todo o tempo nos termos e com os requisitos estabelecidos para a sua eleição.

2- Igualmente, e nos termos do número anterior, podem ser destituídos parte dos membros da comissão.

3- Ocorrendo o previsto no número 1, realizar-se-ão novas eleições no prazo máximo de 30 dias.

4- Ocorrendo o previsto no número 2, os membros destituídos serão substituídos pelos candidatos a seguir na respectiva lista.

5- Esgotada a possibilidade de substituição, e desde que

não esteja em funções a maioria dos membros da comissão, proceder-se-á de acordo com o disposto no número 3 deste artigo.

Artigo 17.º

(Renúncia do mandato)

1- A todo o tempo, qualquer membro da comissão poderá renunciar ao mandato ou demitir-se por escrito ao secretário-coordenador.

2- Nos casos referidos no número anterior, o trabalhador será substituído pelo primeiro candidato não eleito da respectiva lista.

3- Na ocorrência do previsto neste artigo será dado cumprimento ao disposto no número 3 do artigo 15.º

Artigo 18.º

(Direito de eleger e ser elegível)

Qualquer trabalhador permanente da empresa tem o direito de eleger e ser elegível, independentemente da sua idade, categoria profissional, função ou sexo.

Artigo 19.º

(Reuniões da comissão de trabalhadores)

1- A comissão reúne ordinariamente uma vez por mês e extraordinariamente sempre que convocada pelo secretário-coordenador ou por 2/3 dos seus membros, sendo as suas deliberações tomadas com a presença da maioria dos seus membros e por maioria de votos.

2- Das reuniões da comissão será lavrada acta em livro próprio, da qual será extraída uma síntese das deliberações tomadas a qual será fixada em local próprio, para conhecimento dos trabalhadores.

3- A comissão elaborará um regimento interno pelo qual se regulará nas suas reuniões, sendo aplicado, nos casos omissos, o presente estatuto.

Artigo 20.º

(Reuniões gerais de trabalhadores)

1- As reuniões gerais de trabalhadores, realizadas dentro ou fora do período normal de trabalho, são convocadas pela comissão de trabalhadores, por sua iniciativa ou a requerimento de 30 % dos trabalhadores permanentes da empresa.

2- A convocatória conterá sempre o dia, hora, local e ordem de trabalho da reunião, sendo feita com a antecedência mínima de 48 horas.

3- Quando a iniciativa da reunião não seja da comissão, esta convoca-la-á no prazo máximo de 10 dias após a recepção do respectivo requerimento.

4- Só serão válidas as deliberações que tenham a participação da maioria absoluta dos trabalhadores permanentes da empresa, com ressalva no que respeita à eleição e destituição da comissão de trabalhadores e de outras matérias expressamente contempladas nestes estatutos e na lei geral.

5- A votação será sempre secreta desde que requerida por um mínimo de 10 trabalhadores.

6- As reuniões previstas neste artigo são dirigidas pela comissão de trabalhadores.

Artigo 21.º

(Relatório e contas)

1- Entre 1 e 15 de Outubro de cada ano, a comissão de trabalhadores apresentará o relatório e contas relativos ao período em reunião geral de trabalhadores.

2- A requerimento de 10 % dos trabalhadores permanentes presentes, o relatório e contas serão votados de acordo com o disposto nos números 3 e 4 do artigo 8.º e nos artigos 9.º, 10.º e 11.º dos presentes estatutos.

3- Mensalmente, a comissão de trabalhadores publicará um balancete das suas contas.

4- O relatório e contas será distribuído a todos os trabalhadores com a antecedência mínima de 10 dias sobre a data da reunião prevista no número 1 deste artigo.

Artigo 22.º

(Alteração dos estatutos)

1- A iniciativa da alteração dos presentes estatutos, no todo ou em parte, pertence à comissão de trabalhadores ou a 10 % dos trabalhadores permanentes da empresa.

2- À sua votação são aplicáveis os mecanismos previstos para a eleição da comissão de trabalhadores, salvo no que respeita à proporcionalidade.

3- O projecto ou projectos de alteração são distribuídos pela comissão de trabalhadores a todos os trabalhadores com a antecedência mínima de 45 dias sobre a data da sua votação.

Artigo 23.º

(Casos omissos)

Aos casos omissos nos presentes estatutos, aplicar-se-á o disposto na lei número 46/79 de 12/9, a qual fica constituindo parte integrante destes estatutos, nomeadamente no que respeita à eleição e composição das subcomissões de trabalhadores existentes ou a constituir e à adesão e revogação da adesão a qualquer comissão coordenadora.

Artigo 24.º

(Subcomissões)

As subcomissões existentes ou a constituir, elaborarão estatutos próprios em conformidade com os presentes estatutos e a lei geral.

Artigo 25.º

(Disposições finais)

Os presentes estatutos não podem ser revistos antes de decorrido um ano sobre a data da sua aprovação.

Registado em 3-1-80 na Secretaria Regional do Trabalho com o n.º 1, pág. 1 verso, do livro n.º 1, nos termos do n.º 2 do Art.º 12.º da Lei n.º 46/79 de 12 de Setembro.

Registado em 12 de outubro de 2017, ao abrigo do artigo 430.º do Código do Trabalho, sob o n.º 76, a fl. 25 do livro n.º 2.

II - ELEIÇÕES

SAHL - Sociedade de Administração de Hotéis, L.^{da} (Hotel Lisboa Central Park) - Eleição

Identidade dos membros da comissão de trabalhadores eleitos em 21 de setembro de 2017, para o mandato de quatro anos.

Efetivos:	BI/CC
António César Enes da Silva Ramalho	6002699
Maria Isabel Rodrigues Silva Ribeiro Teles	4713372

Registado em 12 de outubro de 2017, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 77, a fl. 25 do livro n.º 2.

Fausto Dionísio.
José Carlos Silva.
Armando Lacerda.
Henrique Batista.
Nuno Amaro.
Luís Prata.
Paulo Marques.
Luís Gomes.
António Magrinho.
João Batista.

Registado em 13 de outubro de 2017, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 78, a fl. 25 do livro n.º 2.

Volkswagen Autoeuropa, L.^{da} - Eleição

Identidade dos membros da comissão de trabalhadores da empresa Volkswagen Autoeuropa, L.^{da}, eleitos em 3 de outubro de 2017 para o mandato de três anos.

Nome:
Fernando Gonçalves.

Banco Santander Totta, SA - Substituição

Na composição da comissão de trabalhadores do Banco Santander Totta, SA, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 47, de 22 de dezembro de 2016, para o mandato de quatro anos, foi efetuada a seguinte substituição:

José Manuel Alves Guerra da Fonseca é substituído por Paulo Jorge Araújo do Vale.

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

I - CONVOCATÓRIAS

Entrepasto Lisboa - Comércio de Viaturas, 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 Atividades do Ambiente do Centro Sul e Regiões Autónomas SITE/CSRA, 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 4 de outubro de 2017, relativa à promoção da

eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa Entrepasto Lisboa - Comércio de Viaturas, SA.

«Pelo presente comunicamos a V. Ex.^{as}, com a antecedência exigida no número 3 do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009 de 10 de setembro, que o sindicato SITE Centro Sul e Regiões Autónomas, no dia 9 de janeiro de 2018, irá realizar na empresa abaixo identificada, o ato eleitoral com vista à eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho, conforme disposto nos artigos 21.º, 26.º e seguintes da Lei n.º 102/2009.

Empresa: Entrepósito Lisboa - Comércio de Viaturas, SA.
Morada: Praça José Queirós, n.º 1.»

Banco de Portugal - 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 pelos trabalhadores do Banco de Portugal, 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 10 de outubro de 2017, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para

a segurança e saúde no trabalho:

«Serve a presente comunicação enviada com a antecedência exigida no número 3 do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009 de 10 de setembro, com a redação conferida pela lei n.º 3/2014 de 28 de janeiro para informar que no dia 9 de janeiro de 2018 será realizado na empresa abaixo identificada, o ato eleitoral com vista à eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho, conforme disposto nos artigos 21.º, 26.º e seguintes da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, com a redação conferida pela Lei n.º 3/2014 de 28 de janeiro, nas instalações da empresa Banco de Portugal, na Rua do Comércio, 148.»

(Seguem as assinaturas dos 124 trabalhadores.)

II - ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES

CUF - Químicos Industriais, SA - Eleição

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa CUF - Químicos Industriais, SA, realizada em 26 de setembro de 2017, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 36, de 29 de setembro de 2017.

Efetivos:	BI/CC
António Miguel Lopes Tavares	12539302 5 ZY3
Fábio Carvalho Lopes	12984765 8 ZY5
Rui Pedro Melo Temudo Soares Castro	13253842 3 ZY2

Registado em 17 de outubro de 2017, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 82, a fl. 124 do livro n.º 1.

SOLIDAL - Condutores Eléctricos, SA - Eleição

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa SOLIDAL - Condutores Eléctricos, SA, realizada em 26 de setembro de 2017, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 28, de 29 de julho de 2017.

Efetivos:	BI/CC
Hélder Manuel Sá Pereira dos Santos	11414423
Dinis Cunha Ferreira	10104350
Avelino Regado Cepa	11119408
Suplentes:	
Agostinho da Silva Filipe	08588551
Paulo Alexandre Alves Capitão	12384300
Rui Alexandre Barreiro Cruz	11195891

Registado em 17 de outubro de 2017, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 83, a fl. 124 do livro n.º 1.