



Propriedade
Ministério do Trabalho, Solidariedade
e Segurança Social

Edição
Gabinete de Estratégia
e Planeamento

Direção de Serviços de Apoio Técnico
e Documentação

ÍNDICE

Conselho Económico e Social:

Arbitragem para definição de serviços mínimos:

...

Regulamentação do trabalho:

Despachos/portarias:

...

Portarias de condições de trabalho:

...

Portarias de extensão:

- Portaria de extensão do contrato coletivo entre a Associação Portuguesa das Indústrias de Cerâmica e de Cristalaria - APICER e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos, Abrasivos, Vidros e Similares, Construção Civil e Obras Públicas (SINTICAVS) - (indústria da cerâmica - pessoal fabril) 4284
- Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a Associação Comercial do Distrito de Aveiro (ACA) e o CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outro 4285

Convenções coletivas:

- 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 (restauração e bebidas) - Alteração e texto consolidado 4287
- Acordo de empresa entre a VALORSUL - Valorização e Tratamento de Resíduos Sólidos das Regiões de Lisboa e do Oeste, SA e o Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Ambiente do Centro Sul e Regiões Autónomas - SITE-CSRA - Revisão global 4321
- Acordo de empresa entre a GEBALIS - Gestão do Arrendamento da Habitação Municipal de Lisboa, EM, SA e o STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins e outro ... 4349

- Acordo de empresa entre o BNP Paribas - Sucursal em Portugal e o Sindicato Nacional dos Quadros e Técnicos Bancários - SNQTB e outro - Alteração salarial e outras	4374
- Contrato coletivo entre a ANASEL - Associação Nacional de Empresas de Lavandaria, Arranjos de Costura, Consertos de Sapatos e Chaves e o Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços, Comércio, Restauração e Turismo - SITESE - Retificação	4377

Decisões arbitrais:

...

Avisos de cessação da vigência de convenções coletivas:

...

Acordos de revogação de convenções coletivas:

...

Jurisprudência:

...

Organizações do trabalho:

Associações sindicais:

I – Estatutos:

- Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB - Constituição	4379
---	------

II – Direção:

- Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB - Eleição	4389
- Sindicato dos Médicos do Norte - SMN - Eleição	4389
- UGT - Guarda, União Geral de Trabalhadores da Guarda - Eleição	4390
- Associação Sindical dos Profissionais do Comando e Controlo Ferroviário - APROFER - Eleição	4391

Associações de empregadores:

I – Estatutos:

...

II – Direção:

- Associação do Comércio, Indústria e Serviços do Concelho de Mafra - ACISM - Eleição	4392
---	------

Comissões de trabalhadores:

I – Estatutos:

...

II – Eleições:

...

Representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho:

I – Convocatórias:

...

II – Eleição de representantes:

- PLASFIL - Plásticos da Figueira, SA - Eleição	4392
- Águas do Douro e Paiva, SA - Eleição	4393

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@dgert.msess.pt

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

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

Nota:

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

SIGLAS

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

CONSELHO ECONÓMICO E SOCIAL

ARBITRAGEM PARA DEFINIÇÃO DE SERVIÇOS MÍNIMOS

...

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

DESPACHOS/PORTARIAS

...

PORTARIAS DE CONDIÇÕES DE TRABALHO

...

PORTARIAS DE EXTENSÃO

Portaria de extensão do contrato coletivo entre a Associação Portuguesa das Indústrias de Cerâmica e de Cristalaria - APICER e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos, Abrasivos, Vidros e Similares, Construção Civil e Obras Públicas (SINTICAVS) - (indústria da cerâmica - pessoal fabril)

O contrato coletivo entre a Associação Portuguesa das Indústrias de Cerâmica e de Cristalaria - APICER e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos, Abrasivos, Vidros e Similares, Construção Civil e Obras Públicas (SINTICAVS) (indústria da cerâmica - pessoal fabril), publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 37, de 8 de outubro de 2017, abrange relações de trabalho entre empregadores que, no território do Continente, exerçam a atividade da cerâmica estrutural (telhas, tijolos, abobadilhas, tubos de grés e tijoleiras rústicas), cerâmica de acabamentos (pavimentos e revestimentos), cerâmica de loiça sanitária, cerâmica utilitária e decorativa e cerâmicas especiais (produtos refratários, eletrotécnicos e outros) e tra-

balhadores 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 não representados pela associação outorgante que na respetiva área e âmbito exerçam a mesma atividade e trabalhadores ao seu serviço.

A convenção em apreço procedeu 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 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 ainda que a convenção coletiva regula diversas condições de trabalho, procede-se à ressalva genérica

de cláusulas contrárias a normas legais imperativas.

Nos termos da alínea c) do número 1 do artigo 478.º do Código do Trabalho e dos números 2 e 4 da Resolução do Conselho de Ministros, na fixação da eficácia das cláusulas de natureza pecuniária, em vigor à data da presente extensão, 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 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*, Separata, n.º 7, de 9 de outubro de 2017, ao qual a Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro - FEVICCOM deduziu oposição. Em síntese, alega que a convenção a estender lesa os direitos e garantias dos trabalhadores do setor e não deve abranger os associados representados pelos sindicatos nela filiados.

Face à oposição e considerando que assiste à federação oponente a defesa dos direitos e interesses dos trabalhadores filiados nos sindicatos por aquela representados, procede-se à exclusão dos referidos trabalhadores.

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 Portuguesa das Indústrias de Cerâmica e de Cristalaria - APICER e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos, Abrasivos, Vidros e Similares, Construção Civil e Obras Públicas (SINTICAVS) (indústria da cerâmica - pessoal fabril), publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 37, de 8 de outubro 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 da cerâmica estrutural (telhas, tijolos, abobadilhas, tubos de grés e tijoleiras rústicas), cerâmica de acabamentos (pavimentos e revestimentos), cerâmica de loiça sanitária, cerâmica utilitária e decorativa e cerâmicas especiais (produtos refratários, eletrotécnicos e outros), e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção;

b) Às relações de trabalho entre empregadores filiados na

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

2- A presente extensão não é aplicável aos trabalhadores filiados nos sindicatos representados pela Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro - FEVICCOM.

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 em vigor, previstas na convenção, produzem efeitos a partir de 1 de novembro de 2017.

6 de novembro de 2017 - O Secretário de Estado do Emprego, *Miguel Filipe Pardal Cabrita*.

Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a Associação Comercial do Distrito de Aveiro (ACA) e o CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outro

As alterações do contrato coletivo entre a Associação Comercial do Distrito de Aveiro (ACA) e o CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outro, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 24, de 29 de junho de 2017, abrangem as relações de trabalho entre empregadores que, no distrito de Aveiro se dediquem à atividade de comércio e serviços, 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 regulamentação coletiva de trabalho aplicáveis no mesmo setor 4319 trabalhadores por conta de outrem a tempo completo (TCO), excluindo os praticantes e aprendizes e o residual, dos quais 51 % são homens e 49 % são mulheres. De acordo com os dados da amostra, o estudo indica que para 1910 TCO (44 % do total) as remunerações devidas são iguais ou superiores às remunerações convencionais enquanto para 2409 TCO (56 % do total) as remunerações são inferiores às convencionais,

dos quais 40 % são homens e 60 % são mulheres. Quanto ao impacto salarial da extensão, a atualização das remunerações representa um acréscimo de 1,1 % para o total dos trabalhadores e de 2,4 % 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.

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, a produção efeitos da portaria de extensão da convenção coletiva publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 3, de 22 de janeiro de 2017, e o prazo para emissão da extensão em apreço, reportada ao primeiro dia do mês seguinte.

As anteriores extensões da convenção não abrangem as relações de trabalho tituladas por empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante com atividade em estabelecimentos qualificados como unidades comerciais de dimensão relevante, segundo os critérios então definidos pelo Decreto-Lei n.º 218/97, de 20 de agosto, as quais são abrangidas pelo contrato coletivo entre a Associação Portuguesa de Empresas de Distribuição - APED e diversas associações sindicais e pela respetiva portaria de extensão. Considerando que a referida qualificação é adequada e que não suscitou a oposição dos interessados, mantém-se os critérios de distinção entre pequeno/médio comércio a retalho e a grande distribuição.

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 a Associação Comercial do Distrito de Aveiro (ACA) deduziu oposição, pretendendo que a extensão seja aplicável a todas as atividades de comércio e serviços previstas na convenção e que sejam estabelecidos efeitos retroativos idênticos.

O contrato coletivo inicial, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 1, de 8 de janeiro de 2015, abrange expressamente inúmeras atividades de comércio por grosso e a retalho e da prestação de serviços. A extensão daquele contrato coletivo foi emitida para a atividade de comércio a retalho de acordo com o requerido pelas partes subscritoras. As alterações do referido contrato coletivo, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 3, de 22 de janeiro de 2017, foram estendidas no mesmo âmbito da extensão anterior, conforme pedido pelas partes. O requerimento de extensão das alterações ao contrato coletivo em apreço, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 24, de 29 de junho de 2017, visa todo o âmbito de atividade previsto na convenção. Todavia, no projeto de extensão foi tido em consideração a necessidade de acautelar a estabilidade dos estatutos laborais aplicáveis às empresas não filiadas em associações de empregadores, decorrente da emissão das portarias de extensão, em particular das convenções celebradas por diversas associações de empregadores, especificamente aplicáveis às atividades de comércio por grosso e da prestação de serviços. Não obstante, atendendo a que assiste à oponente a defesa dos direitos e interesses dos empregadores nela inscritos,

acolhe-se, parcialmente, a pretensão alargando a extensão no mesmo âmbito da convenção às relações de trabalho entre empregadores filiados na Associação Comercial do Distrito de Aveiro (ACA) e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não filiados nas associações sindicais outorgantes.

No que se refere à fixação da eficácia retroativa das cláusulas de natureza pecuniária, é tido em consideração o disposto na alínea c) do número 1 do artigo 478.º do Código do Trabalho e o estatuído nos números 2 e 4 da Resolução do Conselho de Ministros.

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 Comercial do Distrito de Aveiro (ACA) e o CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outro, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 24, de 29 de junho de 2017, são estendidas no distrito de Aveiro às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que se dediquem à atividade de comércio retalhista abrangida pela convenção e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais nela previstas.

2- As condições de trabalho constantes do contrato coletivo e suas alterações em vigor, entre a Associação Comercial do Distrito de Aveiro (ACA) e o CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outro, respetivamente publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 1, de 8 de janeiro de 2015, n.º 3, de 22 de janeiro de 2017, e n.º 24, de 29 de junho de 2017, são alargadas, no distrito de Aveiro, às relações de trabalho entre empregadores filiados na associação de empregadores outorgante que exerçam as atividades económicas abrangidas pela convenção e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não filiados nas associações sindicais outorgantes.

3- A presente extensão não se aplica a empresas não filiadas na associação de empregadores outorgante desde que se verifique uma das seguintes condições:

a) Sendo de comércio a retalho alimentar ou misto, disponham de uma área de venda contínua de comércio a retalho alimentar igual ou superior a 2000 m²;

b) Sendo de comércio a retalho não alimentar, disponham de uma área de venda contínua igual ou superior a 4000 m²;

c) Sendo de comércio a retalho alimentar ou misto, pertencentes a empresa ou grupo de empresas que tenha, a nível nacional, uma área de venda acumulada de comércio a retalho alimentar igual ou superior a 15 000 m²;

d) Sendo de comércio a retalho não alimentar, pertencentes a empresa ou grupo de empresas que tenha, a nível nacional, uma área de venda acumulada igual ou superior a 25 000 m².

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 outubro de 2017.

6 de novembro de 2017 - O Secretário de Estado do Emprego, *Miguel Filipe Pardal Cabrita*.

CONVENÇÕES COLETIVAS

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 (restauração e bebidas) - Alteração e texto consolidado

Artigo 1.º

Artigo de revisão

A presente revisão altera a convenção publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 3, de 22 de janeiro de 2011, com revisão publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 29, de 8 de agosto de 2016 e *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 30, de 15 de agosto de 2017, apenas nas matérias agora acordadas, e nos seguintes termos:

Cláusula 1.ª

Âmbito

1- (...)

2- Para efeitos do disposto na lei, a presente convenção abrange 50 000 trabalhadores e 24 678 empresas.

ANEXO II

Enquadramento em níveis de remuneração referentes à tabela anexo I

Eliminação da categoria «Encarregado de Parque de Campismo;», do nível VII, por esta estar enquadrada no nível X.

ANEXO III

Definição técnica das categorias em empresas ou estabelecimentos de restauração, bebidas, casinos, campos de golfe e parques de campismo (a que se refere o número 1 da cláusula 3.ª)

Eliminação do ponto «18) Informática» e respetivas de-

finições técnicas.

Renumeração dos pontos relativos às categorias «Rouparia/Lavandaria e Limpeza», «Restauração Rápida», «Animação e Desportos», «Parque de Campismo», «Categorias sem enquadramento específico», «Telefones», «Administrativos», «Serviços Técnicos», «Abastecimento de Máquinas de Venda Automática» e «Golfe».

Artigo 2.º

IRCT

Mantêm-se em vigor as demais disposições que não sejam expressamente derogados pela presente convenção.

Texto consolidado

CAPÍTULO I

Âmbito, classificação, vigência e revisão

Cláusula 1.ª

Âmbito

1- A presente convenção coletiva de trabalho (CCT) obriga, por um lado, as empresas representadas pela associação patronal signatária e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço representados pela associação sindical signatária.

2- Para efeitos do disposto na lei, a presente convenção abrange 50 000 trabalhadores e 24 678 empresas.

Cláusula 2.ª

Área

A área da presente CCT define-se por todo o território da República Portuguesa.

Cláusula 3.ª

Classificação dos estabelecimentos

1- Para todos os efeitos deste contrato, os grupos de classi-

ficação são os seguintes:

Grupo A:

Casinos;

Estabelecimentos de restauração ou de bebidas de luxo;

Campos de golfe (salvo se constituírem complemento de unidades hoteleiras).

Grupo B:

Restantes estabelecimentos de restauração ou de bebidas;

Parques de campismo.

2- A alteração da classificação turística de qualquer empresa ou estabelecimento que determina a sua classificação em grupo de remuneração inferior não poderá repercutir-se no grupo de remuneração a observar relativamente aos trabalhadores ao serviço à data da desclassificação, mantendo-se, quanto a estes, o grupo de remuneração anteriormente aplicável.

3- Os trabalhadores que prestem serviço em empresas, conjuntos turísticos ou hoteleiros terão direito à remuneração correspondente ao grupo de remuneração aplicável ao estabelecimento de classificação superior.

Cláusula 4.^a

Vigência e revisão da CCT

1- A presente CCT entra em vigor a partir do 5.º dia posterior ao da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e tem um período mínimo de vigência de três anos.

2- A tabela salarial e as cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos a 1 de janeiro de 2017.

3- A denúncia desta CCT na parte do clausulado geral será feita decorridos 32 meses contados da data da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

4- A denúncia das tabelas salariais e demais cláusulas de expressão pecuniária será feita decorridos 10 meses sobre a data referida no número 2 desta cláusula.

5- As denúncias far-se-ão com o envio às demais partes contratantes da proposta de revisão, através de carta registada com aviso de receção, e com uma antecedência de, pelo menos, três meses relativamente ao termo do prazo de vigência.

6- As contrapartes deverão enviar às partes denunciantes uma contraproposta até 30 dias após a receção das propostas de revisão.

7- As partes denunciantes poderão dispor de 10 dias para examinar as contrapropostas.

8- As negociações iniciar-se-ão, sem qualquer dilação, nos primeiros 10 dias úteis após o termo dos prazos referidos nos números anteriores.

9- As negociações durarão 20 dias, com possibilidade de prorrogação por 10 dias, mediante acordo das partes.

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

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

12- Sempre que se proceda a três revisões ou alterações em mais de 10 cláusulas numa só vez, a revisão do texto será integralmente republicada.

CAPÍTULO II

Admissão, aprendizagem, estágio, carteira profissional e contrato de trabalho

Cláusula 5.^a

Condições de admissão

1- A idade mínima de admissão é de 16 anos completos.

2- Quem ainda não seja titular de carteira profissional ou certificado de aptidão profissional, quando obrigatório para a respetiva profissão, deverá ter, no ato de admissão, as habilitações mínimas exigidas por lei, ou pelo regulamento da carteira profissional, e a robustez física suficiente para o exercício da atividade.

3- Têm preferência na admissão:

a) Os certificados pelas escolas profissionais e já titulares da respetiva carteira profissional, ou do certificado de aptidão profissional;

b) Os trabalhadores detentores de títulos profissionais que tenham sido aprovados em cursos de aperfeiçoamento das escolas.

4- Para os trabalhadores de escritório, exige-se como habilitações mínimas o curso geral dos liceus ou equivalente; essas habilitações mínimas não são, porém, exigíveis aos profissionais que, comprovadamente, tenham já exercido a profissão.

5- Os trabalhadores eletricitas com os cursos da especialidade de uma escola oficial serão admitidos, no mínimo, com a categoria de pré-oficial.

Cláusula 6.^a

Período de experiência

1- O período experimental corresponde ao período inicial de execução efetiva do contrato e, salvo no caso específico dos contratos a termo, terá a seguinte duração:

a) 90 dias de execução do contrato;

b) 180 dias para os trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou que pressuponham uma especial qualificação, bem como para os que desempenhem funções de confiança;

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

2- Para efeitos da contagem do período experimental, não são tidos em conta os dias de faltas, ainda que justificadas, de licença e de dispensa, bem como de suspensão do contrato.

3- Para efeitos do período referido na alínea a), as faltas justificadas até cinco dias contam como tempo de trabalho efetivo.

4- Durante o período experimental, qualquer das partes pode denunciar o contrato sem aviso prévio nem necessidade de invocação de justa causa, não havendo direito a indemnização, salvo acordo escrito em contrário.

5- Tendo o período experimental durado mais de 60 dias, para denunciar o contrato nos termos previstos no número anterior, o empregador tem de dar um aviso prévio de 7 dias e tendo durado mais de 120 dias, um aviso prévio de 15 dias.

Cláusula 7.^a

Aprendizagem - Conceito e duração

1- Considera-se aprendizagem o trabalho regular e efetivo, sempre acompanhado por profissional ou pelo empregador, ou ainda por trabalhador designado pelo empregador.

2- Os trabalhadores admitidos com menos de 18 anos de idade terão de cumprir um período de aprendizagem até aos 18 anos, mas nunca inferior a um ano de trabalho efetivo.

3- Todavia, para as categorias de rececionista, porteiro, *barman*, despenseiro, cavista, controlador, cozinheiro e pasteleiro, a aprendizagem será sempre de dois anos, subdivididos em dois períodos, qualquer que seja a idade no momento da admissão.

4- Para as categorias de cafeiteiro, empregado de mesa, empregado de balcão, empregado de *snack* e *self-service* (balcão e mesa), de operador e distribuidor, a aprendizagem será de um ano, mesmo quando a admissão ocorra depois dos 18 anos.

5- Para o cômputo do período de aprendizagem serão adicionadas as frações de tempo prestadas pelo trabalhador na mesma secção ou secções afins das várias empresas que o contratam nessa qualidade, desde que superiores a 60 dias e devidamente comprovadas.

6- O impedimento prolongado do trabalhador suspende a contagem do tempo de aprendizagem.

Cláusula 8.^a

Mandarete

O mandarete com mais de 18 anos de idade e dois anos de serviço efetivo terá preferência no acesso à aprendizagem de qualquer das secções e beneficiará de uma redução de metade do referido período de aprendizagem, findo o qual ingressará como estagiário, nos termos gerais deste contrato.

Cláusula 9.^a

Estágio - Conceito e duração

1- O estágio segue-se à aprendizagem nas categorias e pelos períodos indicados nos números seguintes, nele ingressando os trabalhadores das referidas categorias logo que completem o período de aprendizagem respetivo.

2- O estágio será de quatro anos, subdividido em dois períodos iguais, para as categorias de cozinheiro e pasteleiro.

3- O estágio será de dois anos, subdividido em dois períodos, iguais, para as categorias de rececionista, *barman* e controlador.

4- O estágio será de 12 meses para as categorias de despenseiro, cavista, cafeiteiro, empregado de balcão, empregado de *snack*, empregado de *self-service*, empregado de mesa, operador, distribuidor e porteiro.

5- Os trabalhadores estagiários que terminem com aproveitamento um curso de formação em escola profissional findarão nesse momento o seu estágio, com promoção automática ao 1.º grau da categoria, desde que o quadro da empresa o comporte.

6- Findo o estágio/curso, o trabalhador ingressará no 1.º grau da categoria respetiva, desde que não tenha sido emi-

tido parecer desfavorável, escrito e devidamente fundamentado, pelo profissional/escola sob cuja orientação e ordens estagiou.

7- O parecer desfavorável, para que produza efeitos suspensivos, deverá ser notificado pelo empregador ao trabalhador no mínimo até 30 dias da data prevista para a promoção e nunca depois de 60 dias.

8- O trabalhador a quem tenha sido vedada a promoção automática poderá requerer exame, a realizar em escolas profissionais, sendo promovido, desde que obtenha aproveitamento, ao 1.º grau da categoria respetiva.

9- O trabalhador a quem tenha sido vedada a promoção automática não poderá executar, sob a sua exclusiva responsabilidade, tarefas ou funções respeitantes ao 1.º grau da categoria para que estagia, sendo obrigatoriamente acompanhado pelo responsável do estágio.

10- Em especial para os trabalhadores dos grupos profissionais indicados nas alíneas seguintes, observar-se-ão as seguintes normas.

11- Trabalhadores administrativos:

a) O ingresso nas profissões de escriturário poderá ser precedido de estágio;

b) O estágio para escriturário terá a duração máxima de dois anos, independentemente da idade do trabalhador no ato da admissão;

c) O estágio para operador de computador terá a duração máxima de quatro meses;

d) Nos estabelecimentos com três ou mais escriturários haverá no mínimo um chefe de secção; havendo mais de cinco escriturários, um chefe de serviço.

12- Trabalhadores do comércio:

a) O período máximo de tirocínio dos praticantes é de três anos;

b) Findo este período, os praticantes ascenderão automaticamente à categoria de empregado de armazém.

Cláusula 10.^a

Título profissional

1- Nas profissões em que legalmente é exigida a posse de título profissional ou certificado de aptidão profissional (CAP), não poderá nenhum trabalhador exercer a sua atividade sem estar munido desse título.

2- A comprovação pelo trabalhador de que requereu o título profissional tem de ser feita até 15 dias após o início da prestação de serviço, sob pena de nem o trabalhador poder continuar a prestar trabalho, nem o empregador o poder receber.

3- O disposto no número 1 não se aplicará aos trabalhadores que possuam uma experiência de, pelo menos, cinco anos no sector, e que sejam possuidores das habilitações literárias mínimas.

Cláusula 11.^a

Contrato individual e informação ao trabalhador

1- Durante o período de experiência, têm as partes obrigatoriamente de dar forma escrita ao contrato.

2- Dele devem constar a identificação das partes e todas

as condições contratuais, designadamente data de admissão, período de experiência, funções, local de trabalho, categoria profissional, horário, remuneração e sua periodicidade, caracterização sumária do conteúdo das tarefas ou respetiva remissão para a convenção coletiva de trabalho, duração previsível do contrato, férias e período normal de trabalho.

3- O contrato será feito em duplicado, sendo um exemplar para cada uma das partes.

CAPÍTULO III

Contratos a termo

Cláusula 12.^a

Admissibilidade do contrato a termo

1- O contrato de trabalho a termo só pode ser celebrado para a satisfação de necessidades temporárias da empresa e pelo período estritamente necessário à satisfação dessas necessidades.

2- Consideram-se, nomeadamente, necessidades temporárias:

a) Substituição temporária de trabalhador que, por qualquer razão, se encontre impedido de prestar serviço, ou em relação ao qual esteja pendente em juízo ação de apreciação da licitude do despedimento, ou ainda em situação de licença sem retribuição;

b) Acréscimo temporário ou excecional da atividade da empresa;

c) Época de maior atividade turística, nos termos previstos na cláusula 13.^a;

d) Execução de uma tarefa ocasional ou serviço determinado precisamente definido e não duradouro;

e) Lançamento de uma nova atividade de duração incerta, bem como o início de laboração de uma empresa ou estabelecimento;

f) Contratação de trabalhadores à procura de primeiro emprego, ou de desempregados de longa duração ou noutras situações previstas em legislação especial de política de emprego;

g) Contratação de trabalhadores para a realização de serviços extra, nos termos previstos na cláusula 92.^a

3- A celebração de contratos a termo fora dos casos previstos no número 2 importa a nulidade da estipulação do termo, adquirindo o trabalhador o direito à qualidade de trabalhador permanente da empresa.

4- A estipulação do termo será igualmente nula, com as consequências previstas no número anterior, sempre que tiver por fim iludir as disposições que regulam os contratos sem termo.

5- Cabe ao empregador o ónus da prova dos factos e circunstâncias que fundamentam a celebração de um contrato a termo, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

6- A indicação do motivo justificativo da celebração de contrato de trabalho a termo, em conformidade com o número 2 desta cláusula, só é atendível se mencionar concretamente os factos e circunstâncias que objetivamente integram esse motivo, devendo a sua redação permitir estabelecer com

clareza a relação entre a justificação invocada e o termo estipulado.

7- A prorrogação do contrato a termo por período diferente do estipulado inicialmente está sujeita aos requisitos materiais e formais da sua celebração e contará para todos os efeitos como renovação do contrato inicial.

Cláusula 13.^a

Época de maior atividade turística

Para efeitos da alínea c) do número 2 da cláusula anterior, são considerados períodos de maior atividade turística os seguintes:

a) Época sazonal balnear, de 1 de junho a 30 de setembro;

b) Época de festas do Natal e Ano Novo, de 15 de dezembro a 6 de janeiro; da Páscoa, durante 10 dias; demais festividades com relevância local, durante 5 dias;

c) Época de prática de desportos de Inverno, nos meses de janeiro, fevereiro e março;

d) Realização de eventos, por um período não superior a cinco dias.

CAPÍTULO IV

Quadros e acessos

Cláusula 14.^a

Organização do quadro de pessoal

1- A composição do quadro de pessoal é da exclusiva competência do empregador, sem prejuízo, porém, das disposições da lei geral e das normas desta CCT.

2- A classificação dos trabalhadores para o efeito de organização do quadro de pessoal e da remuneração terá de corresponder às funções efetivamente exercidas.

Cláusula 15.^a

Promoções

1- Os trabalhadores que não tenham promoção automática e não se enquadrem em categorias profissionais de chefia ou supervisores serão promovidos à categoria imediatamente superior decorridos cinco anos de permanência na mesma categoria e na mesma entidade empregadora.

2- A contagem dos cinco anos para a promoção automática, prevista no número 1, contar-se-á a partir de janeiro de 2001.

Cláusula 16.^a

Trabalhadores estrangeiros

A contratação de trabalhadores estrangeiros é feita nos termos das disposições da respetiva lei geral.

Cláusula 17.^a

Mapas de pessoal

1- As entidades empregadoras devem elaborar e entregar anualmente um mapa de todo o pessoal ao seu serviço, de acordo com legislação específica aplicável.

2- O mapa será remetido, pela forma e prazo previstos na lei, ao departamento competente do Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social.

CAPÍTULO V

Direitos, deveres e garantias das partes

Cláusula 18.^a

Deveres do empregador

São, especialmente, obrigações do empregador:

- a) Cumprir rigorosamente as disposições desta CCT e as normas que a regem;
- 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) Respeitar a autonomia técnica do trabalhador que exerça atividades cuja regulamentação profissional a exija;
- g) Não impedir o exercício de cargos em organizações representativas dos trabalhadores;
- h) Prevenir riscos e doenças profissionais, tendo em conta a proteção da segurança e saúde do trabalhador, devendo indemnizá-lo dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho;
- i) Adotar, no que se refere à higiene, segurança e saúde no trabalho, as medidas que decorram, para a empresa, estabelecimento ou atividade, da aplicação das prescrições legais e convencionais vigentes;
- j) Fornecer ao trabalhador a informação e a formação adequadas à prevenção de riscos de acidente e doença;
- l) Manter permanentemente atualizado o registo do pessoal de 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.

Cláusula 19.^a

Deveres dos trabalhadores

1- São obrigações do trabalhador:

- a) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o empregador, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as demais pessoas que estejam ou entrem em relação com a empresa;
- b) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;
- c) Realizar o trabalho com zelo e diligência;
- d) Cumprir as ordens e instruções do empregador em tudo o que respeite à execução e disciplina do trabalho, salvo na medida em que se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias;

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

f) Velar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhe forem confiados pelo empregador;

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

h) Cooperar, na empresa, estabelecimento ou serviço, para a melhoria do sistema de segurança, higiene e saúde no trabalho, nomeadamente por intermédio dos representantes dos trabalhadores eleitos para esse fim;

i) Cumprir as prescrições de segurança, higiene e saúde no trabalho estabelecidas nas disposições legais ou convencionais aplicáveis, bem como as ordens dadas pelo empregador;

j) Cumprir os regulamentos internos do estabelecimento onde exerce o seu trabalho, desde que enviado à ACT;

l) Apresentar-se ao serviço devidamente fardado e dispensar à sua apresentação exterior, a nível físico e de indumentária, os cuidados necessários à dignidade humana da função que desempenha, sem aviltamento da mesma;

m) Guardar segredo profissional. Caso seja violado o dever atrás enunciado, o empregador poderá exigir do trabalhador de tal facto indemnização reparadora dos danos que tal violação lhe causou;

n) Manter atualizada a informação quanto ao seu domicílio junto do empregador.

2- O dever de obediência, a que se refere a alínea d) do número anterior, respeita tanto às ordens e instruções dadas diretamente pelo empregador como às emanadas dos superiores hierárquicos do trabalhador, dentro dos poderes que lhe foram atribuídos.

Cláusula 20.^a

Garantia 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 ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;

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

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

d) Diminuir a retribuição, salvo nos casos legalmente previstos;

e) Baixar a categoria do trabalhador, salvo nos casos legalmente previstos na lei e nesta CCT;

f) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo nos casos legalmente previstos;

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

h) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar ser-

viços fornecidos pelo empregador ou por pessoa por ele indicada;

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

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.

2- A atuação do empregador em contravenção do disposto no número anterior constitui justa causa de rescisão do contrato por iniciativa do trabalhador, com as consequências previstas na lei e nesta CCT.

Cláusula 21.^a

Proibição de acordos entre entidades empregadoras

1- São nulas as cláusulas dos contratos de trabalho que, por qualquer forma, possam prejudicar o exercício da liberdade de trabalho, após a cessação do contrato.

2- É lícita, porém, a cláusula pela qual se limite a atividade do trabalhador no período máximo de dois anos subsequentes à cessação do contrato de trabalho, se ocorrerem cumulativamente as seguintes condições:

a) Constar tal cláusula, por forma escrita, do contrato de trabalho ou do acordo de cessação deste;

b) Tratar-se de atividade cujo exercício possa efetivamente causar prejuízo ao empregador;

c) Atribuir-se ao trabalhador uma compensação durante o período de limitação da sua atividade, que pode sofrer redução equitativa quando o empregador houver despendido somas avultadas com a sua formação profissional.

3- Em caso de despedimento declarado ilícito ou de resolução com justa causa pelo trabalhador com fundamento em ato ilícito do empregador, o montante referido na alínea c) do número anterior é elevado até ao equivalente à retribuição base devida no momento da cessação do contrato, sob pena de não poder ser invocada a cláusula de não concorrência.

4- São deduzidas no montante da compensação referida no número anterior as importâncias recebidas pelo trabalhador no exercício de qualquer atividade profissional iniciada após a cessação do contrato de trabalho até ao montante fixado nos termos da alínea c) do número 2.

5- Tratando-se de trabalhador afeto ao exercício de atividades cuja natureza suponha especial relação de confiança ou com acesso a informação particularmente sensível no plano da concorrência, a limitação a que se refere o número 2 pode ser prolongada até três anos.

Cláusula 22.^a

Mobilidade funcional

1- É permitida a prestação de trabalho em regime de polivalência de funções, considerando-se polivalência de funções o exercício por um trabalhador de tarefas respeitantes a mais de uma categoria, do mesmo nível ou nível superior, dentro do seu âmbito profissional, com direito a auferir a retribuição do nível superior, respeitante às funções efetivamente desempenhadas.

2- Havendo necessidade, o empregador pode temporariamente encarregar o trabalhador do exercício de funções não compreendidas na atividade contratada, desde que tal não implique modificação substancial da posição do trabalhador, não podendo tal exercício implicar diminuição da retribuição ou ofender a sua dignidade profissional.

3- As partes podem acordar na mudança prevista no número anterior sem que os termos do acordo fiquem sujeitos a qualquer prazo de caducidade.

4- O trabalhador pode ser colocado em categoria inferior àquela para que foi contratado ou a que foi promovido quando tal mudança, imposta por necessidades prementes da empresa ou por estrita necessidade do trabalhador, seja por este aceite.

5- O trabalhador poderá adquirir a categoria correspondente às funções que exerça nos termos do número anterior, sempre que estas se tornem definitivas.

Cláusula 23.^a

Cobrança da quotização sindical

1- O sistema de cobrança e entrega de quotas sindicais determina para o empregador a obrigação de proceder à dedução do valor da quota sindical na retribuição do trabalhador, entregando essa quantia à associação sindical em que aquele está inscrito até ao dia 15 do mês seguinte, que dará a respetiva quitação.

2- O custo do envio à associação sindical da quotização recebida pelo empregador pode recair sobre a respetiva associação sindical se o empregador o reclamar.

3- O pedido do trabalhador para lhe serem descontadas na retribuição as quotas sindicais, terá de ser efetuado por escrito junto do empregador.

CAPÍTULO VI

Poder disciplinar

Cláusula 24.^a

Poder disciplinar

1- O empregador tem poder disciplinar sobre os trabalhadores que estejam ao seu serviço.

2- O poder disciplinar tanto é exercido diretamente pelo empregador como pelos superiores hierárquicos do presumível infrator, quando especificamente mandatados.

3- O poder disciplinar exerce-se obrigatoriamente mediante processo disciplinar.

4- O processo disciplinar é escrito, observando-se na sua tramitação as disposições da lei geral imperativa e as cláusulas desta CCT.

Cláusula 25.^a

Tramitação do processo disciplinar

1- Os factos da acusação serão, concreta e especificamente, levados ao conhecimento do trabalhador e da comissão de trabalhadores da empresa, através de uma nota de culpa.

2- A nota de culpa poderá ser entregue pessoalmente ao

trabalhador, ou ser enviada para o seu último domicílio conhecido.

3- O trabalhador pode consultar o processo e apresentar a sua defesa por escrito, pessoalmente ou por intermédio de mandatário, no prazo de 10 dias úteis.

4- A comissão de trabalhadores pronunciar-se-á seguidamente, em parecer fundamentado, no prazo de 10 dias úteis a contar do momento em que o processo lhe seja entregue por cópia.

5- Decorrido o prazo referido no número anterior, o empregador proferirá a decisão fundamentada, entregando uma cópia ao trabalhador, mediante entrega pessoal ou envio para o seu último domicílio conhecido e outra à comissão de trabalhadores.

Cláusula 26.^a

Outras regras processuais

1- Não poderá ser elaborada mais de uma nota de culpa relativamente aos mesmos factos ou infração.

2- É obrigatória a audição das testemunhas indicadas pelo trabalhador, até ao limite de 10, bem como a realização das diligências que requerer, tudo devendo ficar a constar do processo e nos termos da CCT, não sendo obrigatória a audição de mais de três testemunhas por cada facto, cabendo ao trabalhador assegurar a comparência das mesmas.

3- Só podem ser tomadas declarações, tanto do trabalhador como das testemunhas, no próprio local de trabalho, ou nos escritórios da empresa, ou ainda no escritório do instrutor do processo, desde que situados na mesma área urbana, onde deverá estar patente o processo para consulta do trabalhador ou do seu mandatário.

4- O trabalhador não pode ser punido senão pelos factos constantes da nota de culpa.

Cláusula 27.^a

Sanções disciplinares

1- As sanções disciplinares aplicáveis são, por ordem crescente de gravidade, as seguintes:

- a) Repreensão;
- b) Repreensão registada;
- c) Sanção pecuniária;
- d) Perda de dias de férias;
- e) Suspensão do trabalho com perda de retribuição e de antiguidade;
- f) Despedimento sem qualquer indemnização ou compensação.

2- As sanções disciplinares devem ser ponderadas e proporcionadas aos comportamentos verificados, para o que na sua aplicação deverão ser tidos em conta a culpabilidade do trabalhador, o grau de lesão dos interesses da empresa, o carácter das relações entre as partes e o trabalhador e, de um modo especial, todas as circunstâncias relevantes que possam concorrer para uma solução justa.

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

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

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

6- Não é permitido aplicar à mesma infração penas mistas.

Cláusula 28.^a

Sanções abusivas

Consideram-se abusivas as sanções disciplinares motivadas pelo facto de o trabalhador:

- a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;
- b) Recusar-se a cumprir ordens a que não devesse obediência, nos termos da alínea d) do número 1 e do número 2 da cláusula 19.^a desta CCT;
- c) Recusar-se a prestar trabalho suplementar, quando o mesmo não lhe pudesse ser exigido nos termos da lei e desta CCT;
- d) Exercer ou candidatar-se a funções em organismos de representação de trabalhadores;
- e) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistem nos termos da lei ou desta CCT.

Cláusula 29.^a

Indemnizações

1- Sempre que se verifique obrigação de indemnização na sequência do despedimento ilícito, o valor de cálculo será feito na proporção de um mês por cada ano completo ou fração de antiguidade.

2- O empregador que aplicar alguma sanção abusiva nos casos previstos nas alíneas do número 1 da cláusula anterior fica obrigado a indemnizar o trabalhador nos termos seguintes.

3- Se a sanção consistir no despedimento, o trabalhador tem o direito de optar entre a reintegração e uma indemnização calculada nos mesmos termos gerais da lei aplicável.

4- Tratando-se de sanção pecuniária ou suspensão abusivas, a indemnização não deve ser inferior a 10 vezes a importância daquela ou da retribuição perdida.

5- O empregador que aplicar alguma sanção abusiva no caso previsto na alínea c) do número 1 da cláusula anterior indemniza o trabalhador nos seguintes termos:

- a) Os mínimos fixados no número anterior são elevados para o dobro;
- b) Em caso de despedimento, a indemnização nunca é inferior à retribuição base correspondente a 12 meses de serviço.

Cláusula 30.^a

Registo das sanções disciplinares

A entidade patronal deve manter devidamente atualizado o registo das sanções disciplinares aplicadas aos trabalhadores ao seu serviço.

Cláusula 31.^a

Execução da sanção

A aplicação da sanção só pode ter lugar nos três meses subsequentes à decisão.

Cláusula 32.^a

Caducidade da ação e prescrição da responsabilidade disciplinar

1- O procedimento disciplinar caduca se não for exercido nos 60 dias subsequentes àquele em que o empregador, ou o superior hierárquico com competência disciplinar, teve conhecimento da infração.

2- A infração disciplinar prescreve ao fim de um ano a contar do momento em que teve lugar, salvo se os factos constituírem igualmente crime, caso em que são aplicáveis os prazos prescricionais da lei penal.

3- Para os efeitos desta cláusula, a ação disciplinar considera-se iniciada com o despacho de instrução ou auto de notícia, comunicados por escrito ao trabalhador.

4- Para os efeitos do referido no número anterior, considera-se consumada a comunicação quando remetida sob registo para a última residência, comunicada à empresa pelo trabalhador.

Cláusula 33.^a

Instauração do procedimento

1- A instauração do procedimento prévio de inquérito interrompe os prazos a que se refere a cláusula anterior, desde que, mostrando-se aquele procedimento necessário para fundamentar a nota de culpa, seja iniciado e conduzido de forma diligente, não mediando mais de 30 dias entre a suspeita de existência de comportamentos irregulares e o início do inquérito, nem entre a sua conclusão e a notificação da nota de culpa.

2- Contudo, o processo disciplinar tem de ser concluído no prazo de 90 dias contados a partir da sua instauração.

CAPÍTULO VII

Duração do trabalho

Cláusula 34.^a

Período diário e semanal de trabalho

1- Sem prejuízo de horários de duração inferior, o período diário e semanal de trabalho será:

a) Para os profissionais de escritório e cobradores, oito horas diárias e quarenta semanais, de segunda-feira a sexta-feira;

b) Para os telefonistas, oito horas diárias e quarenta semanais;

c) Para os restantes profissionais serão observados os seguintes horários: quarenta horas semanais, em cinco dias ou cinco dias e meio;

d) Quarenta horas semanais em seis dias, desde que haja acordo escrito individual do trabalhador ou de, pelo menos, três quartos dos trabalhadores da secção ou estabelecimento a que haja de ser aplicado esse horário.

2- Porém, em termos médios, por referência a um período de quatro meses, podem os trabalhadores praticar horários de dez horas diárias, não podendo ultrapassar cinquenta horas semanais, não contando para este limite o trabalho suplementar.

3- Nas semanas com duração inferior a quarenta horas poderá ocorrer redução diária não superior a duas horas ou, mediante acordo entre o trabalhador e o empregador, redução da semana de trabalho em dias ou meios dias, ou, ainda, nos mesmos termos, aumento do período de férias, mas, no último caso, sem aumento do subsídio de férias.

4- O disposto nos números 2 e 3 desta cláusula não é aplicável aos trabalhadores administrativos.

Cláusula 35.^a

Regimes de horário de trabalho

1- O trabalho normal pode ser prestado em regime de:

- a) Horário fixo;
- b) Horário flutuante;
- c) Horário flexível;
- d) Horário rotativo.

2- Entende-se por «horário fixo» aquele cujas horas de início e termo são iguais todos os dias e que se encontram previamente fixadas, de acordo com a presente convenção, nos mapas de horário de trabalho.

3- Entende-se por «horário flutuante» aquele cujas horas de início e termo podem ser diferentes em cada dia da semana mas que se encontrem previamente fixadas no mapa de horário de trabalho, havendo sempre um período de descanso de dez horas, no mínimo, entre cada um dos períodos de trabalho.

4- Entende-se por «horário flexível» aquele em que as horas de início e termo dos períodos de trabalho e descanso diários podem ser móveis.

5- Entende-se por «horário rotativo» o que sofre variação regular entre as diferentes partes do dia - manhã, tarde e noite -, bem como dos períodos de descanso, podendo a rotação ser contínua ou descontínua.

Cláusula 36.^a

Intervalos no horário de trabalho

1- O período diário de trabalho poderá ser intervalado por um descanso de duração não inferior a trinta minutos nem superior a cinco horas.

2- Mediante acordo do trabalhador poderão ser feitos dois períodos de descanso, cuja soma não poderá ser superior a cinco horas.

3- O tempo destinado às refeições, quando tomadas nos períodos de trabalho, será acrescido à duração deste e não é considerado na contagem do tempo de descanso, salvo quando este seja superior a duas horas.

4- O intervalo entre o termo do trabalho de um dia e o início do período de trabalho seguinte não poderá ser inferior a dez horas.

5- Quando haja descanso, cada período de trabalho não poderá ser superior a seis nem inferior a duas horas.

Cláusula 37.^a

Horários especiais

1- O trabalho de menores só é permitido a partir das 7 e até às 23 horas.

2- O período de trabalho diário do menor pode ser interrompido por um intervalo de duração compreendido entre uma e duas horas, sendo que, no caso de menores com idade igual ou superior a 16 anos, pode o intervalo ser reduzido até trinta minutos.

3- O horário de trabalho do menor com idade igual ou superior a 16 anos deve assegurar um descanso diário mínimo de doze horas consecutivas entre os períodos de trabalho de dois dias sucessivos e terá direito a dois dias de descanso.

4- O horário dos trabalhadores extra será o atribuído ao serviço especial a efetuar.

5- Sempre que viável, e mediante acordo do trabalhador, deverá ser praticado o horário seguido.

6- Quando o período de trabalho termine para além das 3 horas da manhã, os respetivos profissionais farão horário seguido, salvo se o trabalhador der o seu acordo, por escrito, ao horário intervalado.

7- Ao trabalhador-estudante deverá ser garantido um horário compatível com os seus estudos, obrigando-se o mesmo a obter o horário escolar que melhor se compatibilize com o horário da secção onde trabalha.

Cláusula 38.^a

Alteração do horário

1- O empregador pode alterar o horário de trabalho quando haja solicitação do trabalhador, necessidade imperiosa de serviço ou quando haja necessidade de mudança do horário do estabelecimento ou da secção.

2- O novo horário, quando alterado pelo empregador, deverá ser afixado, sempre que possível, com uma antecedência mínima de oito dias relativamente à data de entrada em vigor, ou a partir do momento em que for conhecida a alteração.

3- Para efeitos do número anterior, não se considera alteração a simples substituição ou aumento de pessoal dentro da tipologia de horários que tenha sido elaborada e comunicada nos termos legais.

4- O prazo a que se refere o número 2 é de três dias em caso de microempresa.

5- As alterações que impliquem acréscimo de despesas para os trabalhadores, devidamente comprovadas, conferem o direito a compensação económica.

Cláusula 39.^a

Banco de horas

1- Por acordo escrito entre o empregador e o trabalhador, pode ser instituído um regime de banco de horas, em que a organização do tempo de trabalho obedece ao disposto nos números seguintes.

2- A necessidade de prestação de trabalho em acréscimo é comunicada pelo empregador ao trabalhador com uma antecedência mínima de cinco dias, salvo se outra for acordada, ou em caso de força maior.

3- O período normal de trabalho pode ser aumentado até duas horas diárias e pode atingir cinquenta horas semanais, tendo por limite cento e oitenta horas por ano, não contando para este limite o trabalho suplementar.

4- A compensação do trabalho prestado em acréscimo é feita mediante redução equivalente do tempo de trabalho, a utilizar no decurso do mesmo ano civil, devendo o empregador avisar o trabalhador com cinco dias de antecedência, salvo caso de força maior devidamente justificado.

5- A utilização da redução do tempo de trabalho para compensar o trabalho prestado em acréscimo pode ser requerida pelo trabalhador ao empregador, por escrito, com uma antecedência mínima de cinco dias.

6- O empregador só pode recusar o pedido de utilização da redução do tempo de trabalho referido no número anterior por motivo de força maior devidamente justificado.

7- Na impossibilidade de utilização da redução do tempo de trabalho no ano civil a que respeita, pode sê-lo até ao termo do 1.º trimestre do ano civil seguinte, ou ser retribuída com um acréscimo de 100 % sobre a retribuição da hora normal.

Cláusula 40.^a

Horário parcial

1- É permitida a celebração de contratos de trabalho a tempo parcial.

2- Considera-se trabalho a tempo parcial todo aquele que corresponda a um período normal de trabalho semanal inferior ao praticado a tempo completo, em situação comparável.

3- A duração dos períodos de aprendizagem e estágio e a duração das categorias de acesso ou promoção automática, bem como a retribuição dos trabalhadores a tempo parcial, são calculadas com base nos períodos estipulados para os trabalhadores a tempo completo em situação comparável na proporção do respetivo período normal de trabalho semanal.

Cláusula 41.^a

Trabalho por turnos

Nos estabelecimentos ou secções que funcionem ininterruptamente por períodos superiores a oito horas por dia pode o empregador organizar a prestação de trabalho em regime de turnos e os horários de trabalho poderão ser rotativos.

Cláusula 42.^a

Isenção de horário de trabalho

1- Poderão ser isentos do cumprimento do horário de trabalho os trabalhadores que nisso acordem.

2- Os trabalhadores isentos receberão um prémio de 20 % sobre a remuneração mensal.

Cláusula 43.^a

Trabalho suplementar

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

2- Não estão sujeitos à obrigação estabelecida no número anterior:

a) O trabalhador com deficiência ou doença crónica;

b) A trabalhadora grávida, o trabalhador ou trabalhadora com filho de idade inferior a 12 meses, bem como a trabalha-

dora durante todo o tempo que durar a amamentação se for necessário para a sua saúde ou para a da criança;

c) Menor, exceto se a prestação de trabalho suplementar por parte de menor com idade igual ou superior a 16 anos for indispensável para prevenir ou reparar prejuízo grave para a empresa, devido a facto anormal e imprevisível ou a circunstância excecional ainda que previsível, cujas consequências não podiam ser evitadas, desde que não haja outro trabalhador disponível e por um período não superior a cinco dias úteis.

Cláusula 44.^a

Condições de prestação de trabalho suplementar

1- O trabalho suplementar pode ser prestado quando as empresas tenham de fazer face a acréscimos eventuais de trabalho que não justifiquem a admissão de trabalhador com carácter permanente ou em regime de contrato a termo.

2- O trabalho suplementar pode ainda ser prestado em casos de força maior ou quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a empresa ou para a sua viabilidade.

Cláusula 45.^a

Limites do trabalho

1- O trabalho suplementar previsto no número 1 da cláusula anterior fica sujeito, por trabalhador, aos seguintes limites:

- a) A duzentas horas de trabalho por ano civil;
- b) A duas horas por dia normal de trabalho;
- c) A um número de horas igual ao período normal de trabalho nos dias de descanso semanal, obrigatório ou complementar, e nos feriados;
- d) A um número de horas igual a meio período normal de trabalho em meio-dia de descanso complementar.

2- O trabalho suplementar previsto no número 2 da cláusula anterior não fica sujeito a quaisquer limites.

Cláusula 46.^a

Retribuição do trabalho suplementar

1- O trabalho suplementar é pago pelo valor da retribuição da hora normal com os seguintes acréscimos:

- a) 50 % pela primeira hora ou fração desta e 75 % por hora ou fração subsequente, em dia útil;
- b) 100 % por cada hora ou fração, em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, ou em feriado.

2- É exigível o pagamento de trabalho suplementar cuja prestação tenha sido prévia e expressamente determinada, ou realizada de modo a não ser previsível a oposição do empregador.

3- O cálculo da remuneração normal será feito de acordo com a seguinte fórmula:

$$\frac{RM \times 12}{52 \times n}$$

sendo:

RM = retribuição mensal total;

n = período normal de trabalho semanal.

Cláusula 47.^a

Trabalho noturno

1- Considera-se noturno o trabalho prestado entre as 24 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.

2- O trabalho noturno será pago com um acréscimo de 50 %; porém, quando no cumprimento do horário normal de trabalho sejam prestadas mais de quatro horas durante o período considerado noturno, será todo o período de trabalho diário remunerado com este acréscimo.

3- O empregador poderá substituir, mediante acordo escrito com o trabalhador, o acréscimo remuneratório referido no número anterior por redução do período normal de trabalho ou aumento fixo da retribuição base.

4- Se, além do noturno, o trabalho for suplementar, acumular-se-ão os respetivos acréscimos na duração correspondente a cada uma dessas qualidades.

5- Nos estabelecimentos de restauração e bebidas com fabrico próprio de pastelaria, os trabalhadores com horário seguido iniciado às 6 horas não terão direito ao acréscimo referido no número 2 desta cláusula.

6- Nos estabelecimentos cujo período de funcionamento seja até à 1 hora, os trabalhadores não terão direito ao acréscimo referido no número 2 desta cláusula.

7- Quando o trabalho noturno suplementar se iniciar ou terminar a hora em que não haja transportes coletivos, o empregador suportará as despesas de outro meio de transporte.

Cláusula 48.^a

Mobilidade geográfica

1- O local de trabalho deverá ser definido pelo empregador no ato de admissão do trabalhador.

2- A transferência de trabalhadores está condicionada a acordo prévio escrito, salvo quando o interesse da empresa o exija, por mudança, total ou parcial, do estabelecimento, onde este presta serviço, ou tratando-se de motivo grave devidamente justificado.

3- Consideram-se motivos graves justificativos da transferência do trabalhador para outro estabelecimento explorado pelo mesmo empregador, nomeadamente, os seguintes:

- a) Manifesta incompatibilidade do trabalhador nas relações de trabalho com os colegas que impossibilite a continuidade da relação de trabalho;
- b) Verificação de excesso de mão-de-obra, por diminuição notória nos serviços, fundada em motivos alheios ao empregador.

4- À empresa fica, nos casos em que a transferência não seja imputável ao trabalhador, a obrigação de custear o acréscimo das despesas de transporte ou outros gastos que diretamente passem a existir para o trabalhador por força da referida transferência.

5- As partes podem acordar na transferência prevista nos números anteriores, sem que os termos do acordo fiquem sujeitos a qualquer prazo de caducidade.

6- A transferência temporária do trabalhador não poderá exceder 12 meses, salvo por exigências imperiosas do funcionamento da empresa.

Cláusula 49.^a

Mapas de horário de trabalho

1- Os mapas de horário de trabalho serão comunicados ao ministério da tutela, nos termos da lei.

2- Os mapas de horário de trabalho, organizados de harmonia com as disposições legais, podem abranger o conjunto de pessoal do estabelecimento, ou serem elaborados, separadamente, por secção.

3- Cada estabelecimento é obrigado a ter afixado, em todas as secções e em lugar de fácil leitura, um mapa geral de horário de trabalho do estabelecimento ou da respetiva secção.

4- São admitidas alterações parciais aos mapas de horário de trabalho, até ao limite de 20, quando respeitem apenas à substituição ou aumento de pessoal e não haja modificações dos períodos nele indicados.

5- As alterações só serão válidas depois de registadas em livro próprio.

6- As alterações que resultem de substituições acidentais de qualquer empregado por motivo de doença, falta imprevista de trabalhadores ou férias, ou ainda da necessidade originada por afluência imprevista de clientes, não contam para o limite fixado no número 4 desta cláusula.

7- Os registos dos horários de trabalho podem ser individualizados em suporte magnético.

CAPÍTULO VIII

Suspensão da prestação de trabalho

SECÇÃO I

Descanso semanal e feriados

Cláusula 50.^a

Descanso semanal

1- Para os trabalhadores de restauração e bebidas, o descanso semanal será o que resultar do seu horário de trabalho, que será sempre gozado ininterruptamente.

2- Para os empregados de escritórios e cobradores, o descanso semanal é ao sábado e ao domingo.

3- Para os telefonistas, eletricitas e operários da construção civil, o descanso semanal deve coincidir, pelo menos, uma vez por mês com um sábado e um domingo.

4- Para os demais profissionais, o descanso semanal será o que resultar do seu horário de trabalho.

5- A permuta de descanso semanal entre os profissionais da mesma secção é permitida mediante prévia autorização do empregador.

6- Sempre que possível, o empregador proporcionará aos trabalhadores que pertençam ao mesmo agregado familiar o descanso semanal nos mesmos dias.

Cláusula 51.^a

Retribuição do trabalho prestado em dias de descanso semanal

1- É permitido o trabalho em dias de descanso semanal nos

mesmos casos ou circunstâncias em que é autorizada a prestação de trabalho suplementar.

2- O trabalho prestado em dias de descanso semanal será remunerado em função do número de horas realizadas; porém, quando o trabalhador realize, pelo menos, quatro horas, o pagamento é feito por todo o período, sem prejuízo de maior remuneração quando o período normal diário seja excedido.

3- Quando o trabalhador tenha direito à remuneração de um dia completo e exato de trabalho, a remuneração desse dia será calculada da seguinte forma:

$$rd = \frac{Rm \times 2}{30}$$

sendo:

rd = remuneração diária;

Rm = remuneração mensal.

4- Por iniciativa do trabalhador e acordo do empregador, o acréscimo da remuneração previsto no número anterior poderá ser substituído pelo correspondente número de dias a gozar posteriormente.

Cláusula 52.^a

Feriados

1- O trabalho prestado em dias feriados será remunerado com um acréscimo de mais 100 % sobre a retribuição normal.

2- São feriados obrigatórios:

1 de janeiro;

Sexta-Feira Santa;

Domingo de Páscoa;

25 de abril;

1 de maio;

Corpo de Deus (festa móvel);

10 de junho;

15 de agosto;

5 de outubro;

1 de novembro;

1, 8 e 25 de dezembro.

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

4- Além dos atrás enumerados, são ainda de observância obrigatória:

a) Feriado municipal da localidade onde se encontra sedado e estabelecido; ou feriado distrital nos casos em que o primeiro não exista;

b) Terça-Feira de Carnaval.

Cláusula 53.^a

Funcionamento nos feriados

Os estabelecimentos que habitualmente encerram nos dias feriados deverão, para as datas em que não observem tal encerramento, avisar os respetivos trabalhadores com a antecedência mínima de oito dias.

Cláusula 54.^a

Férias - Princípios gerais

1- O trabalhador tem direito a gozar férias em cada ano civil.

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

3- O direito a férias é irrenunciável e o seu gozo efetivo não pode ser substituído, ainda que com o acordo do trabalhador, por qualquer compensação económica ou outra.

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

Cláusula 55.^a

Aquisição do direito a férias

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

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

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

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

Cláusula 56.^a

Duração do período de férias

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

2- Para efeitos de férias, são úteis os dias da semana de segunda-feira a sexta-feira, com exceção dos feriados, não podendo as férias ter início em dia de descanso semanal do trabalhador.

3- 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.

4- Para efeitos do número anterior, são equiparadas às faltas os dias de suspensão de contrato de trabalho por facto respeitante ao trabalhador.

5- O trabalhador pode renunciar parcialmente ao direito a férias, recebendo a retribuição e o subsídio respetivos, sem

prejuízo de ser assegurado o gozo efetivo de 20 dias úteis de férias.

Cláusula 57.^a

Escolha da época de férias

1- A época de férias deve ser marcada de comum acordo entre o empregador e o trabalhador.

2- Na falta de acordo, compete ao empregador marcá-las no período de 1 de janeiro a 31 de dezembro, de forma que os trabalhadores da mesma empresa pertencentes ao mesmo agregado familiar gozem férias simultaneamente, sendo que 11 dias úteis de férias devem ser marcados no período de 1 de maio a 31 de outubro.

3- O início das férias não pode coincidir com o dia de descanso semanal do trabalhador nem com dia feriado.

4- Na fixação das férias, o empregador observará uma escala rotativa, de modo a permitir, anual e consecutivamente, a utilização de todos os meses de Verão, por cada trabalhador, de entre os que desejam gozar férias no referido período.

5- Sem prejuízo dos números anteriores, o empregador deve elaborar sempre, até 15 de abril, um mapa de férias de todo o pessoal ao seu serviço, que afixará no painel da empresa.

6- O disposto no número 2 não se aplica às microempresas.

Cláusula 58.^a

Alteração do período de férias

1- Se, depois de marcado o período de férias, exigências imperiosas do funcionamento da empresa determinarem o adiamento do início ou a interrupção das férias já iniciadas, o trabalhador tem direito a ser indemnizado pelo empregador dos prejuízos que comprovadamente haja sofrido na presunção 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 lhe não seja imputável, cabendo à entidade empregadora, na falta de acordo, a nova marcação do período de férias.

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

Cláusula 59.^a

Retribuição das férias

1- A retribuição do período de férias corresponde à que o trabalhador receberia se estivesse em serviço efetivo.

2- Na retribuição das férias, o trabalhador receberá o suplemento a que se refere a cláusula 47.º sempre que preste regularmente um mínimo de quatro horas diárias no período considerado noturno.

Cláusula 60.^a

Subsídio de férias

1- Os trabalhadores têm direito, anualmente, a um subsídio de férias igual à retribuição das férias, com exceção do valor da alimentação, do suplemento referente ao trabalho noturno, bem como do valor referente à isenção de horário.

2- No ano da cessação do contrato, o trabalhador receberá um subsídio de férias calculado segundo os meses de trabalho que tenha prestado nesse ano.

Cláusula 61.^a

Violação do direito de férias

Caso o empregador, com culpa, obste ao gozo das férias nos termos previstos nos artigos anteriores, o trabalhador recebe, a título de compensação, o triplo da retribuição correspondente ao período em falta, que deve obrigatoriamente ser gozado no 1.º trimestre do ano civil subsequente.

Cláusula 62.^a

Exercício de outra atividade durante as férias

1- O trabalhador em gozo de férias não poderá exercer outra atividade remunerada, salvo se já a viesse exercendo, cumulativamente.

2- A violação do disposto no número anterior, sem prejuízo de eventual responsabilidade disciplinar do trabalhador, dá à entidade empregadora o direito de reaver a retribuição correspondente às férias e respetivo subsídio.

SECÇÃO II

Faltas

Cláusula 63.^a

Noção

1- Considera-se falta a ausência do trabalhador durante o período normal de trabalho a que está obrigado.

2- As ausências por períodos inferiores serão consideradas somando os tempos respetivos, e reduzindo o total mensal a dias, com arredondamento por defeito quando resultem frações de dia.

Cláusula 64.^a

Tipo de faltas

1- As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2- São consideradas faltas justificadas:

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

b) As motivadas por falecimento do cônjuge, parentes ou afins, nos termos da cláusula seguinte;

c) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino ou formação profissional, nos termos da legislação especial;

d) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nome-

adamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais;

e) As motivadas pela necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a membros do seu agregado familiar, nos termos previstos na lei e em legislação especial;

f) 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;

g) As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação coletiva;

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

i) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador;

j) As que por lei forem como tal qualificadas.

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

Cláusula 65.^a

Falta por motivo de falecimento de parentes ou afins

1- O trabalhador pode faltar, justificadamente:

a) Cinco dias consecutivos, por morte de cônjuge não separado de pessoas e bens, filhos, pais, sogros, padrasto, madrastra, genros, noras e enteados;

b) Dois dias consecutivos, por morte de avós, netos, irmãos, cunhados e pessoas que vivam em comunhão de mesa e habitação com o trabalhador.

2- Os tempos de ausência justificados por motivo de luto são contados desde o momento em que o trabalhador teve conhecimento do falecimento, mas nunca oito dias depois da data do funeral.

Cláusula 66.^a

Participação e justificação da falta

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

2- Quando imprevisíveis, as faltas justificadas serão obrigatoriamente comunicadas à entidade patronal logo que possível.

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

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

5- A prova da situação de doença deverá ser feita por estabelecimento hospitalar, por declaração do centro de saúde ou por atestado médico, podendo ser fiscalizada por médico, mediante requerimento do empregador à Segurança Social.

Cláusula 67.^a

Efeitos das faltas justificadas

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

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

- a) Por motivo de doença, desde que o trabalhador beneficie de um regime de Segurança Social de proteção na doença;
- b) Por motivo de acidente no trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;
- c) As previstas na alínea j) do número 2 da cláusula 64.^a, quando superiores a 30 dias por ano.

3- As faltas autorizadas ou aprovadas pelo empregador podem ser retribuídas.

4- Nos casos previstos na alínea d) do número 2 da cláusula 64.^a, se o impedimento do trabalhador se prolongar efetiva ou previsivelmente para além de um mês, aplica-se o regime de suspensão da prestação do trabalho por impedimento prolongado.

5- No caso previsto na alínea h) do número 2 da cláusula 64.^a, as faltas justificadas conferem, no máximo, direito à retribuição relativa a um terço do período de duração da campanha eleitoral, só podendo o trabalhador faltar meios dias ou dias completos com aviso prévio de quarenta e oito horas.

Cláusula 68.^a

Efeitos das faltas injustificadas

1- As faltas injustificadas constituem violação do dever de assiduidade e determinam perda da retribuição correspondente ao período de ausência, o qual será descontado na antiguidade do trabalhador.

2- Tratando-se de faltas injustificadas a um ou meio período normal de trabalho diário, o período de ausência a considerar, para os efeitos do número anterior, abrangerá os dias ou meios dias de descanso, ou feriados, imediatamente anteriores, ou posteriores, ao dia ou dias de falta.

3- No caso de a apresentação do trabalhador, para início ou reinício da prestação de trabalho, se verificar com atraso injustificado superior a trinta ou sessenta minutos, pode o empregador recusar a aceitação da prestação durante parte ou todo o período normal de trabalho, respetivamente.

Cláusula 69.^a

Desconto de faltas

Quando houver que proceder a descontos na remuneração por força de faltas ao trabalho, o valor a descontar será calculado de acordo com a seguinte fórmula:

$$(RM/30) = Rd$$

sendo:

RM = remuneração mensal;

Rd = remuneração diária.

Cláusula 70.^a

Efeitos das faltas no direito a férias

1- As faltas justificadas ou injustificadas não têm qualquer efeito sobre o direito a férias do trabalhador, salvo o disposto no número seguinte.

2- Nos casos em que as faltas determinam perda de retri-

buição, esta poderá ser substituída, por renúncia ao gozo de dias de férias que excedam 20 dias úteis, ou a correspondente proporção no caso de férias no ano de admissão, sem redução da retribuição e do subsídio relativos ao período de férias vencido, que cumulam com a retribuição do trabalho prestado nesses dias, mediante declaração expressa do trabalhador comunicada ao empregador.

Cláusula 71.^a

Licença sem retribuição

1- O empregador pode conceder ao trabalhador, a pedido deste, licenças sem retribuição.

2- O trabalhador tem direito a licenças sem retribuição de longa duração para frequência de cursos de formação ministrados sob 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 estabelecimento de ensino.

3- O empregador pode recusar a concessão da licença prevista no número anterior nas seguintes situações:

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 na empresa 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 se trate de microempresa ou de pequena empresa e não seja possível a substituição adequada do trabalhador, caso necessário;

e) Para além das situações referidas nas alíneas anteriores, tratando-se de trabalhadores incluídos em níveis de qualificação de direção, chefia, quadros ou pessoal qualificado, quando não seja possível a substituição dos mesmos durante o período da licença, sem prejuízo sério para o funcionamento da empresa ou serviço.

4- Para efeitos do disposto no número 2, considera-se de longa duração a licença superior a 60 dias.

5- A licença determina a suspensão do contrato de trabalho.

SECÇÃO III

Suspensão de prestação de trabalho por impedimento prolongado

Cláusula 72.^a

Impedimento respeitante ao trabalhador

1- Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido por facto que não lhe é imputável, nomeadamente o serviço militar, doença ou acidente, e o impedimento se prolongue por mais de 30 dias, suspendem-se os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressuponham a efetiva prestação de trabalho, salvo as exceções previstas na lei geral

e nesta CCT.

2- O tempo de suspensão conta-se para efeitos de antiguidade e o trabalhador conserva o direito ao lugar.

3- O contrato caducará, porém, a partir do momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo.

4- No dia imediato à cessação do impedimento, o trabalhador deve apresentar-se ao empregador para retomar a atividade, sob pena de perder o direito ao lugar.

5- Após a apresentação do trabalhador, o empregador há-de permitir-lhe a retomada do serviço, no prazo máximo de 10 dias, sendo-lhe devida a remuneração a partir do momento do recomeço da sua atividade.

Cláusula 73.^a

Verificação de justa causa

A suspensão do contrato não prejudica o direito de, durante ela, qualquer das partes rescindir o contrato, ocorrendo justa causa.

Cláusula 74.^a

Encerramento temporário do estabelecimento ou diminuição de laboração

No caso de encerramento temporário do estabelecimento, ou diminuição de laboração, por facto imputável à entidade empregadora ou por razões de interesse desta, os trabalhadores afetados manterão o direito ao lugar e à retribuição.

CAPÍTULO IX

Retribuição

SECÇÃO I

Princípios gerais

Cláusula 75.^a

Critério de fixação de remuneração

1- Todo o trabalhador será remunerado de acordo com as funções efetivamente exercidas.

2- Sempre que em cumprimento de ordem legítima o trabalhador execute, de forma regular e continuada, por período superior a oito dias de trabalho, serviços de categoria superior àquela para que está contratado, ser-lhe-á paga a remuneração, correspondente a esta categoria, enquanto a exercer.

3- Quando algum trabalhador exerça, com regularidade, funções inerentes a diversas categorias, receberá o ordenado estipulado para a mais elevada.

Cláusula 76.^a

Abono para falhas

Aos controladores-caixa, caixas e tesoureiros que movimentam regularmente dinheiro e aos trabalhadores que os substituam nos seus impedimentos prolongados será atribuído um abono para falhas correspondente a 38,00 €.

Cláusula 77.^a

Lugar e tempo de cumprimento

1- Salvo acordo em contrário, a retribuição deve ser satisfeita no local onde o trabalhador presta a sua atividade, dentro das horas normais de serviço ou imediatamente a seguir, exceto se for pago através de transferência bancária.

2- O pagamento deve ser efetuado até ao último dia útil do período de trabalho a que respeita.

Cláusula 78.^a

Subsídio de Natal

1- Na época do Natal, até ao dia 15 de dezembro, será pago a todos os trabalhadores um subsídio correspondente a um mês da parte pecuniária da sua retribuição.

2- Iniciando-se, suspendendo-se ou cessando o contrato no próprio ano da atribuição do subsídio, este será calculado proporcionalmente ao tempo de serviço prestado nesse ano.

Cláusula 79.^a

Documento a entregar ao trabalhador

No ato do pagamento, a entidade empregadora entregará ao trabalhador documento onde conste o nome ou firma da entidade empregadora, nome do trabalhador, categoria profissional, número de inscrição na Segurança Social, período a que corresponde a retribuição, discriminação das importâncias relativas a trabalho normal, noturno, suplementar e em dias de descanso, feriados, férias, subsídio de férias e respetivo número de apólice do seguro de acidentes de trabalho, bem como a especificação de todos os descontos, deduções e valor líquido efetivamente pago.

Cláusula 80.^a

Partidos

Não é permitido o desconto, na retribuição do trabalhador, do valor dos utensílios partidos ou desaparecidos, quando seja involuntária a conduta causadora ou determinante dessas ocorrências.

SECÇÃO II

Remuneração pecuniária

Cláusula 81.^a

Vencimentos mínimos

1- Aos trabalhadores abrangidos por esta convenção são garantidas as remunerações pecuniárias de base mínimas das tabelas constantes do anexo I.

2- Na remuneração base efetivamente auferida pelos trabalhadores não se inclui o valor da alimentação nem das demais prestações pecuniárias.

Cláusula 82.^a

Prémio de conhecimento de línguas

Os profissionais de restauração e bebidas que, no exercí-

cio das suas funções, utilizem, regularmente, conhecimentos de idiomas estrangeiros em contacto direto ou telefónico com o público, independentemente da sua categoria, e que comprovem ter no mínimo dois anos de formação num idioma que não seja o da sua nacionalidade, têm direito a um prémio equivalente à remuneração mensal de 45,00 € por cada uma das línguas.

SECÇÃO III

Alimentação

Cláusula 83.^a

Direito à alimentação

- 1- Têm direito à alimentação todos os trabalhadores abrangidos por esta convenção, qualquer que seja a sua profissão, ou categoria, bem como o tipo ou espécie de estabelecimento onde prestem serviço.
- 2- Nos estabelecimentos onde se confeccionem ou sirvam refeições, a alimentação será fornecida, obrigatoriamente, em espécie efetuada de acordo com a especificidade da refeição confeccionada ou servida no estabelecimento em causa; nos demais estabelecimentos, será substituída pelo seu equivalente pecuniário.
- 3- Nos estabelecimentos onde não se confeccionem ou sirvam refeições, o empregador pode optar entre o fornecimento da alimentação em espécie ou substituí-la pelo seu equivalente pecuniário.

Cláusula 84.^a

Refeições que constituem a alimentação

Os trabalhadores terão direito às refeições compreendidas no período do seu horário de trabalho, em termos a definir pelo empregador.

Cláusula 85.^a

Alimentação especial

- 1- O trabalhador que necessite de alimentação especial deve comprovar essa alegada necessidade, mantendo-se esse direito enquanto tal necessidade durar.
- 2- O empregador tem a faculdade de optar pelo fornecimento em espécie nas condições recomendadas ou pelo pagamento do equivalente pecuniário, nos termos do número 1 da cláusula 89.^a

Cláusula 86.^a

Requisitos de preparação e fornecimento de alimentação ao pessoal

- 1- A entidade empregadora ou os seus representantes diretos deverão promover o necessário para que as refeições tenham a suficiência e o valor nutritivo indispensáveis a uma alimentação racional.
- 2- Assim:
 - a) A quantidade e a qualidade dos alimentos para o preparo e fornecimento das refeições do pessoal são da responsabili-

- dade da entidade empregadora e do chefe de cozinha;
- b) A confeção e a apresentação são da responsabilidade do chefe de cozinha ou do cozinheiro do pessoal.

Cláusula 87.^a

Tempo destinado às refeições

- 1- O tempo destinado às refeições é de quinze minutos para as refeições ligeiras e de trinta minutos para as refeições principais.
- 2- As horas de refeições são fixadas pelo empregador, dentro dos períodos destinados às refeições do pessoal, nos termos constantes do mapa do horário de trabalho.
- 3- Quando os períodos destinados às refeições não estejam incluídos nos períodos de trabalho, deverão ser elas fornecidas nos trinta minutos imediatamente anteriores ou posteriores ao início ou termo dos mesmos períodos de trabalho; porém, se o trabalhador não tomar a refeição, não deve permanecer no local de trabalho.
- 4- Têm direito a ceia simples os trabalhadores que exerçam atividade efetiva entre as 23 horas e a 1 hora da manhã.
- 5- A ceia completa é devida aos trabalhadores que prestem serviço para além da 1 hora da manhã.
- 6- Nenhum trabalhador pode ser obrigado a tomar refeições principais com intervalos inferiores a cinco horas.

Cláusula 88.^a

Cômputo do valor da alimentação

- 1- Para os efeitos desta CCT, o direito à alimentação é computado pelos valores seguintes:

Tabela	Refeições	Valor convencional
A	Completas por mês	52,52 €
B	Refeições avulsas:	
	Pequeno-almoço	1,01 €
	Ceia simples	2,01 €
	Almoço, jantar ou ceia completa	4,01 €

- 2- Nos estabelecimentos e aos trabalhadores em que a alimentação não seja fornecida em espécie, nos termos contratuais em vigor, será o seu fornecimento substituído pelo valor mensal de 122,00 €, que acrescerá à remuneração pecuniária base.
- 3- O valor atribuído à alimentação, quer seja prestada em espécie, quer em numerário, não é dedutível na remuneração base do trabalhador.

Cláusula 89.^a

Casos em que deixe de ser prestada a alimentação em espécie por facto não imputável ao trabalhador

Quando aos trabalhadores, que a isso tinham direito, não seja fornecida a alimentação diária em espécie, por facto imputável à entidade empregadora, esta será substituída pelos valores previstos na tabela B do número 1 da cláusula 88.^a, ou seja, pela soma do quantitativo global diário das refeições que deixaram de tomar.

SECÇÃO IV

Alojamento

Cláusula 90.^a

Não dedutibilidade do valor do alojamento

1- Por acordo com o trabalhador, pode a empresa conceder-lhe alojamento em instalações suas ou alheias.

2- Em caso algum pode o valor do alojamento ser deduzido na parte pecuniária da remuneração.

Cláusula 91.^a

Garantia do direito ao alojamento

1- Quando a concessão do alojamento faça parte das condições contratuais ajustadas, não poderá a fruição ser retirada ou agravada na vigência da relação laboral.

2- Se for acidental ou resultante de condições especiais ou transitórias da prestação de trabalho, não pode ser exigida qualquer contrapartida quando cesse essa fruição.

SECÇÃO V

Serviços extra

Cláusula 92.^a

Definição e normas especiais dos serviços extra

1- É considerado, para efeitos da alínea g) do número 2 da cláusula 12.^a, serviço extra o serviço acidental ou extraordinário, executado dentro ou fora do estabelecimento que, excedendo as possibilidades de rendimento do trabalho dos profissionais efetivos, é desempenhado por pessoal recrutado especialmente para esse fim.

2- O empregador tem liberdade de escolha dos profissionais que pretenda admitir para qualquer serviço extra.

Cláusula 93.^a

Retribuição mínima dos extras

1- Ao pessoal contratado para os serviços extras serão pagas pelo empregador as seguintes remunerações mínimas:

Chefe de mesa - 52,00 €;

Chefe de barman - 52,00 €;

Chefe de pasteleiro - 52,00 €;

Chefe de cozinheiro - 52,00 €;

Primeiro-cozinheiro - 49,00 €;

Primeiro-pasteleiro - 49,00 €;

Quaisquer outros profissionais - 42,00 €.

2- As remunerações atrás fixadas correspondem a um dia de trabalho normal e são integralmente devidas, mesmo que a duração do serviço seja inferior.

3- Nos serviços prestados nos dias de Natal, Páscoa, Carnaval e na passagem de ano, as remunerações mínimas referidas no número 1 sofrerão um aumento de 50 %.

4- Se o serviço for prestado fora da área onde foram contratados, serão pagos ou fornecidos transportes de ida e de volta, e o período de trabalho contar-se-á, desde a hora de

partida até ao final do regresso, utilizando o primeiro transporte público que se efetue após o termo do serviço; no caso de terem de permanecer mais de um dia na localidade onde vão prestar serviço, têm ainda os trabalhadores direito a alojamento e alimentação, pagos ou fornecidos pelo empregador.

5- Sempre que, por necessidade resultante do serviço, sejam deslocados trabalhadores da sua função normal para a realização de serviços extras, ficam os mesmos abrangidos pelo disposto nesta cláusula.

CAPÍTULO X

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 94.^a

Formas de cessação do contrato de trabalho

1- Sem prejuízo de outras causas consagradas na lei, o contrato de trabalho pode cessar por:

a) Caducidade;

b) Revogação;

c) Despedimento por facto imputável ao trabalhador;

d) Despedimento coletivo;

e) Despedimento por extinção do posto de trabalho;

f) Despedimento por inadaptação;

g) Resolução pelo trabalhador;

h) Denúncia pelo trabalhador;

i) Rescisão por qualquer das partes durante o período experimental.

2- É proibido o despedimento sem justa causa ou por motivos políticos ou ideológicos.

Cláusula 95.^a

Causas de caducidade do contrato de trabalho

O contrato de trabalho caduca nos termos gerais, nomeadamente:

a) Verificando-se o seu termo;

b) Por impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva, de o trabalhador prestar o seu trabalho ou de o empregador o receber;

c) Com a reforma do trabalhador, por velhice ou invalidez.

Cláusula 96.^a

Exigência da forma escrita

1- Quando cesse o contrato de trabalho, o empregador é obrigado a entregar ao trabalhador um certificado de trabalho, indicando as datas de admissão e de saída, bem como o cargo ou cargos que desempenhou.

2- O certificado não pode conter quaisquer outras referências, salvo pedido 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.

4- Se no acordo de cessação, ou conjuntamente com este,

as partes estabelecerem uma compensação pecuniária de natureza global para o trabalhador, entende-se na falta de estipulação em contrário, que naquela foram pelas partes incluídos e liquidados os créditos já vencidos à data da cessação do contrato, ou exigíveis em virtude dessa cessação.

5- No prazo de sete dias, o trabalhador pode revogar o acordo de cessação do contrato de trabalho, mediante comunicação escrita à entidade empregadora, salvo se o acordo de cessação foi objeto de reconhecimento notarial presencial ou realizado na presença de um inspetor de trabalho.

6- Com a comunicação de revogação, o trabalhador terá de devolver, ou pôr à disposição da entidade empregadora, tudo o que tenha recebido como compensação por cessação do contrato de trabalho.

Cláusula 97.^a

Noção de justa causa de despedimento

1- Constituiu justa causa de despedimento o comportamento culposos do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho.

2- Constituem, nomeadamente, justa causa de despedimento os seguintes comportamentos do trabalhador:

a) Desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores;

b) Violação de direitos e garantias de trabalhadores da empresa;

c) Provocação repetida de conflitos com trabalhadores da empresa;

d) Desinteresse repetido pelo cumprimento, com a diligência devida, de obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho a que está afeto;

e) Lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa;

f) Falsas declarações relativas à justificação de faltas;

g) Faltas não justificadas ao trabalho que determinem diretamente prejuízos ou riscos graves para a empresa, ou cujo número atinja, em cada ano civil, 5 seguidas ou 10 interpoladas, independentemente de prejuízo ou risco;

h) Falta culposa de observância de regras de segurança e saúde no trabalho;

i) Prática, no âmbito da empresa, de violências físicas ou injúrias ou outras ofensas punidas por lei sobre trabalhador da empresa, elemento dos corpos sociais ou empregador individual não pertencente a estes, seus delegados ou representantes;

j) Sequestro ou em geral crime contra a liberdade das pessoas referidas na alínea anterior;

l) Incumprimento ou oposição ao cumprimento de decisão judicial ou administrativa;

m) Reduções anormais de produtividade.

3- Na apreciação da justa causa, deve atender-se, no quadro de gestão da empresa, ao grau de lesão dos interesses do empregador, ao carácter das relações entre as partes ou entre o trabalhador e os seus companheiros e às demais circunstâncias que no caso sejam relevantes.

Cláusula 98.^a

Justa causa de resolução por iniciativa do trabalhador

1- Ocorrendo justa causa, o trabalhador pode fazer cessar imediatamente o contrato.

2- Constituem justa causa de resolução do contrato pelo trabalhador, nomeadamente, os seguintes comportamentos do empregador:

a) Falta culposa de pagamento pontual da retribuição;

b) Violação culposa de garantias legais ou convencionais do trabalhador;

c) Aplicação de sanção abusiva;

d) Falta culposa de condições de segurança e saúde no trabalho;

e) Lesão culposa de interesses patrimoniais sérios do trabalhador;

f) Ofensa à integridade física ou moral, liberdade, honra ou dignidade do trabalhador, punível por lei, praticada pelo empregador ou seu representante.

3- Constituem ainda justa causa de resolução do contrato pelo trabalhador:

a) Necessidade de cumprimento de obrigação legal incompatível com a continuação do contrato;

b) Alteração substancial e duradoura das condições de trabalho no exercício lícito de poderes do empregador;

c) Falta não culposa de pagamento pontual da retribuição.

4- A justa causa é apreciada nos termos do número 3 da cláusula anterior, com as necessárias adaptações.

5- Considera-se culposa a falta de pagamento pontual da retribuição que se prolongue por período de 60 dias, ou quando o empregador, a pedido do trabalhador, declare por escrito a previsão de não pagamento da retribuição em falta, até ao termo daquele prazo.

6- Se o fundamento da rescisão for o da alínea a) do número 3, o trabalhador deve notificar a entidade empregadora com a máxima antecedência possível.

Cláusula 99.^a

Denúncia com aviso prévio

1- O trabalhador pode denunciar o contrato independentemente de justa causa, mediante comunicação ao empregador, por escrito, com a antecedência mínima de 30 ou 60 dias, conforme tenha, respetivamente, até dois anos ou mais de dois anos de antiguidade.

2- O contrato de trabalho pode aumentar o prazo de aviso prévio até seis meses, relativamente a trabalhador que ocupe cargo de administração ou direção, ou com funções de representação ou responsabilidade.

3- No caso de contrato de trabalho a termo, a denúncia pode ser feita com a antecedência mínima de 30 ou 15 dias, consoante a duração do contrato seja de pelo menos seis meses ou inferior.

4- No caso de contrato a termo incerto, para efeito do prazo de aviso prévio a que se refere o número anterior, atende-se à duração do contrato já decorrida.

5- O empregador pode exigir que a assinatura do trabalhador constante da declaração de denúncia tenha reconhecimento notarial presencial, devendo, neste caso, mediar um período não superior a 60 dias entre a data do reconhecimento e a da cessação do contrato.

Cláusula 100.^a

Trespasse, cessão ou transmissão de exploração do estabelecimento

1- Em caso de transmissão, por qualquer título, da titularidade da empresa, do estabelecimento ou de parte da empresa ou estabelecimento que constitua uma unidade económica, transmite-se para o adquirente a posição jurídica de empregador nos contratos de trabalho dos respetivos trabalhadores, bem como a responsabilidade pelo pagamento de coima aplicada pela prática de contraordenação laboral, salvo quanto aos trabalhadores que não pretendam a manutenção dos respetivos vínculos contratuais, por motivo grave e devidamente justificado.

2- Durante o período de um ano subsequente à transmissão, o transmitente responde solidariamente pelas obrigações vencidas até à data da transmissão.

3- O disposto nos números anteriores é igualmente aplicável à transmissão, cessão ou reversão da exploração da empresa, do estabelecimento ou da unidade económica, sendo solidariamente responsável, em caso de cessão ou reversão, quem imediatamente antes exerceu a exploração da empresa, estabelecimento ou unidade económica.

4- Considera-se unidade económica o conjunto de meios organizados com o objetivo de exercer uma atividade económica, principal ou acessória.

5- Com a transmissão da cessação do estabelecimento, transmitem-se todos os direitos individuais e coletivos.

6- Consideram-se motivos graves, justificativos da rescisão por parte do trabalhador, para efeitos desta cláusula, quaisquer factos que tornem praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho e, designadamente, os seguintes:

a) Existência de litígio contencioso, pendente ou já decidido, entre o trabalhador e a nova entidade;

b) Manifesta falta de solvabilidade da nova concessionária ou entidade exploradora.

7- Na falta de acordo sobre a qualificação do motivo grave, será a questão decidida pelo tribunal.

CAPÍTULO XI

Igualdade, parentalidade e condições específicas

SECÇÃO I

Princípios sobre a igualdade

Cláusula 101.^a

Princípios sobre a igualdade

1- Para efeitos da consecução da igualdade mencionada em epígrafe, nenhum(a) trabalhador(a) pode ser prejudicado(a),

beneficiado(a) ou preterido(a) no emprego, no recrutamento, no acesso, na promoção ou progressão, na carreira ou na retribuição.

2- Sempre que numa determinada categoria profissional, ou nível de qualificação, não exista paridade entre homens e mulheres, a entidade empregadora, sempre que possível, fará esforços para promover a sua equalização, dando prioridade no recrutamento ao género menos representado.

3- Nas categorias de direção ou chefia aplica-se, com as devidas adaptações, o disposto no número anterior.

SECÇÃO II

Princípios sobre a parentalidade

Cláusula 102.^a

Licença parental inicial

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

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

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

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

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

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

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

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

9- Constitui contraordenação muito grave a violação do disposto nos números 1, 2, 3, 7 ou 8.

Cláusula 103.^a

Períodos de licença parental exclusiva da mãe

1- A mãe pode gozar até 30 dias da licença parental inicial

antes do parto.

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

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

4- Constitui contraordenação muito grave a violação do disposto nos números 1 ou 2.

Cláusula 104.^a

Licença parental exclusiva do pai

1- É obrigatório o gozo pelo pai de uma licença parental de 10 dias úteis, seguidos ou interpolados, nos 30 dias seguintes ao nascimento do filho, 5 dos quais gozados de modo consecutivo imediatamente a seguir a este.

2- Após o gozo da licença prevista no número anterior, o pai tem ainda direito a 10 dias úteis de licença, seguidos ou interpolados, desde que gozados em simultâneo com o gozo da licença parental inicial por parte da mãe.

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

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

5- Constitui contraordenação muito grave a violação do disposto nos números 1, 2 ou 3.

Cláusula 105.^a

Licença parental complementar

1- O pai e a mãe têm direito, para assistência a filho ou adotado com idade não superior a 6 anos, a licença parental complementar, em qualquer das seguintes modalidades:

a) Licença parental alargada, por três meses;

b) Trabalho a tempo parcial durante 12 meses, com um período normal de trabalho igual a metade do tempo completo;

c) Períodos intercalados de licença parental alargada e de trabalho a tempo parcial em que a duração total da ausência e da redução do tempo de trabalho seja igual aos períodos normais de trabalho de três meses.

2- O pai e a mãe podem gozar qualquer das modalidades referidas no número anterior de modo consecutivo ou até três períodos interpolados, não sendo permitida a cumulação por um dos progenitores do direito do outro.

3- Se ambos os progenitores pretenderem gozar simultaneamente a licença e estiverem ao serviço do mesmo empregador, este pode adiar a licença de um deles com fundamento em exigências imperiosas ligadas ao funcionamento da empresa ou serviço, desde que seja fornecida por escrito a respetiva fundamentação.

4- Durante o período de licença parental complementar em qualquer das modalidades, o trabalhador não pode exercer outra atividade incompatível com a respetiva finalidade, no-

meadamente trabalho subordinado ou prestação continuada de serviços fora da sua residência habitual.

5- O exercício dos direitos referidos nos números anteriores depende de informação sobre a modalidade pretendida e o início e o termo de cada período, dirigida por escrito ao empregador com antecedência de 30 dias relativamente ao seu início.

6- Constitui contraordenação grave a violação do disposto nos números 1, 2 ou 3.

Cláusula 106.^a

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

1- A trabalhadora grávida, puérpera ou lactante tem direito a especiais condições de segurança e saúde nos locais de trabalho, de modo a evitar a exposição a riscos para a sua segurança e saúde, nos termos dos números seguintes.

2- Sem prejuízo de outras obrigações previstas em legislação especial, em atividade suscetível de apresentar um risco específico de exposição a agentes, processos ou condições de trabalho, o empregador deve proceder à avaliação da natureza, grau e duração da exposição da trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, de modo a determinar qualquer risco para a sua segurança e saúde e as repercussões sobre a gravidez ou a amamentação, bem como as medidas a tomar.

3- Nos casos referidos no número anterior, o empregador deve tomar a medida necessária para evitar a exposição da trabalhadora a esses riscos, nomeadamente:

a) Proceder à adaptação das condições de trabalho;

b) Se a adaptação referida na alínea anterior for impossível, excessivamente demorada ou demasiado onerosa, atribuir à trabalhadora outras tarefas compatíveis com o seu estado e categoria profissional;

c) Se as medidas referidas nas alíneas anteriores não forem viáveis, dispensar a trabalhadora de prestar trabalho durante o período necessário.

4- Sem prejuízo dos direitos de informação e consulta previstos em legislação especial, a trabalhadora grávida, puérpera ou lactante tem direito a ser informada, por escrito, dos resultados da avaliação referida no número 2 e das medidas de proteção adotadas.

5- É vedado o exercício por trabalhadora grávida, puérpera ou lactante de atividades cuja avaliação tenha revelado riscos de exposição a agentes ou condições de trabalho que ponham em perigo a sua segurança ou saúde ou o desenvolvimento do nascituro.

6- As atividades suscetíveis de apresentarem um risco específico de exposição a agentes, processos ou condições de trabalho referidos no número 2, bem como os agentes e condições de trabalho referidos no número anterior, são determinados em legislação específica.

7- A trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, ou os seus representantes, têm direito de requerer ao serviço com competência inspetiva do ministério responsável pela área laboral uma ação de fiscalização, a realizar com prioridade e urgência, se o empregador não cumprir as obrigações decorrentes desta cláusula.

8- Constitui contraordenação muito grave a violação do

disposto nos números 1, 2, 3 ou 5 e constitui contraordenação grave a violação do disposto no número 4.

Cláusula 107.^a

Proteção em caso de despedimento

1- O despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador no gozo de licença parental carece de parecer prévio da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres.

2- O despedimento por facto imputável a trabalhador que se encontre em qualquer das situações referidas no número anterior presume-se feito sem justa causa.

3- Para efeitos do número anterior, o empregador deve re-meter cópia do processo à entidade competente na área da igualdade de oportunidade entre homens e mulheres:

a) Depois das diligências probatórias referidas na lei geral no respeitante ao despedimento por facto imputável ao trabalhador;

b) Depois da fase de informações e negociação prevista referidas na lei geral no respeitante ao despedimento coletivo;

c) Depois das consultas referidas na lei geral no respeitante ao despedimento por extinção de posto de trabalho;

d) Depois das consultas referidas na lei geral no respeitante ao despedimento por inadaptação.

4- A entidade competente deve comunicar o parecer referido no número 1 ao empregador e ao trabalhador, nos 30 dias subsequentes à receção do processo, considerando-se em sentido favorável ao despedimento quando não for emitido dentro do referido prazo.

5- Cabe ao empregador provar que solicitou o parecer a que se refere o número 1.

6- Se o parecer for desfavorável ao despedimento, o empregador só o pode efetuar após decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo, devendo a ação ser intentada nos 30 dias subsequentes à notificação do parecer.

7- A suspensão judicial do despedimento só não é decretada se o parecer for favorável ao despedimento e o tribunal considerar que existe probabilidade séria de verificação da justa causa.

8- Em tudo o mais aplicar-se-á a legislação em vigor relativamente aos regimes da igualdade e parentalidade.

SECÇÃO III

Menores

Cláusula 108.^a

Trabalho de menores

Aos menores de 18 anos ficam proibidos todos os trabalhos que possam representar prejuízo ou perigo para a sua formação moral ou saúde.

SECÇÃO IV

Trabalhadores-estudantes

Cláusula 109.^a

Noção de trabalhador-estudante

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

2- A manutenção do estatuto de trabalhador-estudante depende de aproveitamento escolar no ano letivo anterior.

Cláusula 110.^a

Organização do tempo de trabalho de trabalhador-estudante

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

7- Ao trabalhador-estudante que preste trabalho em regime de adaptabilidade, banco de horas ou horário concentrado é

assegurado um dia por mês de dispensa, sem perda de direitos, contando como prestação efetiva de trabalho.

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

9- Constitui contraordenação grave a violação do disposto nos números 1 a 4 e 6 a 8.

Cláusula 111.^a

Faltas para prestação de provas de avaliação

1- O trabalhador-estudante pode faltar justificadamente por motivo de prestação de prova de avaliação, nos seguintes termos:

a) No dia da prova e no imediatamente anterior;

b) No caso de provas em dias consecutivos ou de mais de uma prova no mesmo dia, os dias imediatamente anteriores são tantos quantas as provas a prestar;

c) Os dias imediatamente anteriores referidos nas alíneas anteriores incluem dias de descanso semanal e feriados;

d) As faltas dadas ao abrigo das alíneas anteriores não podem exceder quatro dias por disciplina em cada ano letivo.

2- O direito previsto no número anterior só pode ser exercido em dois anos letivos relativamente a cada disciplina.

3- Consideram-se ainda justificadas as faltas dadas por trabalhador-estudante na estrita medida das deslocações necessárias para prestar provas de avaliação, sendo retribuídas até 10 faltas em cada ano letivo, independentemente do número de disciplinas.

4- Considera-se prova de avaliação o exame ou outra prova, escrita ou oral, ou a apresentação de trabalho, quando este o substitua ou complementa e desde que determine direta ou indiretamente o aproveitamento escolar.

5- Constitui contraordenação grave a violação do disposto nos números 1 ou 3.

6- Em tudo o mais aplicar-se-á a legislação em vigor relativamente aos trabalhadores-estudantes.

CAPÍTULO XII

Atividade sindical na empresa

Cláusula 112.^a

Direito a atividade sindical na empresa

Os trabalhadores e os sindicatos têm direito a desenvolver atividade sindical na empresa, nomeadamente através de delegados sindicais, comissões sindicais e comissões intersindicais.

Cláusula 113.^a

Comunicação à empresa

1- As direções sindicais comunicarão à entidade patronal a identificação dos seus delegados por meio de carta registada, com aviso de receção, de que será afixada cópia nos locais reservados às comunicações sindicais, bem como daqueles que integram comissões sindicais de empresa.

2- O mesmo procedimento deverá ser observado no caso de substituição ou cessação de funções.

Cláusula 114.^a

Comissões sindicais e intersindicais de empresa

1- A comissão sindical de empresa (CSE) é a organização dos delegados sindicais do mesmo sindicato na empresa.

2- A comissão intersindical na empresa (CIE) é a organização dos delegados das comissões sindicais de empresa.

3- Os delegados sindicais são os representantes dos sindicatos na empresa.

4- As comissões sindicais e intersindicais da empresa têm competência para intervir nos termos da lei, propor e ser ouvidas no que diga respeito e seja do interesse dos trabalhadores da empresa respetiva.

Cláusula 115.^a

Garantia dos dirigentes sindicais

Sem prejuízo de normas legais imperativas, são garantias dos dirigentes sindicais:

a) Os trabalhadores eleitos para a direção, ou órgão diretivo equivalente, dos organismos têm direito a um crédito de quatro dias por mês, sem perda de remuneração, devendo a utilização ser comunicada, por escrito, à entidade patronal respetiva;

b) Para além do crédito atribuído, os mesmos trabalhadores deverão ser sempre dispensados, sem direito a remuneração, pelo tempo necessário ao exercício das suas obrigações, quando tal necessidade seja comunicada pela associação sindical, nos termos do número anterior.

Cláusula 116.^a

Crédito de horas de delegado sindical

1- O delegado sindical tem direito, para o exercício das suas funções, a um crédito de 5 horas por mês ou de 8 horas por mês se fizer parte da comissão sindical, as quais são justificadas e contam para todos os efeitos como tempo efetivo de trabalho.

2- Sempre que a ausência seja superior a 5 ou 8 horas conforme integre ou não a comissão sindical as ausências são justificadas e contam para todos os efeitos como tempo de serviço, exceto quanto à retribuição.

3- A associação sindical interessada deverá comunicar por escrito, com um dia de antecedência, as datas e o número de dias de que os delegados sindicais necessitam para o exercício das funções sindicais, ou, em caso de impossibilidade, nas 48h imediatas ao primeiro dia em que faltaram.

Cláusula 117.^a

Procedimento para reunião de trabalhadores no local de trabalho

1- Os sindicatos devem comunicar ao empregador, com a antecedência mínima de quarenta e oito horas, a data, a hora, o número previsível de participantes e o local em que pretende que a reunião de trabalhadores se efetue e afixar a respetiva convocatória.

2- No caso de reunião a realizar durante o horário de trabalho, o sindicato deve apresentar proposta que vise assegurar o funcionamento de serviços de natureza urgente e essencial.

3- Após receber a comunicação referida no número 1 e, sendo caso disso, a proposta referida no número anterior, o empregador deve pôr à disposição da entidade promotora, desde que esta o requeira, um local no interior da empresa ou na sua proximidade apropriado à realização da reunião, tendo em conta os elementos da comunicação e da proposta, bem como a necessidade de respeitar o disposto na parte final da alínea *a)* ou *b)* do número 1 do artigo anterior.

4- Constitui contraordenação muito grave a violação do disposto no número anterior.

Cláusula 118.^a

Reunião de trabalhadores no local de trabalho

1- Os trabalhadores podem reunir-se no local de trabalho, mediante convocação por um terço ou 50 trabalhadores do respetivo estabelecimento, ou pela comissão sindical ou intersindical:

a) Fora do horário de trabalho da generalidade dos trabalhadores, sem prejuízo do normal funcionamento de turnos ou de trabalho suplementar;

b) Durante o horário de trabalho da generalidade dos trabalhadores até um período máximo de quinze horas por ano, que conta como tempo de serviço efetivo, desde que seja assegurado o funcionamento de serviços de natureza urgente e essencial.

2- Os membros de direção de associações sindicais representativas dos trabalhadores que não trabalhem na empresa podem participar na reunião, mediante comunicação dos promotores ao empregador com a antecedência mínima de seis horas.

3- O empregador que proíba reunião de trabalhadores no local de trabalho ou o acesso de membro de direção de associação sindical a instalações de empresa onde decorra reunião de trabalhadores comete contraordenação muito grave.

Cláusula 119.^a

Direito a instalações

1- O empregador deve pôr à disposição dos delegados sindicais que o requeiram um local apropriado ao exercício das suas funções, no interior da empresa ou na sua proximidade, disponibilizado a título permanente em empresa ou estabelecimento com 150 ou mais trabalhadores.

2- Constitui contraordenação grave a violação do disposto no número anterior.

CAPÍTULO XIII

Disposições finais e transitórias

Cláusula 120.^a

Indumentárias

1- Qualquer tipo de indumentária é encargo exclusivo do empregador, exceto a calça preta e a camisa branca tradicionais no sector.

2- Quando se trata de indumentária paga pelo empregador, o trabalhador terá de proceder à sua devolução no momento

em que cessa, por qualquer forma, o seu vínculo contratual, ou será a mesma descontada nos seus créditos salariais.

Cláusula 121.^a

Favorabilidade global

Sem prejuízo da proibição de diminuição de categoria e retribuição, esta convenção é considerada pelas partes contratantes, em todas as suas cláusulas, como globalmente mais favorável e substitui todos os instrumentos de regulamentação coletiva anteriormente aplicáveis. Deste modo, será a única aplicável às partes outorgantes e aos seus representantes que o fossem à data da outorga desta CCT, e durante toda a sua vigência.

Cláusula 122.^a

Comissão paritária

1- As partes contratantes obrigam-se a criar, no prazo de 30 dias após o início de vigência desta CCT, e a manter em funcionamento permanente uma comissão paritária, cuja competência e fins são a interpretação das disposições da presente convenção e integração de lacunas que a sua aplicação suscite ou revele.

2- A comissão será composta por seis elementos, sendo três nomeados pelas associações sindicais e os outros três pelas entidades patronais.

3- A comissão paritária poderá deliberar desde que estejam presentes, pelo menos, dois representantes de cada uma das partes.

4- As deliberações são vinculativas, constituindo parte integrante desta CCT, quando tomadas por unanimidade e logo que depositadas e publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

5- Cada uma das partes poderá fazer-se acompanhar nas reuniões de assessores sem direito a voto.

6- A comissão, logo que constituída, elaborará o seu próprio regulamento.

Cláusula 123.^a

Comissão arbitral

1- As partes signatárias poderão constituir uma comissão arbitral com a finalidade de dirimir conflitos, individuais e coletivos, entre as empresas e trabalhadores do setor abrangidos pela presente CCT, desde que não estejam em causa direitos indisponíveis e caibam dentro da alçada do tribunal de comarca. O prazo referido pode ser prorrogado por igual período.

2- Das deliberações caberá, sempre, recurso para o tribunal judicial.

3- O funcionamento desta comissão será definido por regulamento próprio, subscrito pelas partes signatárias.

Cláusula 124.^a

Âmbito subjetivo da convenção

Para efeitos do disposto na lei, a presente convenção abrange 45 582 trabalhadores e cerca de 24 578 empresas.

ANEXO I

Tabela de remunerações mínimas pecuniárias de base

Tabela de remunerações mínimas de base para os trabalhadores de empresas ou estabelecimentos de restauração, bebidas, casinos, campos de golfe, e parques de campismo

**(A que se refere o número 1 da cláusula 3.ª)
De 1 de janeiro a 31 de dezembro de 2017**

Níveis	Grupo A	Grupo B
XII	1 000,00 €	960,00 €
XI	910,00 €	900,00 €
X	785,00 €	745,00 €
IX	720,00 €	680,00 €
VIII	655,00 €	620,00 €
VII	600,00 €	595,00 €
VI	575,00 €	568,00 €
V	563,00 €	563,00 €
IV	560,00 €	560,00 €
III	557,00 €	557,00 €
II	460,00 €	460,00 €
I	460,00 €	460,00 €

ANEXO II

Enquadramento em níveis de remuneração referente à tabela anexo I)

Nível XII:

Diretor de restauração e bebidas.

Nível XI:

Assistente de direção;
Chefe de cozinha;
Chefe de mestre pasteleiro;
Diretor artístico;
Diretor comercial;
Diretor de golfe;
Diretor de produção (*food and beverage*);
Diretor de serviços;
Diretor de serviços técnicos.

Nível X:

Chefe de manutenção, conservação e serviços técnicos;
Chefe de pessoal;
Chefe de serviços;
Encarregado de parque de campismo;
Subchefe de cozinha;
Supervisor de operações;
Técnico de contas.

Nível IX:

Chefe de bar;
Chefe de compras/ecónomo;
Chefe de controlo;
Chefe de manutenção;
Chefe de mesa;
Chefe de secção (escritórios);
Chefe de *snack-bar*;
Chefe de operações;
Cozinheiro de 1.ª;
Encarregado de animação e desportos;
Encarregado de armazém;
Encarregado de restauração e bebidas;
Pasteleiro decorador;
Secretário de golfe;
Subencarregado de parque de campismo;
Tesoureiro.

Nível VIII:

Assistente de vendas de 1.ª;
Caixa;
Capataz de campo;
Chefe de campo de parque de campismo;
Capataz de rega;
Chefe de balcão;
Controlador;
Escanção;
Escriturário de 1.ª;
Mestre (marítimo);
Monitor de animação e desportos;
Pasteleiro de 1.ª;
Rececionista de 1.ª;
Secretário de direção;
Subchefe de mesa;
Subchefe de operações.

Nível VII:

Amassador;
Assistente de vendas 2.ª;
Barman/barmaid de 1.ª;
Carpinteiro em geral de 1.ª;
Chefe de *caddies*;
Chefe de cafetaria;
Chefe de geladaria;
Chefe de self-service;
Cozinheiro de 2.ª;
Empregado de balcão de 1.ª;
Empregado de mesa de 1.ª;
Empregado de mesa/balcão *self-service* de 1.ª;
Empregado de *snack* de 1.ª;
Escriturário de 2.ª;
Fiel de armazém;
Forneiro;
Governante de roupa/lavandaria;
Motorista;
Operador de golfe;
Operador com mais de cinco anos;

Pasteleiro de 2.ª;
Rececionista de 2.ª;
Supervisor de abastecimentos de máquinas de venda automática;
Telefonista de 1.ª;
Técnico de frio.

Nível VI:

Amassador-aspirante;
Assador/grelhador;
Banheiro-nadador/salvador;
Barman/barmaid de 2.ª;
Caddies;
Cafeteiro;
Carpinteiro em geral de 2.ª;
Cavista;
Chefe de copa;
Controlador caixa;
Cozinheiro de 3.ª;
Despenseiro;
Disc-jockey;
Distribuidor com mais de cinco anos;
Empregado de abastecimentos de máquinas de venda automática de 1.ª;
Empregado de armazém;
Empregado de balcão de 2.ª;
Empregado de geladaria;
Empregado de mesa de 2.ª;
Empregado de mesa/balcão de *self-service* de 2.ª com dois ou mais anos;
Empregado de quartos;
Empregado de *snack* de 2.ª;
Encarregado de jardim;
Escriturário de 3.ª;
Forneiro-aspirante;
Manipulador/ajudante de padaria;
Marcador de jogos;
Marinheiro;
Operário polivalente;
Operador com menos de cinco anos;
Pasteleiro de 3.ª;
Pré-oficial eletricista;
Telefonista de 2.ª;
Tratador/conservador de piscinas.

Nível V:

Ajudante de despenseiro/cavista;
Distribuidor com menos de cinco anos;
Empregado de balcão/mesa de *self-service* até dois anos;
Encarregado de limpeza;
Empregado de abastecimento de máquinas de venda automática de 2.ª;
Estagiário *barman/barmaid* com mais de um ano;
Estagiário de controlador com mais de um ano;
Estagiário de cozinheiro com mais de dois anos;
Estagiário de pasteleiro com mais de dois anos;
Guarda de parque de campismo;
Jardineiro.

Nível IV:

Ajudante de todas as secções;
Copeiro com mais de dois anos;
Costureiro;
Empregado de balneários;
Empregado de limpeza;
Empregado de refeitório;
Empregado de roupa/lavandaria;
Engraxador;
Estagiário *barman/barmaid* do 1.º ano;
Estagiário de cozinheiro até dois anos;
Estagiário de pasteleiro até dois anos;
Estagiário de restauração e bebidas até um ano;
Estagiário de escriturário do 2.º ano;
Porteiro.

Nível III:

Aprendiz de restauração e bebidas com 18 ou mais anos do 2.º ano;
Copeiro até dois anos;
Estagiário de escriturário do 1.º ano;
Guarda de vestiário;
Guarda de lavabos;
Mandarete com 18 ou mais anos;
Estagiário de operador até um ano;
Estagiário de distribuidor até um ano.

Nível II:

Aprendiz de restauração e bebidas com 18 ou mais anos do 1.º ano;
Aprendiz de operador até um ano;
Aprendiz de distribuidor até um ano.

Nível I:

Aprendiz de restauração e bebidas com menos de 18 anos do 1.º ano;
Mandarete com menos de 18 anos.

ANEXO III

Definição técnica das categorias em empresas ou estabelecimentos de restauração, bebidas, casinos, campos de golfe e parques de campismo (a que se refere o número 1 da cláusula 3.ª)

1- Direção

Assistente de direção - É o profissional que auxilia o diretor de um estabelecimento de restauração e bebidas na execução das respetivas funções e o substitui no impedimento ou ausência. Tem a seu cargo a coordenação prática dos serviços por secções, podendo ser encarregado da reestruturação de certos sectores da unidade e ocasionalmente desempenhar funções ou tarefas em secções para que se encontra devidamente habilitado.

Diretor comercial - Organiza, dirige e executa os serviços de relações públicas, promoção e vendas dos estabelecimentos de restauração e bebidas. Elabora planos de de-

envolvimento da procura, estuda os mercados nacionais e internacionais e elabora os estudos necessários à análise das oscilações das correntes turísticas.

Diretor de produção («food and beverage») - Dirige, coordena e orienta o sector de comidas e bebidas nos estabelecimentos de restauração e bebidas. Faz as previsões de custos e vendas potenciais de produção. Gere os *stocks*; verifica a qualidade das mercadorias a adquirir. Providencia o correto armazenamento das mercadorias e demais produtos, controlando as temperaturas do equipamento de frio, a arrumação e a higiene. Visita o mercado e os fornecedores em geral, faz a comparação de preços dos produtos a obter e elabora as estimativas dos custos diários e mensais, por secção e no conjunto do departamento à sua responsabilidade. Elaborar e propõe à aprovação ementas ou listas de comidas e bebidas e respetivos preços. Verifica se as qualidades servidas aos clientes correspondem ao estabelecido. Controla as receitas e despesas das secções de comidas e bebidas, segundo normas estabelecidas, dando conhecimento à direção de possíveis falhas. Fornece à contabilidade todos os elementos de que esta careça. Apresenta à direção, periodicamente, relatórios sobre o funcionamento do setor e informa relativamente aos artigos ou produtos que dão mais rendimento e os que devem ser suprimidos.

Diretor de restauração e bebidas - Dirige, orienta e fiscaliza o funcionamento das diversas secções e serviços de estabelecimentos de restauração e bebidas; elabora ou aprova as ementas ou listas dos estabelecimentos de restauração e bebidas; efetua ou toma providências sobre a aquisição dos víveres e todos os demais produtos necessários à exploração e vigia a sua eficiente aplicação; acompanha o funcionamento dos vários serviços e consequente movimento das receitas e despesas; organiza e colabora, se necessário, na execução dos inventários periódicos das existências dos produtos de consumo, utensílios de serviço e móveis afetos às dependências; colabora na receção dos clientes, auscultando os seus desejos e preferências e atende as suas eventuais reclamações. Aconselha a administração ou o proprietário no que respeita a investimentos, decide sobre a organização do estabelecimento ou departamento; elabora e propõe planos de gestão dos recursos mobilizados pela exploração; planifica e assegura o funcionamento das estruturas administrativas; define a política comercial e exerce a fiscalização dos custos, é ainda responsável pela gestão do pessoal, dentro dos limites fixados no seu contrato individual de trabalho. Pode representar a administração dentro do âmbito dos poderes que por esta lhe sejam conferidos, não sendo, no entanto, exigível a representação em matérias de contratação coletiva, nem em matéria contenciosa do tribunal de trabalho.

Chefe de pessoal - É o profissional que se ocupa dos serviços e relações com o pessoal, nomeadamente admissão, formação e valorização profissional e disciplina, nos termos da política definida pela administração e direção da empresa.

Diretor de serviços - Dirige, orienta e fiscaliza o funcionamento das diversas secções. Aconselha a administração no que diz respeito a investimentos e à definição da política financeira, económica e comercial; decide sobre a organização do estabelecimento; efetua ou assiste à receção dos

clientes e acompanha a efetivação dos contratos; efetua ou superintende na aquisição e perfeita conservação dos víveres e outros produtos, roupas, utensílios e móveis necessários à laboração eficiente do estabelecimento e vigia os seus consumos ou aplicação; providencia pela segurança e higiene dos locais dos estabelecimentos, de convívio dos clientes, de trabalho, de permanência e repouso do pessoal; acompanha o funcionamento das várias secções e serviços e consequente movimento das receitas, despesas e arrecadação de valores; prepara e colabora, se necessário, na realização de inventários das existências de víveres, produtos de manutenção, utensílios e mobiliários afetos às várias dependências. Pode ter que executar, quando necessário, serviços de escritório inerentes à exploração do estabelecimento.

Encarregado de restaurante e bebidas - Dirige, orienta, fiscaliza e coordena os serviços dos estabelecimentos ou secções de comidas e bebidas; efetua ou supervisiona a aquisição, guarda e conservação dos produtos perecíveis e outros, vigiando a sua aplicação e controlando as existências e inventários; elabora as tabelas de preços e horários de trabalho; acompanha e executa o funcionamento dos serviços e controla o movimento das receitas e despesas; exerce a fiscalização dos custos e responde pela manutenção do equipamento e bom estado de conservação e higiene das instalações; ocupa-se ainda da reserva de mesas e serviços de balcão, da receção de clientes e das suas reclamações, sendo responsável pela apresentação e disciplina dos trabalhadores sob as suas ordens.

2- Controlo

Chefe de controlo - Superintende, coordena e executa os trabalhos de controlo.

Controlador - Verifica as entradas e saídas diárias das mercadorias (géneros, bebidas e artigos diversos) e efetua os respetivos registos, bem como determinados serviços de escrituração inerentes à exploração do estabelecimento. Controla e mantém em ordem os inventários parciais e o inventário geral; apura os consumos diários, estabelecendo médias e elaborando estatísticas. Periodicamente, verifica as existências (*stocks*) das mercadorias armazenadas no economato, cave, bares, etc., e do equipamento e utensílios guardados, ou em serviço nas secções, comparando-os com os saldos das fichas respetivas. Fornece aos serviços de contabilidade os elementos de que estes careçam e controla as receitas das secções. Informa a direção das faltas, quebras e outras ocorrências no movimento administrativo.

Controlador-caixa - É o profissional cuja atividade consiste na emissão das contas de consumo nas salas de refeições, recebimento das importâncias respetivas, mesmo quando se trate de processos de pré-pagamento ou venda, e ou recebimento de senhas e elaboração dos mapas de movimento de sala em que preste serviço. Auxilia nos serviços de controlo, receção e balcão.

3- Mesas

Chefe de mesa - Dirige e orienta todos os trabalhadores

relacionados com o serviço de mesa; define as obrigações de cada trabalhador da secção e distribui os respetivos turnos (grupos de mesa); elabora o horário de trabalho, tendo em atenção as necessidades do serviço e as disposições legais aplicáveis; estabelece, de acordo com a direcção, as quantidades de utensílios de mesa necessários à execução de um serviço eficiente, considerando o movimento normal e classe das refeições a fornecer, verificando ainda a sua existência mediante inventários periódicos; acompanha ou verifica os trabalhos de limpeza de salas assegurando-se da sua perfeita higiene e conservação; providencia a limpeza regular dos utensílios de trabalho, orienta as preparações prévias, o arranjo das mesas para as refeições, dos móveis expositores, de abastecimento e de serviço, assegura a correta apresentação exterior do pessoal; fornece instruções sobre a composição dos pratos e eficiente execução dos serviços. Nas horas de refeições recebe os clientes e acompanha-os às mesas, podendo atender os seus pedidos; acompanha o serviço de mesa vigiando a execução dos respetivos trabalhos; recebe as opiniões e sugestões dos clientes e suas eventuais reclamações, procurando dar a estas pronta e possível solução, quando justificadas; colabora com os chefes de cozinha e de pastelaria na elaboração das ementas das refeições e listas de restaurante, bem como nas sugestões para banquetes e outros serviços, tendo em atenção os gostos ou preferências da clientela, as possibilidades técnicas do equipamento e do pessoal disponível. Pode ocupar-se do serviço de vinhos e ultimação de especialidades culinárias. Pode ser encarregado de superintender nos serviços de cafetaria e copa e ainda na organização e funcionamento da cave do dia.

Subchefe de mesa - Coadjuva o chefe de mesa no desempenho das funções respetivas, substituindo-o nas suas ausências ou impedimentos.

Escanção - Ocupa-se do serviço de vinhos e outras bebidas, verifica as existências na cave do dia providenciando para que as mesmas sejam mantidas. Durante as refeições apresenta a lista de bebidas ao cliente e aconselha o vinho apropriado para os diferentes pratos da ementa escolhida; serve ou providencia para que sejam corretamente servidos os vinhos e bebidas encomendadas. Guarda as bebidas sobrantes dos clientes que estes pretendam consumir posteriormente; prepara e serve as bebidas de aperitivo e sobremesa, colabora no arranjo das salas e na organização e funcionamento de refeições e outros serviços de bebidas nos locais de refeição. Pode ter de executar ou de acompanhar a execução de inventário das bebidas existentes na cave do dia. Possui conhecimentos aprofundados da enologia, tais como designação, proveniência, data de colheita e graduação alcoólica. Pode substituir o subchefe de mesa nas suas faltas ou impedimentos.

Empregado de mesa de 1.ª - Serve refeições e bebidas a clientes. É o responsável por um turno de mesas. Executa e colabora na preparação das salas e arranjo das mesas para as diversas refeições, prepara as bandejas, carros de serviço e

mesas destinadas às refeições e bebidas nos estabelecimentos. Acolhe e atende os clientes, apresenta-lhes a ementa ou lista do dia, dá-lhes explicações sobre os diversos pratos e bebidas e anota pedidos; serve os alimentos escolhidos; elabora ou manda emitir a conta dos consumos, podendo efetuar a sua cobrança. Segundo a organização e classe dos estabelecimentos, pode ocupar-se, só com a colaboração de um empregado, de um turno de mesas, servindo diretamente aos clientes, ou por forma indireta, utilizando carros ou mesas móveis; espinha peixes, trincha carnes e ultima a preparação de certos pratos; pode ser encarregado da guarda e conservação de bebidas destinadas ao consumo diário da secção e proceder à reposição da respetiva existência. No final das refeições procede ou colabora na arrumação da sala, transporte e guarda dos alimentos e bebidas expostos para venda ou serviço e dos utensílios de uso permanente. Colabora na execução dos inventários periódicos e vela pela higiene dos utensílios. Poderá, ocasionalmente, substituir o escanção ou o subchefe de mesa.

Empregado de mesa de 2.ª - Serve refeições e bebidas a clientes, ajudando ou substituindo o empregado de mesa de 1.ª; colabora na arrumação das salas, no arranjo das mesas e vela pela limpeza dos utensílios, cuida do arranjo dos aparadores e do seu abastecimento com os utensílios e preparações necessários ao serviço; executa quaisquer serviços preparatórios na sala, tais como a troca de roupas; auxilia nos preparos do ofício, auxilia ou executa o serviço de pequenos-almoços nos estabelecimentos. Regista e transmite à cozinha os pedidos feitos pelos clientes. Pode emitir as contas das refeições e consumos e cobrar as respetivas importâncias.

Marcador de jogos - É o profissional encarregado do recinto onde se encontram jogos de sala; conhece o funcionamento e regras dos jogos praticados no estabelecimento. Presta esclarecimentos aos clientes sobre esses mesmos jogos. Eventualmente, pode ter de executar serviços de balcão e bandeja.

Empregado de refeitório - Serve as refeições aos trabalhadores, executa trabalhos de limpeza e arrumação e procede à limpeza e tratamento das loiças, vidros de mesa e utensílios de cozinha.

4- Bar

Chefe de bar - Superintende e executa os trabalhos de bar.

«Barman» de 1.ª - Prepara e serve bebidas simples ou compostas, cuida da limpeza e do arranjo das instalações do bar e executa as preparações prévias ao balcão; prepara cafés, chás e outras infusões e serve sanduíches, simples ou compostas, frias ou quentes. Elaborar ou manda emitir as contas dos consumos, observando as tabelas de preços em vigor e respetivo recebimento. Colabora na organização e funcionamento de refeições, de banquetes, etc. Pode cuidar

do asseio e higiene dos utensílios de preparação e serviço de bebidas.

«*Barman/barmaid*» de 2.ª - É o profissional que colabora com o *barman* de 1.ª, executando as suas funções. Cuida da limpeza e higiene dos utensílios de preparação e serviço de bebidas.

5- Balcão

Chefe de balcão - Superintende e executa os trabalhos de balcão.

Empregado de balcão (1.ª e 2.ª) - Atende e serve os clientes nos estabelecimentos de restauração e bebidas, executando o serviço de cafetaria próprio da secção de balcão. Prepara embalagens de transporte para os serviços ao exterior, cobra as respetivas importâncias e observa as regras e operações de controle aplicáveis; atende e fornece os pedidos dos empregados de mesa, certificando-se previamente da exatidão dos registos, verifica se os produtos ou alimentos a fornecer correspondem em qualidade, quantidade e apresentação aos padrões estabelecidos pela gerência do estabelecimento; executa com regularidade a exposição em prateleiras e montras dos produtos para venda; procede às operações de abastecimento; elabora as necessárias requisições de víveres, bebidas e outros produtos a fornecer pela secção própria, ou procede à aquisição direta aos fornecedores; efetua ou manda executar os respetivos pagamentos, dos quais presta contas diariamente à gerência; executa ou colabora nos trabalhos de limpeza e arrumação das instalações, bem como na conservação e higiene dos utensílios de serviço; efetua ou colabora na realização dos inventários.

Chefe de geladaria - É o trabalhador que superintende e executa os trabalhos desta secção, serviço ou estabelecimento.

Empregado de geladaria - Confecciona os gelados e abastece os balcões ou máquinas de distribuição. Serve os clientes. Compete-lhe cuidar do asseio e da higiene dos produtos, equipamentos e demais utensilagem, bem como das instalações.

Pode, eventualmente, colaborar no serviço de refeições e bebidas.

6- *Snack-bar* e *self-service*

Chefe de «snack-bar» - É o profissional que, num *snack-bar*, chefia, orienta e vigia o pessoal a seu cargo, fiscaliza os arranjos e preparações de mesas frias e gelados e cafetarias e de outros sectores de serviço; colabora com o chefe de cozinha na elaboração das ementas; supervisiona o fornecimento das refeições e atende os clientes, dando-lhes explicações sobre os diversos pratos e bebidas; anota os pedidos, regista-os e transmite-os às respetivas secções. Define as obrigações de cada componente da brigada, distribui os respetivos turnos e elabora os horários de trabalho, tendo em atenção as ne-

cessidades da secção. Acompanha e verifica os trabalhos de limpeza da secção, assegurando-se da sua perfeita higiene e conveniente arrumação.

Chefe de «self-service» - É o profissional que nos estabelecimentos de serviço direto ao público (*self-service*) chefia o pessoal, orienta e vigia a execução dos trabalhos e preparação do serviço, supervisiona o fornecimento das refeições, podendo fazer a requisição dos géneros necessários à sua confeção. Executa ou colabora na realização de inventários regulares ou permanentes.

Empregado de «snack» de 1.ª - Atende os clientes, anota os pedidos e serve refeições e bebidas, cobrando as respetivas importâncias. Ocupa-se da limpeza e preparação dos balcões, mesas e utensílios de trabalho. Colabora nos trabalhos de controle e na realização dos inventários periódicos e permanentes, exigidos pela exploração. Emprata pratos frios, confecciona e serve gelados.

Empregado de «snack» de 2.ª - É o profissional que colabora com o empregado de *snack* de 1.ª, executando as funções definidas para este.

Empregado de balcão/mesa de «self-service» - Serve refeições e bebidas. Ocupa-se da preparação e limpeza dos balcões, salas, mesas e utensílios de trabalho. Abastece, ainda, os balcões de bebidas e comidas confeccionadas e colabora nos trabalhos de controle exigidos pela exploração.

7- Cozinha

Chefe de cozinha - Organiza, coordena, dirige e verifica os trabalhos de cozinha e grill dos estabelecimentos de restauração e bebidas; elabora ou contribui para a elaboração das ementas e das listas de restaurantes com uma certa antecedência, tendo em atenção a natureza e o número de pessoas a servir, os víveres existentes ou suscetíveis de aquisição e outros fatores e requisita às secções respetivas os géneros de que necessita para a sua confeção; dá instruções ao pessoal da cozinha sobre a preparação e confeção dos pratos, tipos de guarnição e quantidades a servir, cria receitas e prepara especialidades, acompanha o andamento dos cozinhados, assegura-se da perfeição dos pratos e da sua concordância com o estabelecido; verifica a ordem e a limpeza de todas as secções e utensílios de cozinha; estabelece os turnos de trabalho; propõe superiormente a admissão de pessoal e vigia a sua apresentação e higiene; mantém em dia um inventário de todo o material de cozinha; é responsável pela conservação dos alimentos entregues à secção; pode ser encarregado do aprovisionamento da cozinha e de elaborar um registo diário dos consumos. Dá informações sobre quantidades necessárias às confeções dos pratos e ementas; é ainda responsável pela elaboração das ementas do pessoal e pela boa confeção das respetivas refeições, qualitativa e quantitativamente.

Subchefe de cozinha - É o profissional que coadjuva e substitui o chefe de cozinha no exercício das respetivas funções.

Cozinheiro de 1.ª, 2.ª e 3.ª - Ocupa-se da preparação e confeção das refeições e pratos ligeiros; elabora ou colabora na elaboração das ementas; recebe os víveres e os outros produtos necessários à confeção das refeições, sendo responsável pela sua guarda e conservação; prepara o peixe, os legumes e as carnes e procede à execução das operações culinárias; emprata e garante os pratos cozinhados; confecciona os doces destinados às refeições. Vela pela limpeza da cozinha, dos utensílios e demais equipamentos.

Assador/grelhador - É o profissional que executa, exclusiva ou predominantemente, o serviço de grelhados (peixe, carne, mariscos, etc.) em secção autónoma da cozinha.

8- Pastelaria

Chefe/mestre pasteleiro - É o profissional que planifica, dirige, distribui, coordena e fiscaliza todas as tarefas e fases do trabalho de pastelaria, nele intervindo onde e quando necessário. Requisita matérias-primas e outros produtos e cuida da sua conservação, pela qual é responsável. Cria receitas, e pode colaborar na elaboração das ementas e listas. Mantém em dia os inventários de material e *stocks* de matérias-primas.

Pasteleiro decorado - É o profissional que decora todas as peças de pastelaria. Prepara todas as matérias-primas necessárias à decoração, coordena e cuida de todo o equipamento utilizado na mesma. Responsabiliza-se pelos produtos utilizados assim como pela higiene e limpeza no seu setor de trabalho. Pode chefiar a secção de fabrico no impedimento do mestre pasteleiro, se para tanto estiver devidamente habilitado, para o fabrico de pastelaria na sua generalidade.

Pasteleiro de 1.ª - É o profissional que prepara massas, desde o início da sua preparação, vigia as temperaturas e pontos de cozedura e age em todas as fases do fabrico, dirigindo o funcionamento das máquinas, em tudo procedendo de acordo com as instruções do mestre/chefe, substituindo-o nas suas faltas e impedimentos. Confecciona sobremesas e colabora, dentro da sua especialização, nos trabalhos de cozinha.

Pasteleiro de 2.ª - É o profissional que trabalha com o forno; qualquer que seja a área, coadjuva o pasteleiro de 1.ª no exercício das suas funções e substitui-o nas suas faltas e impedimentos. Confecciona sobremesas e colabora, dentro da sua especialização, nos trabalhos de cozinha.

Pasteleiro de 3.ª - É o profissional que trabalha com as máquinas e delas cuida, não sendo responsável pelo seu funcionamento, e coadjuva os pasteleiros de 1.ª e 2.ª nas suas funções, substituindo este (de 2.ª) nas suas faltas e impedimentos. Executa ou colabora nos trabalhos de limpeza das instalações, utensílios e demais equipamentos da secção. Esta categoria só poderá existir nos estabelecimentos com fabrico de pastelaria.

9- Económico

Chefe de compras/ecónomo - Procede à aquisição e transporte de géneros, mercadorias e outros artigos, sendo responsável pelo regular abastecimento do estabelecimento; calcula os preços dos artigos baseado nos respetivos custos e plano económico da empresa. Armazena, conserva, controla e fornece às secções as mercadorias e artigos necessários ao seu funcionamento. Procede à receção dos artigos e verifica a sua concordância com as respetivas requisições; organiza e mantém atualizados os ficheiros de mercadorias à sua guarda, pelas quais é responsável; executa ou colabora na execução de inventários periódicos; assegura a limpeza e boa ordem de todas as instalações do económico.

Despenseiro - Compra, quando devidamente autorizado, transporta em veículo destinado para o efeito, armazena, conserva, controla e fornece às secções, mediante requisição, as mercadorias e artigos necessários ao seu funcionamento. Ocupa-se da higiene e arrumação da secção.

Cavista - Compra, quando devidamente autorizado, transporta em veículo destinado para o efeito, controla e fornece às secções as mercadorias necessárias ao seu funcionamento. Assegura a laboração da cave do dia.

Ajudante de despenseiro/cavista - É o trabalhador que colabora com o despenseiro ou cavista exclusivamente no manuseamento, transporte e arrumação de mercadorias e demais produtos, vasilhame ou outras taras à guarda da despensa ou da cave do dia e da limpeza da secção. Pode ter de acompanhar o responsável pelas compras nas deslocações para aquisição de mercadorias.

10- Cafeteria e copa

Chefe de cafeteria - É o profissional que superintende, coordena e executa os trabalhos de cafeteria.

Chefe de copa - É o profissional que superintende, coordena e executa os trabalhos de copa.

Cafeteiro - Prepara café, chá, leite, outras bebidas quentes e frias não exclusivamente alcoólicas, sumos, torradas, sanduíches e confeções de cozinha ligeira. Emprata e fornece, mediante requisição, as secções de consumo. Colabora no fornecimento de serviços de pequenos-almoços e lanches. Assegura os trabalhos de limpeza dos utensílios e demais equipamentos da secção.

Copeiro (com mais de dois anos e até dois anos) - Executa o trabalho de limpeza e tratamento das loiças, vidros e outros utensílios de mesa, cozinha e equipamento usado no serviço de refeições, por cuja conservação é responsável; coopera na execução de limpezas e arrumações da secção; pode substituir o cafeteiro nas suas faltas ou impedimentos.

11- Rouparia/lavandaria e limpeza

Governante de rouparia/lavandaria - Dirige, coordena e executa o serviço de rouparia e dirige a receção, lavagens, conserto, conservação e distribuição de roupas pertencentes ao estabelecimento ou aos clientes; requisita os produtos, lavagem, detergentes e demais artigos necessários e vela pela sua conveniente aplicação; controla a roupa lavada, separando-a segundo o melhor critério da arrumação, elabora o registo diário da roupa tratada, procede à faturação dos serviços prestados; verifica os *stocks*, verifica o funcionamento das máquinas e providencia eventuais reparações. Assegura a limpeza da secção. Elabora ou colabora na realização dos inventários regulares ou permanentes.

Costureiro - Ocupa-se dos trabalhos de corte, costura, conserto e aproveitamento das roupas de serviço e adorno, podendo ter de assegurar outros trabalhos da secção.

Empregado de limpeza - Ocupa-se da lavagem, limpeza, arrumação e conservação de instalações, equipamentos e utensílios de trabalho que utilize.

Guarda de lavabos - Assegura a limpeza e asseio dos lavabos e locais de acesso aos mesmos, podendo, ocasionalmente, substituir o guarda de vestiário nos seus impedimentos.

12- Restauração rápida

Supervisor de operações - É o profissional que, em representação do empregador, coordena, controla e fiscaliza o funcionamento das operações em mais de um estabelecimento da mesma empresa, verificando a execução das tarefas que competem aos trabalhadores das várias categorias profissionais que operam em cada estabelecimento, prestando-lhes a assistência necessária e propondo à entidade empregadora as medidas de correção e de inovação, com vista à melhoria da eficácia e da eficiência, ao nível dos recursos materiais, financeiros e humanos. É responsável pela correta aplicação dos imperativos legais respeitantes ao sector e a toda a operação do restaurante.

Chefe de operações - É o profissional que coordena, orienta e fiscaliza o pessoal a seu cargo; verifica os arranjos e as boas condições de funcionamento de todos os setores de serviço; colabora na definição das ementas; supervisiona o fornecimento das refeições; receciona os clientes, dando-lhes explicações sobre todo o serviço prestado, atendendo às suas eventuais reclamações. Define as obrigações de cada secção do estabelecimento, assim como as do respetivo pessoal, e elabora os horários de trabalho, tendo em atenção as necessidades do estabelecimento. Acompanha e verifica os trabalhos de limpeza das várias secções, assegurando-se da sua perfeita higiene e conveniente arrumação, zelando pelas especificações e normas de qualidade pré-definidas no estabelecimento. Efetua e toma providências para a aquisição de

produtos. Organiza os inventários. Exerce fiscalização dos custos. Assegura o movimento das estruturas administrativas e financeiras. Prepara, contabiliza e executa depósitos bancários.

Subchefe de operações - É o profissional que coadjuva e substitui o chefe de operações no exercício das respetivas funções.

Operador com mais de cinco anos - É o profissional que, além da execução das tarefas atribuídas ao operador com menos de cinco anos, coordena o controlo de todas as executar depósitos bancários, na falta ou impedimento do chefe de operação.

Operador com menos de cinco anos - Atende, prepara e serve refeições e bebidas aos clientes. Efetua as preparações alimentares necessárias ao funcionamento do estabelecimento. Acolhe e atende os clientes, apresenta-lhes a ementa; se necessário, dá-lhes explicações sobre os diversos produtos e regista pedidos, dando-lhes seguimento, de acordo com as especificações estabelecidas. Prepara e acondiciona alimentos. Regista e recebe as importâncias relativas às despesas dos clientes. Prepara, em embalagens de transporte, para os serviços de exterior. Receciona, arruma e repõe, com regularidade, os produtos para venda e consumo e colabora na realização de inventários. Executa trabalhos de limpeza e arrumação das instalações, bem como na conservação e higiene dos produtos e utensílios utilizados no desempenho das tarefas profissionais. Zela pelo cumprimento das normas de higiene e segurança no trabalho, dentro do seu âmbito de ação.

Distribuidor com mais de cinco anos - É o profissional que além das tarefas atribuídas ao distribuidor com menos de cinco anos coordena e organiza todas as tarefas inerentes à função de distribuição, garante a implementação das normas definidas para o produto, serviço e atendimento ao cliente, zela pela correta gestão de *stocks* e efetua os fechos de caixa.

Distribuidor com menos de cinco anos - Entrega refeições e outros produtos ao domicílio ou outros locais exteriores ao estabelecimento. Receciona os produtos acabados e colabora na sua embalagem e acondicionamento. Assegura a entrega da encomenda, de acordo com procedimentos estabelecidos, e recebe o respetivo pagamento. Recebe opiniões e sugestões dos clientes e as suas eventuais reclamações, procurando dar a estas a pronta e possível solução, reportando-as ao seu superior. Zela pelo cumprimento das normas de higiene e segurança no trabalho. Colabora nos trabalhos de limpeza e arrumação de equipamentos utilizados no desempenho das suas funções.

13- Animação e desportos

Diretor artístico - Organiza e coordena as manifestações artísticas, espetáculos de music-hall e musicais, assegu-

do a chefia e direção deste sector da empresa. Programa as manifestações artísticas, seleciona e contrata músicos, intérpretes e outros artistas. Dirige as montagens cénicas e os ensaios. Aconselha os artistas na seleção do repertório mais adequado ao equilíbrio do espetáculo. Dirige e orienta o pessoal técnico. É responsável pela manutenção e conservação dos equipamentos de cena.

Encarregado de animação e desportos - É o profissional que superintende, coordena e executa todas as atividades de animação e desportos de um estabelecimento, controla e dirige o pessoal; assegura a promoção comercial da exploração.

Monitor de animação e desportos - É o profissional que leciona, orienta e anima a atividade da sua especialidade (natação, equitação, golfe, vela, ténis, esqui, motonáutica, etc.).

Banheiro nadador/salvador - É o responsável pela segurança dos banhistas dentro das áreas vigiadas e pelo seu salvamento em caso de acidente. Colabora, ainda, com os restantes elementos nas outras tarefas inerentes desde que isso não afete a sua tarefa essencial. Colabora na montagem, exploração, limpeza, arrumação e conservação da praia/piscina e respetivo material. Vende bilhetes em recintos aquáticos no caso de não haver bilheteira.

Tratador/conservador de piscinas - Assegura a limpeza das piscinas e zonas circundantes mediante utilização de equipamento adequado. Controla e mantém as águas das piscinas em perfeitas condições de utilização. É responsável pelo funcionamento dos equipamentos de tratamento, bombagem e transporte de águas. Nos casos em que a sua atividade principal não o ocupe a tempo inteiro, poderá desempenhar outras tarefas simples e não permanentes.

Empregado de balneários - É responsável pela limpeza, arrumação e conservação dos balneários de praias, piscinas, estâncias termas e campos de jogos. É ainda responsável pela guarda dos objetos que lhe são confiados. Os elementos, não sazonais, executarão na época baixa todas as tarefas de preparação e limpeza inerentes ao setor ou setores onde exercem as suas funções na época alta. Pode ter de vender bilhetes.

«Disk-jockey» - É o profissional que opera os equipamentos de som e luzes em *boîtes*, *dancings* e outros recintos.

14- Parque de campismo

Encarregado de parque de campismo - É o trabalhador a quem compete supervisionar, zelar, dirigir, conservar, controlar e garantir as condições de serviço, definições de processos, gestão de pessoas e executar as tarefas inerentes ao bom funcionamento da unidade «Parque de Campismo», incluindo os serviços turísticos e comerciais, quando não concessionados, bens e instalações, de harmonia com as instruções emanadas pela entidade empregadora, bem como

zelar pelo cumprimento de normas de higiene, eficiência, disciplina e promoção daquela unidade turística.

Subencarregado de parque de campismo - É o trabalhador que coadjuva o encarregado de parque de campismo no exercício das suas funções e, por delegação do mesmo, poder encarregar-se de supervisionar, zelar, dirigir, conservar, controlar e garantir as condições de serviço, definições de processos, gestão de pessoas e executar as tarefas inerentes ao bom funcionamento da unidade «Parque de Campismo», incluindo os serviços turísticos e comerciais, quando não concessionados, bens e instalações, de harmonia com as instruções emanadas pela entidade empregadora, bem como zelar pelo cumprimento de normas de higiene, eficiência, disciplina e promoção daquela unidade turística. Substituir o encarregado de parque de campismo nas suas ausências.

Chefe de campo - É o trabalhador que sob a direção do encarregado de parque de campismo, coordena e orienta o funcionamento dos serviços de conservação e limpeza do parque, bem como executa tarefas nesse âmbito, incluindo pequenas obras de melhoramento, ajardinamento e arborização. Promove o cumprimento do plano de manutenção preventiva e corretiva tomando as ações necessárias à correção de anomalias. Colabora com o encarregado de parque na elaboração do plano anual de manutenção e propõe medidas tendentes à melhoria da eficiência dos serviços. Coordena, orienta e verifica o serviço de limpeza do parque e instalações, zelando pelo cumprimento dos procedimentos estabelecidos e controlo dos produtos e materiais usados.

Guarda de parque de campismo - Sob a orientação e direção do encarregado do parque, cuida da conservação, asseio e vigilância das instalações do parque. Providencia a resolução das anomalias verificadas nas instalações, comunica superiormente as irregularidades que sejam do seu conhecimento.

Rececionista de 1.ª - É o trabalhador que se ocupa dos serviços de receção, designadamente do acolhimento dos hóspedes e da contratação do alojamento e demais serviços; assegura a respetiva inscrição nos registos do estabelecimento; atende as reclamações dos hóspedes; procede ao lançamento dos consumos ou despesas; emite, apresenta e recebe as respetivas contas; prepara e executa a correspondência da secção e respetivo arquivo; elabora estatísticas de serviço. Poderá ter de efetuar determinados serviços de escrituração inerentes à exploração do estabelecimento. Nos estabelecimentos que não possuam secções separadas de receção e portaria, poderá ter de assegurar os respetivos serviços.

Rececionista de 2.ª - É o trabalhador que coadjuva o rececionista de 1.ª, executando trabalhos da receção.

Empregado de quartos - O trabalhador que se ocupa do asseio, arranjo e decoração dos aposentos, bem como dos locais de acesso e de estar, do recebimento e entrega de roupa a

hóspedes e ainda da troca e tratamento das roupas de serviço. Colabora nos serviços de pequenos-almoços nos estabelecimentos onde não existe serviço de restaurante ou cafetaria para o efeito e ainda no fornecimento de pequenos consumos a utilizar pelos clientes nos quartos, quando não exista serviço de *room-service*, ou fora deste caso, ocasionalmente, nas faltas imprevisíveis dos empregados adstritos ao serviço de *room-service*.

15- Categorias sem enquadramento específico

Encarregado de jardins - É o trabalhador que coordena e dirige uma equipa de jardineiros com quem colabora, sendo o responsável pela manutenção e conservação das áreas ajardinadas. Pode dirigir trabalhos de limpeza das zonas exteriores dos estabelecimentos e proceder a outras tarefas que lhe sejam atribuídas.

Jardineiro - Ocupa-se do arranjo e conservação dos jardins, piscinas, arruamentos e demais zonas exteriores dos estabelecimentos.

Aprendiz de restauração e bebidas - É o trabalhador que sob a orientação de profissionais qualificados ou do empregador adquire conhecimentos técnico-profissionais que o habilitem a ingressar na carreira profissional de uma especialidade.

Ajudante de todas as secções - É o trabalhador não qualificado que, em qualquer secção do estabelecimento, executa operações de limpeza e outras funções para as quais se não exige experiência profissional, podendo, acidentalmente, substituir os profissionais de categoria superior.

Estagiário de restauração e bebidas - É o trabalhador que, tendo terminado o período de aprendizagem, se prepara para ascender ao primeiro grau da categoria profissional respetiva.

16- Telefones

Telefonistas (1.ª e 2.ª) - Opera o equipamento telefónico, fornece informações sobre os serviços, recebe e transmite mensagens, pode ter de operar com telex e colaborar na organização e manutenção de ficheiros e arquivos, desde que adstritos e referentes à respetiva secção.

17- Administrativos

Diretor de serviços - Estuda, organiza, dirige e coordena, nos limites dos poderes de que está investido, as atividades do organismo ou da empresa, ou de um ou vários dos seus departamentos. Exerce funções tais como: colaborar na determinação da política da empresa; planear a utilização mais conveniente da mão-de-obra, equipamento, materiais, instalações e capitais; orientar, dirigir e fiscalizar a atividade do organismo ou empresa segundo os planos estabelecidos, a política adotada e as normas e regulamentos prescritos; criar

e manter uma estrutura administrativa que permita explorar e dirigir a empresa de maneira eficaz; colaborar na fixação da política financeira e exercer a verificação dos custos.

Chefe de serviços - Profissional que estuda, organiza, dirige e coordena, sob a orientação do seu superior hierárquico, numa ou várias divisões, serviços e secções, respetivamente, as atividades que lhe são próprias; exerce dentro do setor que chefia, e nos limites da sua competência, funções de direção, orientação e fiscalização do pessoal sob as suas ordens e de planeamento das atividades do setor, segundo as orientações e fins definidos; propõe a aquisição de equipamento e materiais e a admissão de pessoal necessário ao bom funcionamento do seu setor e executa outras funções semelhantes.

Técnico de contas - Organiza e dirige os serviços de contabilidade e dá conselhos sobre problemas de natureza contabilística; estuda a planificação dos circuitos contabilísticos, analisando os diversos sectores de atividade da empresa, de forma a assegurar uma recolha de elementos precisos, com vista à determinação de custos e resultados de exploração; elabora o plano de contas a utilizar para a obtenção dos elementos mais adequados à gestão económico-financeira e cumprimento da legislação comercial e fiscal; supervisiona a escrituração dos registos e livros de contabilidade, coordenando, orientando e dirigindo os empregados encarregados dessa execução; fornece os elementos contabilísticos necessários à definição da política orçamental e organiza e assegura o controle da execução do orçamento; elabora ou certifica os balancetes e outras informações contabilísticas a submeter à administração ou a fornecer a serviços públicos; procede ao apuramento de resultados, dirigindo o encerramento das contas e a elaboração do respetivo balanço, que apresenta e assina; elabora o relatório explicativo que acompanha a apresentação de contas e fornece indicações para essa elaboração; efetua as revisões contabilísticas necessárias, verificando os livros ou registos, para se certificar da correção da respetiva escrituração. Pode subscrever a escrita da empresa, sendo o responsável pela contabilidade respetiva, perante os serviços da Direção-Geral de Contribuições e Impostos.

Assistente de vendas de 1.ª - É o profissional que em cada estabelecimento tem como funções principais, além da realização de tarefas operacionais e de apoio à gestão dos recursos humanos, a implantação das estratégias de marketing e publicidade determinadas pela empresa para incrementar o volume de vendas, nomeadamente através das tarefas seguintes: promoção junto dos potenciais clientes; marketing telefónico; identificação e atendimento de reclamações por parte de clientes; organização do processo de distribuição local de publicidade relativa ao estabelecimento; estudo dos respetivos resultados; supervisão da equipa de distribuição de publicidade; planeamento e organização de festas de aniversário, visitas de estudo.

Assistente de vendas de 2.ª - É o profissional que cola-

bora com o assistente de vendas de 1.ª, executando as suas funções e substituindo-o nas suas ausências e impedimentos.

Chefe de secção - Coordena, dirige e controla o trabalho de um grupo de profissionais administrativos com atividades afins.

Tesoureiro - Dirige a tesouraria, em escritórios em que haja departamento próprio, tendo a responsabilidade dos valores de caixa que lhes estão confiados; verifica as diversas caixas e confere as respetivas existências, prepara os fundos para serem depositados nos bancos e toma as disposições necessárias para levantamentos; verifica periodicamente se o montante dos valores em caixa coincide com o que os livros indicam. Pode, por vezes, autorizar certas despesas e executar outras tarefas relacionadas com as operações financeiras.

Secretário de direção - Ocupa-se do secretariado específico da administração ou direção da empresa. Entre outras, compete-lhe normalmente as seguintes funções: redigir atas das reuniões de trabalho; assegurar, por sua própria iniciativa, o trabalho de rotina diária do gabinete, providenciar pela realização das assembleias-gerais, reuniões de trabalho, contratos e escrituras.

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

Escriturário (1.ª, 2.ª e 3.ª) - 1- Executa várias tarefas que variam consoante a natureza e importância do escritório onde trabalha; redige relatórios, cartas, notas informativas e outros documentos, manualmente ou a computador, dando-lhes o seguimento apropriado; tira as notas necessárias à execução das tarefas que lhe competem; examina o correio recebido, separa-o, classifica-o e compila os dados que são necessários para preparar as respostas, elabora, ordena ou prepara os documentos relativos à encomenda, distribuição e regularização das compras e vendas; recebe pedidos de informações e transmite-os à pessoa ou serviço competente; põe em caixa os pagamentos de conta e entrega recibos; escreve em livros as receitas e despesas, assim como outras operações contabilísticas; estabelece o extra to das operações efetuadas e de outros documentos para informação da direção; atende os candidatos às vagas existentes, informa-os das condições de admissão e efetua registos do pessoal; preenche formulários oficiais relativos ao pessoal ou à empresa; ordena e arquiva notas de livranças, recibos, cartas ou outros documentos e elabora dados estatísticos. Acessoriamente, nota em estenografia, escreve à máquina e opera com máquinas de escritório.

2- Para além da totalidade ou parte das tarefas acima des-

critas, pode verificar e registar a assiduidade do pessoal, assim como os tempos gastos na execução das tarefas, com vista ao pagamento de salários ou outros afins.

18- Serviços técnicos

A) Categorias sem enquadramento específico

Diretor de serviços técnicos - É o profissional responsável pela supervisão e coordenação de todo o equipamento e instalações da empresa, sua manutenção e reparação, designadamente no que respeita a refrigeração, caldeiras, instalação elétrica e serviços gerais. Supervisiona e coordena o pessoal adstrito aos serviços técnicos, prestando-lhe toda a assistência técnica necessária, em ordem a aumentar a sua eficiência, designadamente no que respeita à prevenção de acidentes, combate a incêndios e inundações e paralisação de equipamentos. Programa trabalhos de manutenção e reparação, tanto internos como externos, de modo a fornecer indicações precisas sobre o estado de conservação e utilização do equipamento e instalações. Elabora planos de rotina, supervisionando o seu cumprimento e é o responsável pela verificação dos materiais necessários à manutenção de todo o equipamento. Elabora e coordena os horários dos serviços e colabora com outros diretores e ou chefes de departamento para a realização da sua atividade.

Chefe de manutenção, de conservação ou de serviços técnicos - É o profissional técnico que dirige, coordena e orienta o funcionamento dos serviços de manutenção, de conservação ou técnicos de uma empresa.

Técnico de frio - É o trabalhador que se ocupa da manutenção, conservação e reparação dos equipamentos de refrigeração térmicos e ou ar condicionado.

Operário polivalente - É o trabalhador que executa tarefas de eletricidade, canalização, pintura, mecânica, carpintaria, etc.

B) Rodoviários

Motorista - É o trabalhador que, possuindo licença de condução como profissional, conduz veículos automóveis; zela pela conservação do veículo e pela carga que transporta, orientando e colaborando na respetiva carga e descarga.

C) Comércio (armazém)

Encarregado de armazém - É o profissional que dirige os trabalhadores e o serviço no armazém, assumindo a responsabilidade pelo seu bom funcionamento, podendo ter sob sua orientação um ou mais fiéis de armazém.

Fiel de armazém - É o trabalhador responsável pela aquisição, transporte, armazenamento e conservação de mercadorias e demais produtos, controlando as respetivas entradas e saídas.

Empregado de armazém - É o profissional que cuida da arrumação das mercadorias ou produtos nas áreas de armazenamento, acondiciona e ou desembala por métodos manuais ou mecânicos. Procede à distribuição das mercadorias ou produtos pelos sectores de venda ou utilização. Fornece, no local de armazenamento, mercadorias ou produtos contra entrega de requisição. Assegura a limpeza das instalações; colabora na realização dos inventários.

D) Panificadores

Amassador - É o profissional a quem incumbe a preparação e manipulação das massas para pão e produtos afins, incluindo o refresco dos iscos, nas regiões em que tal sistema de fabrico seja adotado, sendo responsável pelo bom fabrico de pão e dos produtos afins.

Forneiro - É o profissional a quem compete assegurar o funcionamento do forno, sendo responsável pela boa cozedura do pão e ou produtos afins.

Amassador aspirante - É o trabalhador que, sob orientação do amassador, efetua todas as tarefas estipuladas para este.

Forneiro aspirante - É o trabalhador que, sob orientação do forneiro, efetua todas as tarefas estipuladas para este.

Manipulador (ajudante de padaria) - É o trabalhador que colabora com os profissionais das categorias acima referidas, auxiliando no fabrico do pão e ou produtos afins, compete-lhe ainda cuidar da limpeza das máquinas e utensílios utilizados, bem como das instalações.

E) Marítimos

Mestre - É o profissional responsável pela condução, manutenção e conservação das máquinas e demais aparelhagem mecânica existente a bordo da embarcação a cuja tripulação pertence.

Marinheiro - É o trabalhador que a bordo de uma embarcação desempenha as tarefas que lhe forem destinadas pelo mestre ou arrais, nomeadamente o serviço de manobras de atracação e desatracação, limpeza de embarcação e trabalhos de conservação. Quando habilitado, pode substituir o mestre ou o arrais nas respetivas ausências, faltas ou impedimentos.

19- Abastecimento de máquinas de venda automática

Supervisor de abastecimentos de máquinas de venda automática - Coordena e dirige um grupo de profissionais de abastecimentos de máquinas automáticas, podendo, em caso de necessidade, executar as funções destes.

Empregado de abastecimentos de máquinas de venda automática de 1.ª e 2.ª - Transporta os produtos alimentares e bebidas da sede da empresa para reposição dos mesmos nas máquinas de venda automática, procedendo, também, à sua higiene e manutenção.

20- Golfe

Diretor de golfe - Coordena e dirige todos os serviços do estabelecimento e aconselha a administração das políticas de investimento e organização a realizar. Pode representar a administração dentro do âmbito dos poderes que por essa lhe sejam conferidos.

Secretário - É o trabalhador que coadjuva o diretor de golfe na execução das respetivas funções e substitui-o nos seus impedimentos e ausências. Compete-lhe, ainda, executar as tarefas atribuídas ao diretor de golfe, nos casos em que este não exista.

Rececionista - É o trabalhador que nos campos ou clubes de golfe se ocupa dos serviços de receção, nomeadamente no acolhimento dos jogadores residentes ou nos anexos da empresa; emite, apresenta, e recebe as respetivas contas.

Chefe de manutenção - É o trabalhador que superintende, coordena e executa todas as tarefas inerentes à manutenção do golfe, para o que deverá ter qualificação adequada. É o trabalhador que providencia a realização dos trabalhos de conservação no campo de golfe de acordo com orientação superior.

Capataz de campo - É o trabalhador que providencia a realização dos trabalhos de conservação no campo de golfe, de acordo com orientação superior.

Capataz de rega - É o trabalhador que fiscaliza, coordena e executa os trabalhos relativos à rega; assegura a manutenção dos reservatórios de rega, estação de bombagem, furos artesanais e outras tubagens de água de apoio ao campo de golfe. Programa e fiscaliza as regas automáticas.

Operador de golfe - É o trabalhador que executa os trabalhos de rega e outros necessários à conservação do campo. Executa todos os trabalhos inerentes ao corte de relva e outros que lhe forem determinados.

Chefe de «caddies» - É o trabalhador que orienta o serviço dos *caddies*, bem como a sua formação. É responsável pelo material deixado à sua guarda.

«Caddies» - É o trabalhador que transporta os utensílios de golfe solicitados pelos jogadores ou nomeado pelo chefe dos *caddies*. Deverá ser conhecedor das regras de golfe.

Lisboa, 6 de setembro de 2017.

Pela Associação da Hotelaria, Restauração e Similares de Portugal (AHRESP):

Mário Pereira Gonçalves, na qualidade de presidente e mandatário.

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

Luís Azinheira, na qualidade de presidente e mandatário.

Depositado em 8 de novembro de 2017, a fl. 41 do livro n.º 12, com o n.º 220/2017, 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 VALORSUL - Valorização e Tratamento de Resíduos Sólidos das Regiões de Lisboa e do Oeste, SA e o Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Ambiente do Centro Sul e Regiões Autónomas - SITE-CSRA - Revisão global

CAPÍTULO I

Âmbito e vigência

Cláusula 1.^a

Âmbito

O presente acordo de empresa, adiante designado por AE, aplica-se na área de concessão da exploração e gestão do sistema multimunicipal de tratamento de resíduos sólidos urbanos de Lisboa e do Oeste, integrando os municípios de Alcobaça, Alenquer, Amadora, Arruda dos Vinhos, Azambuja, Bombarral, Cadaval, Caldas da Rainha, Lisboa, Loures, Lourinhã, Nazaré, Óbidos, Odivelas, Peniche, Rio Maior, Sobral de Monte Agraço, Torres Vedras, Vila Franca de Xira e obriga por um lado a empresa VALORSUL - Valorização e Tratamento de Resíduos Sólidos das Regiões de Lisboa e do Oeste, SA, cuja actividade principal é o tratamento e valorização de resíduos sólidos (CAE 38212), adiante designada por empresa e, por outro lado, os trabalhadores ao seu serviço, representados pela organização sindical outorgante.

Cláusula 2.^a

Vigência, denúncia e revisão

1- Este AE entra em vigor cinco dias após a data da distribuição do *Boletim do Trabalho e Emprego* em que for publicado, mantendo-se em vigor até ser substituído por outro.

2- O período mínimo de vigência, os prazos para denúncia e revisão, assim como o processo de negociação são os previstos na lei.

3- A tabela salarial e demais cláusulas de expressão pecuniária produzirão efeitos a partir de 1 de Janeiro de cada ano civil.

CAPÍTULO II

Exercício do direito sindical

Cláusula 3.^a

Princípios gerais

1- É direito dos trabalhadores inscreverem-se em associações sindicais.

2- Os trabalhadores e as associações sindicais têm direito a desenvolver actividade sindical no interior da empresa, nomeadamente através de delegados sindicais e comissão sindical.

3- À empresa é vedada qualquer interferência na actividade sindical dos trabalhadores ao seu serviço.

Cláusula 4.^a

Direitos dos delegados sindicais

1- Os delegados sindicais têm direito a circular no interior da empresa para afixar textos, convocatórias e comunicações ou prestar quaisquer outras informações para conhecimento dos trabalhadores, sem prejuízo, em qualquer dos casos, da laboração normal da empresa.

2- A empresa é obrigada a reservar locais apropriados à afixação da informação e documentação sindical, devendo esses locais serem escolhidos de comum acordo com os delegados sindicais.

3- A empresa concede à comissão sindical, para o exercício da actividade dos seus membros, um crédito mensal de 48 horas que conta, para todos os efeitos, como tempo de efectivo serviço.

4- O crédito de horas referido no número anterior é atribuído, em cada mês, a um ou mais delegados sindicais, sendo a sua distribuição da responsabilidade da comissão sindical.

5- Os delegados sindicais, sempre que pretendam exercer o direito previsto nos números 3 e 4 desta cláusula, deverão avisar, por escrito, a entidade patronal com a antecedência mínima de um dia.

Cláusula 5.^a

Direito de reunião

1- Os trabalhadores têm direito a reunir-se durante o horário normal de trabalho até um período máximo de quinze horas por ano, que contarão, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo, desde que assegurem o fornecimento dos serviços de natureza urgente e com ressalva do disposto na última parte do número seguinte.

2- Os trabalhadores poderão ainda reunir-se fora do horário normal nos locais de trabalho, sem prejuízo da normalidade da laboração no caso de trabalho por turnos.

3- As reuniões referidas nos números anteriores podem ser convocadas pela comissão sindical, ou pelo delegado sindical se aquela não existir, sendo comunicado à empresa, com a antecedência mínima de um dia, a data e hora em que elas se efectuem.

4- Os dirigentes das organizações sindicais respectivas que não trabalhem na empresa podem participar nas reuniões, mediante comunicação à administração com a antecedência mínima de seis horas.

Cláusula 6.^a

Instalações da comissão sindical

A comissão sindical tem direito a utilizar, a título permanente, uma sala no interior da empresa que seja apropriada ao exercício das suas funções.

Cláusula 7.^a

Reuniões com órgãos de gestão da empresa

1- A comissão sindical, ou delegado sindical quando aquela não exista, pode reunir-se com os órgãos de gestão, ou com quem estes designarem para o efeito, sempre que uma

ou outra parte o julgar conveniente, nomeadamente para discussão e análise de assuntos com interesse para a vida dos trabalhadores.

2- O tempo despendido nas reuniões previstas no número anterior é considerado para todos os efeitos como tempo de serviço efectivo, não contando para o crédito de horas previsto nos números 3 e 4 da cláusula 4.^a do AE (Direitos dos delegados sindicais).

3- O disposto no número anterior aplica-se também à participação dos delegados sindicais ou dirigentes sindicais que sejam trabalhadores da empresa nas reuniões efectuadas no âmbito das negociações do acordo de empresa.

Cláusula 8.^a

Quotização sindical

A empresa obriga-se mensalmente a cobrar e enviar ao sindicato respectivo, na mesma data em que proceder ao pagamento dos salários, o produto das quotizações dos trabalhadores sindicalizados, acompanhado dos respectivos mapas de quotização total.

CAPÍTULO III

Categoria profissional e definição de funções

Cláusula 9.^a

Classificação profissional

1- Os trabalhadores abrangidos pelo presente AE são obrigatoriamente classificados pela empresa, segundo as funções que efectivamente desempenham, numa das categorias que constam do anexo II (Categorias profissionais).

2- A alteração da classificação profissional de qualquer trabalhador só se tornará definitiva se, até 15 dias após a comunicação ao trabalhador, este não reclamar dela por escrito.

3- A reclamação será analisada por uma comissão constituída por representantes da empresa e do sindicato outorgante deste AE, a qual emitirá parecer fundamentado.

4- A classificação efectuada nos termos dos números anteriores produz efeitos a partir da data da entrada em vigor deste AE.

CAPÍTULO IV

Prestação do trabalho

Cláusula 10.^a

Período normal do trabalho

1- O período normal de trabalho não poderá exceder, em cada semana, as 36,8 horas para o regime de três turnos e de laboração contínua ou de 37 horas, nos restantes regimes, nem as 8 horas diárias.

2- Sem prejuízo do disposto na cláusula seguinte, o período normal de trabalho diário será interrompido por um intervalo para refeição ou descanso não inferior a uma nem superior a duas horas, não podendo os trabalhadores prestar mais de cinco horas seguidas de trabalho.

Cláusula 11.^a

Trabalho por turnos

A prestação de trabalho em regime de turnos obedece aos requisitos previstos e fixados no Regulamento de trabalho por turnos que constitui o anexo III (Regulamento de trabalho por turnos) deste AE e dele fez parte integrante.

Cláusula 12.^a

Trabalho suplementar

1- Considera-se trabalho suplementar todo aquele que é prestado fora do horário de trabalho.

2- O trabalho suplementar só pode ser prestado para evitar danos directos e imediatos sobre pessoas e equipamentos ou para acorrer a acréscimos de trabalho súbitos ou inevitáveis, destinados a evitar prejuízos importantes para a economia da empresa.

3- Quando ocorram os motivos previstos no número 2, será prestado trabalho suplementar mediante ordem escrita de um superior hierárquico, fundamentada naqueles motivos.

4- O trabalhador deve ser dispensado de prestar trabalho suplementar quando, invocando motivos graves da sua vida pessoal ou familiar, expressamente o solicite.

5- Quando o trabalhador prestar horas extraordinárias, não poderá entrar novamente ao serviço sem que antes tenham decorrido, pelo menos, doze horas sobre o termo da prestação de trabalho.

6- A empresa fica obrigada a assegurar ou a pagar o transporte sempre que:

a) O trabalhador seja chamado a prestar trabalho suplementar e este não se ligue com o período normal de trabalho;

b) O trabalhador seja chamado a horas em que já não haja transportes colectivos, mesmo que este trabalho tenha ligação com o seu período normal de trabalho;

c) Em prolongamento do período normal, o trabalho dure até horas em que já não haja transportes colectivos.

7- Sempre que se verifique o caso previsto na alínea a) do número anterior, a empresa pagará, também como trabalho suplementar, o tempo gasto na deslocação.

8- Sempre que o trabalhador preste trabalho suplementar, a empresa fica obrigada a fornecer a refeição compreendida no período de trabalho prestado.

9- Quando no decurso de trabalho suplementar seja tomada uma refeição, o tempo com ela gasto, até ao limite de uma hora, será pago como trabalho suplementar.

Cláusula 13.^a

Trabalho em dia de descanso semanal e feriados

1- O trabalho prestado em dia de descanso semanal dá direito ao trabalhador a descansar num dos 3 dias seguintes, salvo casos excepcionais, em que o poderá fazer no prazo máximo de 15 dias.

2- O disposto no número anterior é válido qualquer que seja o período de trabalho em dia de descanso semanal.

3- O trabalho prestado em cada dia de descanso semanal ou feriado não poderá exceder o período normal de trabalho diário.

4- O trabalho em cada dia de descanso semanal ou feriado só poderá ser prestado nas condições previstas no número 2 da cláusula anterior.

5- Quando o trabalhador preste serviço em dia de descanso semanal ou feriado, a empresa é obrigada a pagar o transporte e o tempo de deslocação nas condições previstas, respectivamente, nos números 6 e 7 da cláusula 12.^a (Trabalho suplementar).

6- O período de descanso compensatório a que se referem os números 1 e 2 será de um dia completo e constitui direito irrenunciável do trabalhador.

Cláusula 14.^a

Regime de disponibilidade

1- Só prestarão serviço em regime de disponibilidade os trabalhadores que derem por escrito o seu acordo.

2- O trabalhador em regime de disponibilidade obriga-se a permanecer em casa ou em local de fácil acesso e contacto que lhe permita, em caso de convocação, a sua rápida comparação no local de trabalho.

3- A convocação compete ao responsável pela instalação ou serviço, ou a quem o substituir, devendo restringir-se às intervenções indispensáveis ao serviço.

4- Quando por motivo grave, de carácter pessoal ou familiar, o trabalhador solicite dispensa temporária do regime de disponibilidade a que está afecto, a empresa não poderá recusar a dispensa, salvo se daí resultar prejuízos graves para a laboração.

Cláusula 15.^a

Isenção de horário de trabalho

1- Por acordo escrito com o trabalhador pode ser prestado trabalho em regime de isenção de horários, nas situações e modalidades previstas na lei.

2- Os trabalhadores isentos de horário de trabalho na modalidade de não sujeição aos limites máximos dos períodos normais de trabalho têm direito ao pagamento de trabalho suplementar nas condições referidas nas alíneas seguintes:

a) Em cada ano, sempre que o trabalhador preste mais de 200 horas para além da duração do trabalho máximo anual, todo o tempo de trabalho remanescente será pago como trabalho suplementar nos termos da cláusula 19.^a do AE (Remuneração de trabalho suplementar);

b) O trabalho prestado em dia de descanso semanal ou feriado obrigatório será pago como trabalho suplementar nos termos da cláusula 20.^a do AE (Remuneração do trabalho em dia de descanso semanal ou feriado), mas não será considerado no cômputo das 200 horas referidas no número anterior.

3- Os trabalhadores abrangidos pelo regime de isenção de horário de trabalho na modalidade referida no número 2 têm direito a auferir uma remuneração especial, nos termos da cláusula 23.^a do AE (Subsídio de isenção de horário de trabalho).

4- Os trabalhadores que prestam trabalho em regime de isenção de horário numa modalidade que não a prevista no número anterior têm direito à remuneração prevista na lei, para a modalidade de isenção acordada.

Cláusula 16.^a

Trabalho nocturno

1- Considera-se nocturno o trabalho prestado no período que decorre entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.

2- Considera-se também como nocturno o trabalho prestado depois das 7 horas, desde que em prolongamento de um período de trabalho nocturno.

CAPÍTULO V

Retribuição do trabalho

Cláusula 17.^a

Definição de retribuição

1- Considera-se retribuição aquilo a que o trabalhador tem direito como contrapartida do seu trabalho nos termos da lei, do presente acordo, do contrato individual de trabalho e dos usos da empresa.

2- Para os efeitos deste AE consideram-se abrangidos na retribuição a remuneração mensal, as anuidades, o subsídio de férias, o subsídio de Natal, o subsídio de turno, o subsídio de disponibilidade, o subsídio de isenção de horário de trabalho, o subsídio complementar salarial e o subsídio de periculosidade, insalubridade e penosidade.

3- As remunerações mensais mínimas são as que constam do anexo I (Tabela salarial).

Cláusula 18.^a

Determinação da remuneração horária

Para todos os efeitos previstos neste AE, a fórmula a considerar para o cálculo da remuneração horária normal, RH, é a seguinte: $RH = (Rm \times 12) / (52 \times n)$ em que Rm é igual à remuneração base mensal mais anuidades, subsídio de turno, subsídio de disponibilidade, subsídio de isenção de horário de trabalho, subsídio complementar salarial e n é igual ao período normal de trabalho semanal.

Cláusula 19.^a

Remuneração do trabalho suplementar

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

a) 75 % de acréscimo sobre a retribuição normal (RH) para as horas suplementares diurnas;

b) 125 % de acréscimo sobre a retribuição normal (RH) para as horas suplementares nocturnas.

2- Quando o trabalho suplementar prestado não tenha ligação com o período de trabalho normal, ao trabalhador será sempre assegurado o pagamento, no mínimo, de duas horas, independentemente do número de horas de trabalho efectivamente prestado, se este for inferior.

Cláusula 20.^a

Remuneração do trabalho em dia de descanso semanal ou feriado

1- O trabalho prestado em dia de descanso semanal ou fe-

riado dá direito a uma remuneração, a acrescer à retribuição mensal, resultante da aplicação da fórmula seguinte:

- 2,50 x RH x T para trabalho diurno;
- 2,75 x RH x T para trabalho nocturno.

2- Na fórmula referida no número anterior, entende-se por RH o valor de retribuição da hora normal e por T o número de horas prestadas em dia de descanso semanal ou feriado.

3- Quando o trabalhador seja chamado a trabalhar em dia de descanso semanal ou feriado, ser-lhe-á garantido o pagamento, no mínimo, de duas horas, independentemente da duração do trabalho prestado, se esta for inferior.

Cláusula 21.^a

Subsídio de turno

1- São devidos os seguintes subsídios de turno mensais aos trabalhadores que trabalhem ou venham a trabalhar em regime de turnos rotativos:

- a) 35 % da respectiva remuneração base mensal, para o trabalho prestado em regime de três turnos e de laboração contínua com folga rotativa;
- b) 21 % da respectiva remuneração base mensal, para o trabalho prestado em regime de dois turnos.

2- Da aplicação do disposto do número anterior não poderá resultar, em caso algum, um subsídio inferior a 256,88 € para o trabalho em regime de três turnos rotativos ou de laboração contínua e um subsídio inferior a 154,13 € para o trabalho em regime de dois turnos.

3- Os subsídios referidos nos números anteriores vencem-se ao fim de cada mês e são devidos, a cada trabalhador, em relação e proporcionalmente ao serviço que tenha efectivamente prestado em regime de turnos no decurso do mês.

4- É, porém, devido o subsídio por inteiro sempre que o trabalhador preste mais de 12 dias de trabalho em regime de turnos, em cada mês.

5- Este subsídio é também devido mesmo quando o trabalhador:

- a) Se encontre em gozo de férias, doença ou acidente de trabalho;
- b) Se encontre no gozo de folga de compensação;
- c) Seja deslocado temporariamente para horário normal por interesse da empresa, nomeadamente nos períodos de paragem técnica das instalações, ou em outras situações;
- d) Se encontre no gozo de folga em dia feriado.

6- Os trabalhadores que deixem de praticar o regime de turnos continuam a receber o respectivo subsídio, como remuneração remanescente, até o mesmo ser absorvido por futuros aumentos da remuneração base desde que:

- a) A passagem a horário normal ou a turnos de laboração descontínua seja do interesse da empresa e o trabalhador tenha estado em regime de turnos mais de cinco anos seguidos ou oito interpolados;
- b) A passagem a horário normal se verifique depois de 10 anos seguidos ou 15 interpolados em regime de turnos;
- c) Tenham sido reconvertidos por motivo de acidente de trabalho ou doença profissional;
- d) Tenham sido declarados, pelos serviços médicos da em-

presa, inaptos para o regime de turnos.

7- A absorção do subsídio de turno, nos casos previstos no número anterior, não pode ser superior a 20 % da diferença da remuneração base que o trabalhador auferia e passa a auferir.

8- O subsídio de turno é pago 14 vezes por ano.

Cláusula 22.^a

Subsídio de disponibilidade

1- O trabalhador em regime de disponibilidade tem direito a receber um subsídio mensal no valor de 16,32 % da respectiva remuneração base mensal, por cada semana efectiva de disponibilidade, entendendo-se por semana de disponibilidade o período que medeia entre a sexta-feira de uma semana e a quinta-feira da semana seguinte.

2- Se durante o período de disponibilidade se verificar a existência de dia(s) feriado(s), o trabalhador terá direito a receber, para além da importância que lhe é devida por um ciclo de disponibilidade, ainda a diferença entre o valor considerado para o dia útil e para o dia feriado, até um máximo de quatro feriados em cada ano.

3- Por cada deslocação à empresa, o trabalhador tem direito a:

- a) Pagamento das horas extraordinárias efectivamente prestadas, acrescidas de uma hora de transporte;
- b) Independentemente do trabalho efectivamente prestado ter tido duração inferior, a empresa pagará o mínimo de duas horas, como trabalho suplementar ou em dia de descanso semanal ou feriado, conforme o caso, incluindo-se nesse mínimo o tempo de transporte;
- c) Fornecimento pela empresa de meio de transporte adequado ou ao pagamento das despesas de transporte.

Cláusula 23.^a

Subsídio de isenção de horário de trabalho

1- O trabalhador em regime de isenção de horário de trabalho na modalidade de não sujeição aos limites máximos dos períodos normais de trabalho tem direito a receber um subsídio mensal no valor de 24,4 % da respectiva remuneração base mensal.

2- Quando o trabalhador preste trabalho em dia de descanso semanal ou feriado tem direito:

- a) Ao pagamento das horas extraordinárias efectivamente prestadas, acrescidas de uma hora de transporte;
- b) Independentemente do trabalho efectivamente prestado ter tido duração inferior, a empresa pagará o mínimo de duas horas, como trabalho suplementar em dia de descanso semanal ou feriado, incluindo-se nesse mínimo o tempo de transporte;
- c) Fornecimento pela empresa de meio de transporte adequado ou ao pagamento das despesas de transporte.

Cláusula 24.^a

Subsídio de periculosidade, insalubridade e penosidade

1- A empresa pagará por cada dia de trabalho um subsídio correspondente ao grau de periculosidade, insalubridade e

penosidade a que os trabalhadores estejam sujeitos no desempenho das suas funções, sendo atribuído a cada trabalhador os valores correspondentes a três graus:

Grau 3: 7,86 € (sete euros oitenta e seis cêntimos) / dia,

Grau 2: 5,24 € (cinco euros vinte e quatro cêntimos) / dia,

Grau 1: 2,62 € (dois euros sessenta e dois cêntimos) / dia.

2- Em função da categoria profissional serão negociados os graus de periculosidade, insalubridade e penosidade a aplicar a cada caso.

Cláusula 25.^a

Subsídio de refeição

1- Os trabalhadores têm direito a receber por cada dia de trabalho uma comparticipação para alimentação no valor de 8,44 €.

2- O subsídio de refeição será devido sempre que o trabalhador preste, no mínimo, um número de horas diárias de trabalho igual a metade da duração do seu período normal de trabalho diário.

3- Sempre que o trabalhador preste trabalho depois das 24 horas, a empresa pagará uma ceia cujo valor é igual ao fixado no número 1 desta cláusula.

Cláusula 26.^a

Prémio de carreira

1- Os trabalhadores que permaneçam mais de três anos no escalão E da sua categoria profissional terão direito, após esse período, a uma anuidade de 0,5 % da sua remuneração base mensal, por cada ano de antiguidade.

2- A antiguidade para efeitos de anuidade conta-se a partir de 1 de Janeiro do ano seguinte ao que perfaz três anos no escalão E da sua categoria profissional.

Cláusula 27.^a

Subsídio complementar salarial

1- Os trabalhadores que não auferam subsídio de turno, subsídio de disponibilidade ou subsídio de isenção de horário de trabalho terão direito, para além da sua remuneração base mensal, a um complemento salarial, calculado com base no aumento da percentagem do subsídio de turno.

2- O direito a este complemento cessa logo que o trabalhador passe a auferir qualquer dos subsídios referidos no número anterior.

Cláusula 28.^a

Subsídio de transporte

1- A empresa pagará a todos os trabalhadores um subsídio diário para transporte, por dia efectivo de trabalho, o qual tem duas componentes. A primeira componente aplica-se à deslocação até à Gare do Oriente ou Campo Grande (Galvanas). A segunda componente refere-se ao percurso Gare Oriente/Campo Grande até ao local do posto de trabalho.

2- A primeira componente será aplicável a todos os trabalhadores.

3- A segunda componente será aplicável aos trabalhadores utentes de cada serviço de transporte, no caso de estes acei-

tarem que seja dispensado o serviço fornecido pela empresa entre a Gare do Oriente/Campo Grande e o local de trabalho.

4- No caso de trabalhadores que manifestem o interesse em manter um serviço de transporte, deverá ser acordada uma solução alternativa entre a empresa e os respectivos trabalhadores que manifestem tal interesse, ficando a aplicação do disposto no número anterior condicionada à confirmação desse(s) acordo(s).

5- O valor de cada componente será de 1,91 € por cada dia efectivo de trabalho, considerando-se dia efectivo de trabalho qualquer dia em que o trabalhador labore, pelo menos, metade do seu período normal de trabalho diário.

Cláusula 29.^a

Subsídio de Natal

1- Todos os trabalhadores têm direito a receber pelo Natal um subsídio em dinheiro (14.º mês) igual à remuneração base mensal acrescida das anuidades, do subsídio de turno, do subsídio de disponibilidade e do subsídio de isenção de horário de trabalho.

2- O subsídio de Natal será pago com a retribuição do mês de Novembro.

Cláusula 30.^a

Prémio de objectivos sociais da empresa

1- A empresa pagará a cada trabalhador um prémio anual visando retribuir o empenho e dedicação no cumprimento dos objectivos sociais da empresa.

2- O montante do subsídio para cada trabalhador terá um valor compreendido entre zero e três meses do salário base mensal, acrescido das anuidades, do subsídio de turno, subsídio de disponibilidade, subsídio de isenção de horário de trabalho, sendo atribuído pela administração após análise do desempenho profissional dos trabalhadores, tendo em atenção as informações fornecidas pela respectiva cadeia hierárquica de comando.

3- O prémio será pago até ao final do mês de Março do ano subsequente.

4- A cada trabalhador será dada informação escrita e pessoal, pela chefia hierárquica, da avaliação efectuada.

CAPÍTULO VI

Suspensão da prestação do trabalho

Cláusula 31.^a

Descanso semanal

1- Os dias de descanso semanal são o sábado e o domingo ou os previstos nas escalas de turnos rotativos no regime de turnos e de laboração contínua. Todos os restantes dias são considerados úteis, com excepção dos feriados.

2- Quando o trabalho estiver organizado por turnos rotativos, os horários de trabalho serão escalonados de forma a que cada trabalhador tenha, em média anual, dois dias de descanso por cada cinco dias de trabalho.

Cláusula 32.^a

Férias

1- Os trabalhadores ao serviço da empresa têm direito a um período anual de férias remunerado com a duração de 25 dias úteis, excepto no ano de admissão, em que beneficiarão do período proporcional ao tempo de serviço que se perfizer em 31 de Dezembro.

2- A época de férias deverá ter lugar entre 1 de Maio e 31 de Outubro. Por acordo escrito entre o trabalhador e a empresa poderão as férias ser gozadas fora deste período.

3- A marcação do período de férias deve ser feita por mútuo acordo entre os trabalhadores e a empresa. Em caso de desacordo compete à empresa fixar o período de férias, ouvida a comissão sindical ou o delegado sindical quando aquela não existir.

4- O período de férias será em regra gozado seguidamente, podendo no entanto dividir-se em dois períodos se o trabalhador o solicitar. Por acordo entre a empresa e o trabalhador, podem as férias ser fraccionadas em mais de dois períodos, desde que sejam gozados no mínimo 10 dias uteis consecutivos.

5- Será elaborado um mapa de férias, que a empresa afixará nos locais de trabalho até dia 15 de Abril do ano em que as férias vão ser gozadas.

6- No caso de impossibilidade do gozo de férias já vencidas por motivo não imputável ao trabalhador, nomeadamente por doença ou acidente de trabalho, poderão as mesmas ser gozadas em época a estabelecer nos termos dos números 2 e 3 desta cláusula.

7- Na marcação do período de férias será assegurado o seu gozo simultâneo pelos membros do mesmo agregado familiar que estejam ao serviço da empresa, se nisso tiverem conveniência.

8- O período de férias não gozado por motivo de cessação do contrato de trabalho conta sempre para efeitos de antiguidade.

Cláusula 33.^a

Complemento para gozo de férias

Os trabalhadores que, com o acordo da empresa, gozem, no período de 1 de Novembro a 30 de Abril, pelo menos 11 dias úteis de férias, terão direito a um acréscimo de 25 % no subsídio de férias.

Cláusula 34.^a

Adiamento ou interrupção de férias por iniciativa da empresa

1- Se depois de marcadas as datas para gozo 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 empresa dos prejuízos que comprovadamente haja sofrido por não ter gozado integralmente o período de 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.

Cláusula 35.^a

Modificação das férias por parte do trabalhador

1- Se na data prevista para o início das férias o trabalhador estiver impedido de as gozar por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente por doença ou acidente, deverá ser marcado novo período de férias.

2- A marcação do novo período de férias será feita por acordo entre as partes.

3- Não havendo acordo, o período de férias será gozado logo que cesse o impedimento.

4- No caso previsto no número anterior, os dias de férias que excedam o número de dias contados entre o termo do impedimento e o fim desse ano civil passarão para o ano seguinte e poderão ser gozados até ao termo do seu 1.º trimestre.

5- Se a cessação do impedimento ocorrer depois de 31 de Dezembro do ano em que se vencerem as férias não gozadas, o trabalhador tem direito a gozá-las no ano seguinte, em acumulação ou não com as férias que se vencem nesse ano.

Cláusula 36.^a

Irrenunciabilidade do direito a férias

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

Cláusula 37.^a

Não cumprimento da obrigação de conceder férias

1- Se a empresa não cumprir total ou parcialmente a obrigação de conceder férias nos termos deste acordo, pagará ao trabalhador, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao tempo de férias a que o trabalhador tem direito, sem prejuízo do direito do trabalhador a gozar efectivamente as férias no 1.º trimestre do ano civil subsequente.

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

Cláusula 38.^a

Doença no período de férias

1- Se durante as férias o trabalhador for atingido por doença, considerar-se-ão aquelas não gozadas na parte correspondente.

2- Quando se verifique a situação prevista nesta cláusula, o trabalhador deverá comunicar imediatamente à empresa o dia do início da doença, bem como o seu termo.

3- O gozo de férias prosseguirá após o termo da doença, até ao fim do período inicialmente marcado. A marcação do período restante será feita nos termos dos números 2 e 3 da cláusula 32.^a (Férias).

4- Aplica-se à situação prevista no número anterior o disposto nos números 4 e 5 da cláusula 35.^a (Modificação das férias por parte do trabalhador).

Cláusula 39.^a

Retribuição durante as férias

1- Além da retribuição correspondente ao seu período de férias, os trabalhadores têm direito a um subsídio de férias de montante igual ao dessa retribuição, que será pago antes do início do gozo daquelas.

2- Este subsídio beneficiará sempre de qualquer aumento de retribuição do trabalhador que tenha lugar até ao último dia do ano em que as férias são gozadas.

Cláusula 40.^a

Efeitos da cessação do contrato de trabalho em relação às férias

1- No caso de cessação do contrato de trabalho, qualquer que seja a sua causa, o trabalhador terá direito a receber a retribuição correspondente a um período de férias proporcional ao tempo de serviço prestado no ano da cessação, bem como o respectivo subsídio.

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

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

Cláusula 41.^a

Licença sem retribuição

1- A empresa pode atribuir ao trabalhador, a pedido escrito deste, licença sem retribuição.

2- A licença só pode ser recusada fundamentadamente e por escrito.

3- O período de licença sem retribuição conta para efeitos de antiguidade.

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

5- O trabalhador beneficiário de licença sem retribuição mantém o direito ao lugar, figurando nos mapas de pessoal da empresa.

6- A licença sem retribuição caducará no momento em que o trabalhador iniciar a prestação de qualquer trabalho remunerado, salvo se essa licença for concedida, por escrito, especificamente para esse fim.

Cláusula 42.^a

Definição de falta

1- Por falta entende-se a ausência do trabalhador durante o período normal de trabalho diário a que está obrigado.

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

Cláusula 43.^a

Faltas justificadas

1- As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2- Consideram-se justificadas as seguintes faltas:

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

b) As motivadas por falecimento do cônjuge, parentes ou afins, nos termos da lei;

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

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

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

f) 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;

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

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

i) As autorizadas ou aprovadas pela entidade empregadora;

j) As que por lei forem como tal qualificadas.

3- Nos termos da alínea b) do número 2, o trabalhador pode faltar justificadamente por falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens, ou de pessoa que esteja em união de facto ou em economia comum com o trabalhador e respectivos pais, filhos, sogros, genros, noras, padrastrós, madrastras ou enteados, por cinco dias consecutivos.

4- Nos termos da alínea b) do número 2, o trabalhador pode faltar justificadamente por falecimento de avós, bisavós e graus seguintes, netos, bisnetos e graus seguintes e afins nos mesmos graus e irmãos ou cunhados, por dois dias consecutivos.

5- Consideram-se justificadas, ao abrigo da alínea i) do número 2, as seguintes faltas:

a) No caso de trabalhadores que sejam bombeiros voluntários, nos termos da lei;

b) Por doação de sangue, a título gracioso, nos termos da lei;

c) As dadas para tratar de assuntos particulares, até perfaçerem vinte e quatro horas por ano, com limite de oito horas por mês.

6- São consideradas injustificadas todas as faltas não previstas no número 2.

Cláusula 44.^a

Consequência das faltas justificadas

1- As faltas justificadas não determinam a perda ou prejuízo de quaisquer direitos ou regalias do trabalhador, nomeadamente da retribuição, salvo as previstas na alínea g) do número 2 da cláusula anterior, na parte que excedam os correspondentes créditos de horas.

2- Nos casos previstos nas alíneas *d)* e *e)* do número 2 da cláusula anterior, se o impedimento do trabalhador se prolongar por mais de um mês, aplica-se o regime de suspensão da prestação de trabalho por impedimento prolongado, sem prejuízo do disposto nas cláusulas 82.^a (Complemento de subsídio de doença ou acidente e assistência médica e medicamentosa) e 83.^a (Complemento em caso de incapacidade por acidente de trabalho ou doença profissional) deste AE.

Cláusula 45.^a

Suspensão da prestação de trabalho por impedimento prolongado

1- Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido de comparecer ao trabalho por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente doença ou acidente, manterá direito ao lugar, categoria, antiguidade e demais regalias que vinha usufruindo, sem prejuízo de cessarem entre as partes todos os direitos e obrigações que pressuponham a efetiva prestação de trabalho.

2- Terminado o impedimento, o trabalhador deve apresentar-se ao serviço no dia imediato à cessação do impedimento, para retomar a atividade, sob pena de incorrer 15 em faltas injustificadas, sendo que perderá o direito ao lugar se não se apresentar no prazo de 15 dias.

3- A suspensão cessa desde a data da apresentação do trabalhador, sendo-lhe, nomeadamente, devida retribuição por inteiro, desde essa apresentação, mesmo que, por motivo que não lhe seja imputável, não retome imediatamente a prestação de serviço.

Cláusula 46.^a

Consequências das faltas não justificadas

As faltas não justificadas determinam a perda de retribuição correspondente ao período de ausência do trabalhador.

Cláusula 47.^a

Efeitos das faltas no direito a férias

1- As faltas justificadas ou injustificadas não têm qualquer efeito sobre o direito a férias do trabalhador, salvo o disposto no número seguinte.

2- Nos casos em que as faltas determinem perda de retribuição, esta poderá ser substituída, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por perda de dias de férias na proporção de um dia de férias por cada dia de falta, desde que seja salvaguardado o limite de 20 dias úteis de férias ou da correspondente proporção, se se tratar de férias no ano de admissão.

CAPÍTULO VII

Condições particulares de trabalho

Cláusula 48.^a

Parentalidade

1- A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.

2- Os trabalhadores têm direito à proteção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível ação em relação ao exercício da parentalidade.

Cláusula 49.^a

Articulação com regime de proteção social

1- A proteção social nas situações previstas na presente subsecção, designadamente os regimes de concessão de prestações sociais para os diferentes períodos de licença por parentalidade, consta de legislação específica.

2- Para efeitos do disposto na presente subsecção, consideram-se equivalentes a períodos de licença parental os períodos de concessão das prestações sociais correspondentes, atribuídas a um dos progenitores no âmbito do subsistema de solidariedade e do sistema previdencial da Segurança Social ou outro regime de proteção social de enquadramento obrigatório.

Cláusula 50.^a

Proteção na parentalidade

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

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

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

Cláusula 51.^a

Conceitos em matéria de proteção da parentalidade

1- No âmbito do regime de proteção da parentalidade,

entende-se por:

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

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

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

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

Cláusula 52.^a

Licença em situação de risco clínico durante a gravidez

1- Em situação de risco clínico para a trabalhadora grávida ou para o nascituro, impeditivo do exercício de funções, independentemente do motivo que determine esse impedimento e esteja este ou não relacionado com as condições de prestação do trabalho, caso o empregador não lhe proporcione o exercício de atividade compatível com o seu estado e categoria profissional, a trabalhadora tem direito a licença, pelo período de tempo que por prescrição médica for considerado necessário para prevenir o risco, sem prejuízo da licença parental inicial.

2- Para o efeito previsto no número anterior, a trabalhadora informa o empregador e apresenta atestado médico que indique a duração previsível da licença, prestando essa informação com a antecedência de 10 dias ou, em caso de urgência comprovada pelo médico, logo que possível.

3- Constitui contra-ordenação muito grave a violação do disposto no número 1.

Cláusula 53.^a

Licença por interrupção da gravidez

1- Em caso de interrupção da gravidez, a trabalhadora tem direito a licença com duração entre 14 e 30 dias.

2- Para o efeito previsto no número anterior, a trabalhadora informa o empregador e apresenta, logo que possível, atestado médico com indicação do período da licença.

3- Constitui contra-ordenação muito grave a violação do disposto no número 1.

Cláusula 54.^a

Modalidades de licença parental

A licença parental compreende as seguintes modalidades:

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

Cláusula 55.^a

Licença parental inicial

1- A mãe e o pai trabalhadores têm direito, por nascimento

de filho, a licença parental inicial de 120 ou 150 dias consecutivos, cujo gozo podem partilhar após o parto, sem prejuízo dos direitos da mãe a que se refere a cláusula seguinte.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

11- Constitui contra-ordenação muito grave a violação do disposto nos números 1, 2, 3, 7 ou 8.

Cláusula 56.^a

Períodos de licença parental exclusiva da mãe

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

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

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

4- Constitui contra-ordenação muito grave a violação do disposto nos números 1 ou 2.

Cláusula 57.^a

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

1- O pai ou a mãe tem direito a licença, com a duração referida nos números 1, 2 ou 3 da cláusula 55.^a (Licença parental inicial), ou do período remanescente da licença, nos casos seguintes:

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

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

2- Apenas há lugar à duração total da licença referida no números 2 da cláusula 55.^a (Licença parental inicial) caso se verifiquem as condições aí previstas, à data dos factos referidos no número anterior.

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

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

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

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

Cláusula 58.^a

Licença parental exclusiva do pai

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

2- Após o gozo da licença prevista no número anterior, o pai tem ainda direito a 10 dias úteis de licença, seguidos ou interpolados, desde que gozados em simultâneo com o gozo da licença parental inicial por parte da mãe.

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

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

5- Constitui contra-ordenação muito grave a violação do disposto nos números 1, 2 ou 3.

Cláusula 59.^a

Licença por adoção

1- Em caso de adoção de menor de 15 anos, o candidato a adotante tem direito à licença referida nos números 1 ou 2 da cláusula 55.^a (Licença parental inicial).

2- No caso de adoções múltiplas, o período de licença referido no número anterior é acrescido de 30 dias por cada

adoção além da primeira.

3- Havendo dois candidatos a adotantes, a licença deve ser gozada nos termos dos números 1 e 2 da cláusula 55.^a (Licença parental inicial).

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

5- Em caso de incapacidade ou falecimento do candidato a adotante durante a licença, o cônjuge sobrevivente, que não seja candidato a adotante e com quem o adotando viva em comunhão de mesa e habitação, tem direito a licença correspondente ao período não gozado ou a um mínimo de 14 dias.

6- A licença tem início a partir da confiança judicial ou administrativa, nos termos do regime jurídico da adoção.

7- Quando a confiança administrativa consistir na confirmação da permanência do menor a cargo do adotante, este tem direito a licença, pelo período remanescente, desde que a data em que o menor ficou de facto a seu cargo tenha ocorrido antes do termo da licença parental inicial.

8- Em caso de internamento hospitalar do candidato a adotante ou do adotando, o período de licença é suspenso pelo tempo de duração do internamento, devendo aquele comunicar esse facto ao empregador, apresentando declaração comprovativa passada pelo estabelecimento hospitalar.

9- Em caso de partilha do gozo da licença, os candidatos a adotantes informam os respetivos empregadores, com a antecedência de 10 dias ou, em caso de urgência comprovada, logo que possível, fazendo prova da confiança judicial ou administrativa do adotando e da idade deste, do início e termo dos períodos a gozar por cada um, entregando para o efeito declaração conjunta.

10- Caso a licença por adoção não seja partilhada, o candidato a adotante que gozar a licença informa o respetivo empregador, nos prazos referidos no número anterior, da duração da licença e do início do respetivo período.

11- Constitui contra-ordenação muito grave a violação do disposto nos números 1 a 3, 5, 7 ou 8.

Cláusula 60.^a

Dispensa para avaliação para a adoção

Para efeitos de realização de avaliação para a adoção, os trabalhadores têm direito a três dispensas de trabalho para deslocação aos serviços da segurança social ou receção dos técnicos em seu domicílio, devendo apresentar a devida justificação ao empregador.

Cláusula 61.^a

Dispensa para consulta pré-natal

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

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

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

4- Para efeito dos números anteriores, a preparação para o parto é equiparada a consulta pré-natal.

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

6- Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto neste artigo.

Cláusula 62.^a

Dispensa para amamentação ou aleitação

1- A mãe que amamenta o filho tem direito a dispensa de trabalho para o efeito, durante o tempo que durar a amamentação.

2- No caso de não haver amamentação, desde que ambos os progenitores exerçam atividade profissional, qualquer deles ou ambos, consoante decisão conjunta, têm direito a dispensa para aleitação, até o filho perfazer um ano.

3- A dispensa diária para amamentação ou aleitação é gozada em dois períodos distintos, com a duração máxima de uma hora cada, salvo se outro regime for acordado com o empregador.

4- No caso de nascimentos múltiplos, a dispensa referida no número anterior é acrescida de mais 30 minutos por cada gêmeo além do primeiro.

5- Se qualquer dos progenitores trabalhar a tempo parcial, a dispensa diária para amamentação ou aleitação é reduzida na proporção do respetivo período normal de trabalho, não podendo ser inferior a 30 minutos.

6- Na situação referida no número anterior, a dispensa diária é gozada em período não superior a uma hora e, sendo caso disso, num segundo período com a duração remanescente, salvo se outro regime for acordado com o empregador.

7- Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto neste artigo.

Cláusula 63.^a

Procedimento de dispensa para amamentação ou aleitação

1- Para efeito de dispensa para amamentação, a trabalhadora comunica ao empregador, com a antecedência de 10 dias relativamente ao início da dispensa, que amamenta o filho, devendo apresentar atestado médico se a dispensa se prolongar para além do primeiro ano de vida do filho.

2- Para efeito de dispensa para aleitação, o progenitor:

a) Comunica ao empregador que aleita o filho, com a antecedência de 10 dias relativamente ao início da dispensa;

b) Apresenta documento de que conste a decisão conjunta;

c) Declara qual o período de dispensa gozado pelo outro progenitor, sendo caso disso;

d) Prova que o outro progenitor exerce atividade profissional e, caso seja trabalhador por conta de outrem, que informou o respetivo empregador da decisão conjunta.

Cláusula 64.^a

Falta para assistência a filho

1- O trabalhador pode faltar ao trabalho para prestar assistência inadiável e imprescindível, em caso de doença ou acidente, a filho menor de 12 anos ou, independentemente

da idade, a filho com deficiência ou doença crónica, até 30 dias por ano ou durante todo o período de eventual hospitalização.

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

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

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

5- Para efeitos de justificação da falta, o empregador pode exigir ao trabalhador:

a) Prova do caráter inadiável e imprescindível da assistência;

b) Declaração de que o outro progenitor tem atividade profissional e não falta pelo mesmo motivo ou está impossibilitado de prestar a assistência;

c) Em caso de hospitalização, declaração comprovativa passada pelo estabelecimento hospitalar.

6- No caso referido no número 3 da cláusula seguinte, o pai ou a mãe informa o respetivo empregador da prestação de assistência em causa, sendo o seu direito referido nos números 1 ou 2 reduzido em conformidade.

7- Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto nos números 1, 2 ou 3.

Cláusula 65.^a

Falta para assistência a neto

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

2- Se houver dois titulares do direito, há apenas lugar a um período de faltas, a gozar por um deles, ou por ambos em tempo parcial ou em períodos sucessivos, conforme decisão conjunta.

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

4- Para efeitos dos números 1 e 2, o trabalhador informa o empregador com a antecedência de cinco dias, declarando que:

a) O neto vive consigo em comunhão de mesa e habitação;

b) O neto é filho de adolescente com idade inferior a 16 anos;

c) O cônjuge do trabalhador exerce atividade profissional ou se encontra física ou psiquicamente impossibilitado de cuidar do neto ou não vive em comunhão de mesa e habitação com este.

5- O disposto neste artigo é aplicável a tutor do adolescente, a trabalhador a quem tenha sido deferida a confiança judicial ou administrativa do mesmo, bem como ao seu cônjuge ou pessoa em união de facto.

6- No caso referido no número 3, o trabalhador informa o empregador, no prazo previsto nos números 1 ou 2 do artigo 253.º do Código do Trabalho, declarando:

a) O caráter inadiável e imprescindível da assistência;

b) Que os progenitores são trabalhadores e não faltam pelo mesmo motivo ou estão impossibilitados de prestar a assistência, bem como que nenhum outro familiar do mesmo grau falta pelo mesmo motivo.

7- Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto nos números 1, 2 ou 3.

Cláusula 66.^a

Licença parental complementar

1- O pai e a mãe têm direito, para assistência a filho ou adotado com idade não superior a seis anos, a licença parental complementar, em qualquer das seguintes modalidades:

a) Licença parental alargada, por três meses;

b) Trabalho a tempo parcial durante 12 meses, com um período normal de trabalho igual a metade do tempo completo;

c) Períodos intercalados de licença parental alargada e de trabalho a tempo parcial em que a duração total da ausência e da redução do tempo de trabalho seja igual aos períodos normais de trabalho de três meses;

d) Ausências interpoladas ao trabalho com duração igual aos períodos normais de trabalho de três meses, desde que previstas em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho.

2- O pai e a mãe podem gozar qualquer das modalidades referidas no número anterior de modo consecutivo ou até três períodos interpolados, não sendo permitida a acumulação por um dos progenitores do direito do outro.

3- Se ambos os progenitores pretenderem gozar simultaneamente a licença e estiverem ao serviço do mesmo empregador, este pode adiar a licença de um deles com fundamento em exigências imperiosas ligadas ao funcionamento da empresa ou serviço, desde que seja fornecida por escrito a respetiva fundamentação.

4- Durante o período de licença parental complementar em qualquer das modalidades, o trabalhador não pode exercer outra atividade incompatível com a respetiva finalidade, nomeadamente trabalho subordinado ou prestação continuada de serviços fora da sua residência habitual.

5- O exercício dos direitos referidos nos números anteriores depende de informação sobre a modalidade pretendida e o início e o termo de cada período, dirigida por escrito ao empregador com antecedência de 30 dias relativamente ao seu início.

6- Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto nos números 1, 2 ou 3.

Cláusula 67.^a

Licença para assistência a filho

1- Depois de esgotado o direito referido na cláusula anterior, os progenitores têm direito a licença para assistência a filho, de modo consecutivo ou interpolado, até ao limite de dois anos.

2- No caso de terceiro filho ou mais, a licença prevista no

número anterior tem o limite de três anos.

3- O trabalhador tem direito a licença se o outro progenitor exercer atividade profissional ou estiver impedido ou inibido totalmente de exercer o poder paternal.

4- Se houver dois titulares, a licença pode ser gozada por qualquer deles ou por ambos em períodos sucessivos.

5- Durante o período de licença para assistência a filho, o trabalhador não pode exercer outra atividade incompatível com a respetiva finalidade, nomeadamente trabalho subordinado ou prestação continuada de serviços fora da sua residência habitual.

6- Para exercício do direito, o trabalhador informa o empregador, por escrito e com a antecedência de 30 dias:

a) Do início e do termo do período em que pretende gozar a licença;

b) Que o outro progenitor tem atividade profissional e não se encontra ao mesmo tempo em situação de licença, ou que está impedido ou inibido totalmente de exercer o poder paternal;

c) Que o menor vive com ele em comunhão de mesa e habitação;

d) Que não está esgotado o período máximo de duração da licença.

7- Na falta de indicação em contrário por parte do trabalhador, a licença tem a duração de seis meses.

8- À prorrogação do período de licença pelo trabalhador, dentro dos limites previstos nos números 1 e 2, é aplicável o disposto no número 6.

9- Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto nos números 1 ou 2.

Cláusula 68.^a

Licença para assistência a filho com deficiência ou doença crónica

1- Os progenitores têm direito a licença por período até seis meses, prorrogável até quatro anos, para assistência de filho com deficiência ou doença crónica.

2- Caso o filho com deficiência ou doença crónica tenha 12 ou mais anos de idade a necessidade de assistência é confirmada por atestado médico.

3- É aplicável à licença prevista no número 1 o regime constante dos números 3 a 8 da cláusula anterior.

4- Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto no número 1.

Cláusula 69.^a

Redução do tempo de trabalho para assistência a filho menor com deficiência ou doença crónica

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

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

3- Se ambos os progenitores forem titulares do direito, a

redução do período normal de trabalho pode ser utilizada por qualquer deles ou por ambos em períodos sucessivos.

4- O empregador deve adequar o horário de trabalho resultante da redução do período normal de trabalho tendo em conta a preferência do trabalhador, sem prejuízo de exigências imperiosas do funcionamento da empresa.

5- A redução do período normal de trabalho semanal não implica diminuição de direitos consagrados na lei, salvo quanto à retribuição, que só é devida na medida em que a redução, em cada ano, exceda o número de faltas substituíveis por perda de gozo de dias de férias.

6- Para redução do período normal de trabalho semanal, o trabalhador deve comunicar ao empregador a sua intenção com a antecedência de 10 dias, bem como:

a) Apresentar atestado médico comprovativo da deficiência ou da doença crónica;

b) Declarar que o outro progenitor tem atividade profissional ou que está impedido ou inibido totalmente de exercer o poder paternal e, sendo caso disso, que não exerce ao mesmo tempo este direito.

7- Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto nos números 1, 3, 4 ou 5.

Cláusula 70.^a

Trabalho a tempo parcial de trabalhador com responsabilidades familiares

1- O trabalhador com filho menor de 12 anos ou, independentemente da idade, filho com deficiência ou doença crónica que com ele viva em comunhão de mesa e habitação tem direito a trabalhar a tempo parcial.

2- O direito pode ser exercido por qualquer dos progenitores ou por ambos em períodos sucessivos, depois da licença parental complementar, em qualquer das suas modalidades.

3- Salvo acordo em contrário, o período normal de trabalho a tempo parcial corresponde a metade do praticado a tempo completo numa situação comparável e, conforme o pedido do trabalhador, é prestado diariamente, de manhã ou de tarde, ou em três dias por semana.

4- A prestação de trabalho a tempo parcial pode ser prorrogada até dois anos ou, no caso de terceiro filho ou mais, três anos, ou ainda, no caso de filho com deficiência ou doença crónica, quatro anos.

5- Durante o período de trabalho em regime de tempo parcial, o trabalhador não pode exercer outra atividade incompatível com a respetiva finalidade, nomeadamente trabalho subordinado ou prestação continuada de serviços fora da sua residência habitual.

6- A prestação de trabalho a tempo parcial cessa no termo do período para que foi concedida ou no da sua prorrogação, retomando o trabalhador a prestação de trabalho a tempo completo.

7- O trabalhador que opte pelo trabalho em regime de tempo parcial nos termos da presente cláusula não pode ser penalizado em matéria de avaliação e de progressão na carreira.

8- Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto neste artigo.

Cláusula 71.^a

Horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares

1- O trabalhador com filho menor de 12 anos ou, independentemente da idade, filho com deficiência ou doença crónica que com ele viva em comunhão de mesa e habitação tem direito a trabalhar em regime de horário de trabalho flexível, podendo o direito ser exercido por qualquer dos progenitores ou por ambos.

2- Entende-se por horário flexível aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.

3- O horário flexível, a elaborar pelo empregador, deve:

a) Conter um ou dois períodos de presença obrigatória, com duração igual a metade do período normal de trabalho diário;

b) Indicar os períodos para início e termo do trabalho normal diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário, podendo esta duração ser reduzida na medida do necessário para que o horário se contenha dentro do período de funcionamento do estabelecimento;

c) Estabelecer um período para intervalo de descanso não superior a duas horas.

4- O trabalhador que trabalhe em regime de horário flexível pode efetuar até seis horas consecutivas de trabalho e até dez horas de trabalho em cada dia e deve cumprir o correspondente período normal de trabalho semanal, em média de cada período de quatro semanas.

5- O trabalhador que opte pelo trabalho em regime de horário flexível, nos termos da presente cláusula, não pode ser penalizado em matéria de avaliação e de progressão na carreira.

6- Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto no número 1.

Cláusula 72.^a

Autorização de trabalho a tempo parcial ou em regime de horário flexível

1- O trabalhador que pretenda trabalhar a tempo parcial ou em regime de horário de trabalho flexível deve solicitá-lo ao empregador, por escrito, com a antecedência de 30 dias, com os seguintes elementos:

a) Indicação do prazo previsto, dentro do limite aplicável;

b) Declaração da qual conste:

i) Que o menor vive com ele em comunhão de mesa e habitação;

ii) No regime de trabalho a tempo parcial, que não está esgotado o período máximo de duração;

iii) No regime de trabalho a tempo parcial, que o outro progenitor tem atividade profissional e não se encontra ao mesmo tempo em situação de trabalho a tempo parcial ou que está impedido ou inibido totalmente de exercer o poder paternal.

c) A modalidade pretendida de organização do trabalho a tempo parcial.

2- O empregador apenas pode recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável.

3- No prazo de 20 dias contados a partir da receção do pedido, o empregador comunica ao trabalhador, por escrito, a sua decisão.

4- No caso de pretender recusar o pedido, na comunicação o empregador indica o fundamento da intenção de recusa, podendo o trabalhador apresentar, por escrito, uma apreciação no prazo de cinco dias a partir da receção.

5- Nos cinco dias subsequentes ao fim do prazo para apreciação pelo trabalhador, o empregador envia o processo para apreciação pela entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres, com cópia do pedido, do fundamento da intenção de o recusar e da apreciação do trabalhador.

6- A entidade referida no número anterior, no prazo de 30 dias, notifica o empregador e o trabalhador do seu parecer, o qual se considera favorável à intenção do empregador se não for emitido naquele prazo.

7- Se o parecer referido no número anterior for desfavorável, o empregador só pode recusar o pedido após decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo.

8- Considera-se que o empregador aceita o pedido do trabalhador nos seus precisos termos:

a) Se não comunicar a intenção de recusa no prazo de 20 dias após a receção do pedido;

b) Se, tendo comunicado a intenção de recusar o pedido, não informar o trabalhador da decisão sobre o mesmo nos cinco dias subsequentes à notificação referida no número 6 ou, consoante o caso, ao fim do prazo estabelecido nesse número;

c) Se não submeter o processo à apreciação da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres dentro do prazo previsto no número 5.

9- Ao pedido de prorrogação é aplicável o disposto para o pedido inicial.

10- Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto nos números 2, 3, 5 ou 7.

Cláusula 73.^a

Dispensa de algumas formas de organização do tempo de trabalho

1- A trabalhadora grávida, puérpera ou lactante tem direito a ser dispensada de prestar trabalho em horário de trabalho organizado de acordo com regime de adaptabilidade, de banco de horas ou de horário concentrado.

2- O direito referido no número anterior aplica-se a qualquer dos progenitores em caso de aleitação, quando a prestação de trabalho nos regimes nele referidos afete a sua regularidade.

3- Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto nesta cláusula.

Cláusula 74.^a

Dispensa de prestação de trabalho suplementar

1- A trabalhadora grávida, bem como o trabalhador ou tra-

balhadora com filho de idade inferior a 12 meses, não está obrigada a prestar trabalho suplementar.

2- A trabalhadora não está obrigada a prestar trabalho suplementar durante todo o tempo que durar a amamentação se for necessário para a sua saúde ou para a da criança.

3- Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto nesta cláusula.

Cláusula 75.^a

Dispensa de prestação de trabalho no período nocturno

1- A trabalhadora tem direito a ser dispensada de prestar trabalho entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte:

a) Durante um período de 112 dias antes e depois do parto, dos quais pelo menos metade antes da data previsível do mesmo;

b) Durante o restante período de gravidez, se for necessário para a sua saúde ou para a do nascituro;

c) Durante todo o tempo que durar a amamentação, se for necessário para a sua saúde ou para a da criança.

2- À trabalhadora dispensada da prestação de trabalho nocturno deve ser atribuído, sempre que possível, um horário de trabalho diurno compatível.

3- A trabalhadora é dispensada do trabalho sempre que não seja possível aplicar o disposto no número anterior.

4- A trabalhadora que pretenda ser dispensada de prestar trabalho nocturno deve informar o empregador e apresentar atestado médico, no caso da alínea b) ou c) do número 1, com a antecedência de 10 dias.

5- Em situação de urgência comprovada pelo médico, a informação referida no número anterior pode ser feita independentemente do prazo.

6- Sem prejuízo do disposto nos números anteriores, a dispensa da prestação de trabalho nocturno deve ser determinada por médico do trabalho sempre que este, no âmbito da vigilância da saúde dos trabalhadores, identificar qualquer risco para a trabalhadora grávida, puérpera ou lactante.

7- Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto nos números 1, 2 ou 3.

Cláusula 76.^a

Formação para reinserção profissional

O empregador deve facultar ao trabalhador, após a licença para assistência a filho ou para assistência a pessoa com deficiência ou doença crónica, a participação em acções de formação e actualização profissional, de modo a promover a sua plena reinserção profissional.

Cláusula 77.^a

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

1- A trabalhadora grávida, puérpera ou lactante tem direito a especiais condições de segurança e saúde nos locais de trabalho, de modo a evitar a exposição a riscos para a sua segurança e saúde, nos termos dos números seguintes.

2- Sem prejuízo de outras obrigações previstas em legislação especial, em actividade susceptível de apresentar um

risco específico de exposição a agentes, processos ou condições de trabalho, o empregador deve proceder à avaliação da natureza, grau e duração da exposição de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, de modo a determinar qualquer risco para a sua segurança e saúde e as repercussões sobre a gravidez ou a amamentação, bem como as medidas a tomar.

3- Nos casos referidos no número anterior, o empregador deve tomar a medida necessária para evitar a exposição da trabalhadora a esses riscos, nomeadamente:

a) Proceder à adaptação das condições de trabalho;

b) Se a adaptação referida na alínea anterior for impossível, excessivamente demorada ou demasiado onerosa, atribuir à trabalhadora outras tarefas compatíveis com o seu estado e categoria profissional;

c) Se as medidas referidas nas alíneas anteriores não forem viáveis, dispensar a trabalhadora de prestar trabalho durante o período necessário.

4- Sem prejuízo dos direitos de informação e consulta previstos em legislação especial, a trabalhadora grávida, puérpera ou lactante tem direito a ser informada, por escrito, dos resultados da avaliação referida no número 2 e das medidas de protecção adoptadas.

5- É vedado o exercício por trabalhadora grávida, puérpera ou lactante de actividades cuja avaliação tenha revelado riscos de exposição a agentes ou condições de trabalho que ponham em perigo a sua segurança ou saúde ou o desenvolvimento do nascituro.

6- As actividades susceptíveis de apresentarem um risco específico de exposição a agentes, processos ou condições de trabalho referidos no número 2, bem como os agentes e condições de trabalho referidos no número anterior, são determinados em legislação específica.

7- A trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, ou os seus representantes, têm direito de requerer ao serviço com competência inspectiva do ministério responsável pela área laboral uma acção de fiscalização, a realizar com prioridade e urgência, se o empregador não cumprir as obrigações decorrentes desta cláusula.

8- Constitui contra-ordenação muito grave a violação do disposto nos números 1, 2, 3 ou 5 e constitui contra-ordenação grave a violação do disposto no número 4.

Cláusula 78.^a

Protecção em caso de despedimento

1- O despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador no gozo de licença parental carece de parecer prévio da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres.

2- O despedimento por facto imputável a trabalhador que se encontre em qualquer das situações referidas no número anterior presume-se feito sem justa causa.

3- Para efeitos do número anterior, o empregador deve remeter cópia do processo à entidade competente na área da igualdade de oportunidade entre homens e mulheres:

a) Depois das diligências probatórias referidas no número 1 do artigo 356.º do Código do Trabalho, no despedimento

por facto imputável ao trabalhador;

b) Depois da fase de informações e negociação prevista no artigo 361.º do Código do Trabalho, no despedimento colectivo;

c) Depois das consultas referidas no número 1 do artigo 370.º do Código do Trabalho, no despedimento por extinção de posto de trabalho;

d) Depois das consultas referidas no artigo 377.º do Código do Trabalho, no despedimento por inadaptação.

4- A entidade competente deve comunicar o parecer referido no número 1 ao empregador e ao trabalhador, nos 30 dias subsequentes à recepção do processo, considerando-se em sentido favorável ao despedimento quando não for emitido dentro do referido prazo.

5- Cabe ao empregador provar que solicitou o parecer a que se refere o número 1.

6- Se o parecer for desfavorável ao despedimento, o empregador só o pode efectuar após decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo, devendo a acção ser intentada nos 30 dias subsequentes à notificação do parecer.

7- A suspensão judicial do despedimento só não é decretada se o parecer for favorável ao despedimento e o tribunal considerar que existe probabilidade séria de verificação da justa causa.

8- Se o despedimento for declarado ilícito, o empregador não se pode opor à reintegração do trabalhador nos termos do número 1 do artigo 392.º do Código do Trabalho e o trabalhador tem direito, em alternativa à reintegração, a indemnização calculada nos termos do número 3 do referido artigo.

9- Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto nos números 1 ou 6.

Cláusula 79.^a

Extensão de direitos atribuídos a progenitores

1- O adoptante, o tutor, a pessoa a quem for deferida a confiança judicial ou administrativa do menor, bem como o cônjuge ou a pessoa em união de facto com qualquer daqueles ou com o progenitor, desde que viva em comunhão de mesa e habitação com o menor, beneficia dos seguintes direitos:

a) Dispensa para aleitação;

b) Licença parental complementar em qualquer das modalidades, licença para assistência a filho e licença para assistência a filho com deficiência ou doença crónica;

c) Falta para assistência a filho ou a neto;

d) Redução do tempo de trabalho para assistência a filho menor com deficiência ou doença crónica;

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

f) Horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares.

2- Sempre que o exercício dos direitos referidos nos números anteriores dependa de uma relação de tutela ou confiança judicial ou administrativa do menor, o respectivo titular deve, para que o possa exercer, mencionar essa qualidade ao empregador.

Cláusula 80.^a

Regime de licenças, faltas e dispensas

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

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

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

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

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

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

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

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

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

b) Não podem ser suspensas por conveniência do empregador;

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

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

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

6- A licença para assistência a filho ou para assistência a filho com deficiência ou doença crónica suspende os direitos, deveres e garantias das partes na medida em que pressupõem a efectiva prestação de trabalho, designadamente a re-

tribuição, mas não prejudica os benefícios complementares de assistência médica e medicamentosa a que o trabalhador tenha direito.

7- Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto nos números 1, 2, 3 ou 4.

Cláusula 81.^a

Direitos especiais dos trabalhadores-estudantes

1- Todo o trabalhador que frequente qualquer nível do ensino oficial ou equivalente, incluindo cursos de pós-graduação, realização de mestrados ou doutoramentos, em instituição pública, particular ou cooperativa, beneficiará dos seguintes direitos especiais:

a) Dispensa do serviço para frequência de aulas e deslocações para os respectivos estabelecimentos de ensino, até seis horas por semana, sem qualquer perda de retribuição ou de qualquer outra regalia salvo se, mediante acordo entre a entidade patronal e o trabalhador, este optar por um horário de trabalho ajustável à frequência das aulas e à inerente deslocação para os estabelecimentos de ensino, caso em que a dispensa de serviço atribuída ao trabalhador terá a duração, pelo menos, de um dia em cada mês;

b) Ausentar-se, sem perda de vencimento ou de qualquer outra regalia, para prestação de provas de avaliação, nos seguintes termos:

Dois dias por cada prova de avaliação, sendo um o da realização da prova e o outro o imediatamente anterior, incluindo sábados, domingos e feriados;

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

Os dias de ausência previstos nesta alínea não poderão exceder um máximo de quatro por disciplina;

c) Gozar férias de acordo com as suas necessidades escolares, incluindo o direito a gozar interpoladamente 15 dias de férias à sua livre escolha, salvo se daí resultar comprovada incompatibilidade com o plano de férias da empresa;

d) Em cada ano civil utilizar, seguida ou interpoladamente, até 10 dias úteis de licença, com desconto no vencimento mas sem perda de qualquer outra regalia, desde que o requeira nos seguintes termos:

Com 48 horas de antecedência, no caso de pretender um dia de licença;

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

Com um mês de antecedência, no caso de pretender mais de cinco dias de licença.

2- Consideram-se igualmente justificadas, para todos os efeitos, as faltas dadas pelo trabalhador na estrita medida das necessidades impostas pelas deslocações para prestar provas de avaliação.

3- Para efeitos da aplicação do disposto nesta cláusula, consideram-se provas de avaliação todas as provas escritas e orais, incluindo exames, bem como a apresentação de trabalhos, quando estes as substituam.

4- Para beneficiar das regalias constantes dos números e

alíneas anteriores, deverá o trabalhador fazer prova junto da empresa da sua condição de estudante, apresentar o respectivo horário escolar e comprovar o aproveitamento no final de cada ano escolar.

5- As regalias previstas nas alíneas *a)*, *c)* e *d)* do número 1 desta cláusula cessam quando o trabalhador não conclua com aproveitamento o ano escolar ao abrigo de cuja frequência beneficiara dessas mesmas regalias.

6- As restantes regalias estabelecidas na presente cláusula cessam quando o trabalhador não tenha aproveitamento em dois anos consecutivos ou três interpolados.

7- Para os efeitos dos números 5 e 6 considera-se aproveitamento escolar o trânsito de ano ou a aprovação em pelo menos metade das disciplinas em que o trabalhador estiver matriculado, arredondando-se por defeito este número quando necessário, considerando-se falta de aproveitamento a desistência voluntária de qualquer disciplina, excepto se justificada por facto que não seja imputável ao próprio, nomeadamente doença prolongada, acidente, gravidez ou cumprimento de obrigações legais.

8- No ano subsequente àquele em que perdeu as regalias previstas nesta cláusula, pode o trabalhador requerer novamente a aplicação deste estatuto.

9- O trabalhador que preste serviço em regime de turnos tem os direitos conferidos nesta cláusula, desde que o ajustamento dos períodos de trabalho não seja totalmente incompatível com o funcionamento daquele regime.

10- Nos casos em que não seja possível a aplicação do disposto no número anterior, o trabalhador tem direito de preferência na ocupação de postos de trabalho compatíveis com a sua aptidão profissional e com a possibilidade de participar nas aulas que se proponha frequentar.

11- Ao trabalhador devem ser proporcionadas oportunidades de promoção profissional adequada à valorização obtida, tendo direito nomeadamente, em igualdade de condições, no preenchimento de cargos para os quais se achem habilitados por virtude dos cursos ou conhecimentos adquiridos na qualidade de trabalhador-estudante.

12- O regime previsto nesta cláusula é, ainda, integrado pelas disposições legais mais favoráveis.

CAPÍTULO VIII

Regalias sociais

Cláusula 82.^a

Complemento de subsídio de doença ou acidente e assistência médica e medicamentosa

1- Quando o trabalhador estiver impedido da prestação do trabalho por motivo de doença terá o direito ao complemento de subsídio de doença, atribuído pela instituição de Segurança Social, cujo valor será igual à diferença entre a retribuição líquida auferida à data da baixa e o montante daquele subsídio.

2- A empresa obriga-se a actualizar sempre a retribuição do trabalhador de acordo com os aumentos verificados na empresa. A actualização é referida à categoria que o traba-

lhador tinha à data da baixa.

3- A empresa fica obrigada a pagar os custos com a assistência média e medicamentosa nos termos do regime de seguro actualmente em vigor e que constitui anexo ao presente AE (anexo V).

Cláusula 83.^a

Complemento em caso de incapacidade por acidente de trabalho ou doença profissional

1- Em caso de incapacidade permanente, parcial ou absoluta, para o trabalho normal, proveniente de acidente de trabalho ou doença profissional ao serviço da empresa, esta diligenciará conseguir a reconversão dos diminuídos para função compatível com as diminuições verificadas.

2- Se a retribuição da nova função, acrescida da pensão relativa à incapacidade, for inferior à auferida à data da baixa ou à que futuramente venha a ser atribuída à mesma categoria, a empresa pagará a respectiva diferença.

3- No caso de incapacidade absoluta temporária resultante das causas referidas no número 1, a empresa pagará, enquanto durar essa incapacidade, um subsídio igual à diferença entre a retribuição líquida à data da baixa e a indemnização legal a que o trabalhador tenha direito.

4- A retribuição referida no número anterior será sempre actualizada de acordo com os aumentos verificados na empresa, durante o período de incapacidade, para a respectiva categoria.

Cláusula 84.^a

Subsídio de estudo para trabalhadores

1- A empresa concede um subsídio anual de estudos aos trabalhadores com mais de um ano de antiguidade na empresa e que comprovadamente frequentem cursos do ensino escolar oficial ou oficializado.

2- O montante do subsídio anual a atribuir corresponderá ao valor mais elevado, estabelecido no número 2 da cláusula 87.^a (Subsídio de estudos a filhos dos trabalhadores).

3- O trabalhador deixa, no ano seguinte, de ter direito ao subsídio de estudos quando não concluir, com aproveitamento, o ano escolar ao abrigo de cuja frequência solicitou a atribuição do subsídio.

4- Considera-se aproveitamento escolar, o estabelecido no número 7 da cláusula 81.^a deste AE (Direitos especiais dos trabalhadores-estudantes).

5- No ano subsequente àquele em que perdeu o subsídio previsto nesta cláusula, pode o trabalhador requerer novamente a sua atribuição.

6- O subsídio de estudos cessa definitivamente quando o trabalhador não tenha aproveitamento em dois anos consecutivos ou interpolados.

Cláusula 85.^a

Subsídio familiar a dependentes

A empresa pagará um subsídio familiar a descendentes dos trabalhadores até iniciarem a vida escolar obrigatória, no valor mensal de 37 €.

Cláusula 86.^a

Subsídio familiar a dependentes deficientes

A empresa pagará um subsídio familiar a descendentes deficientes dos trabalhadores no valor mensal de 100 €.

Cláusula 87.^a

Subsídio de estudos a filhos de trabalhadores

1- A empresa concede um subsídio anual de estudos aos filhos dos trabalhadores ou seus descendentes pelos quais recebam subsídio familiar atribuído pela Segurança Social, para a frequência de cursos de ensino oficial ou oficializado.

2- O subsídio consiste na importância correspondente ao custo dos livros obrigatórios, acrescido de 142 € para os 1.º, 2.º e 3.º ciclos de escolaridade obrigatória, 231 € para o ensino secundário e 350 € para o ensino superior, para comparticipação no custo do restante material escolar.

CAPÍTULO IX

Prevenção da saúde, higiene e segurança no trabalho

Cláusula 88.^a

Princípio geral

Os princípios que visam promover a prevenção da saúde, higiene e segurança no trabalho constam de um regulamento próprio, o qual faz parte integrante deste AE (anexo IV).

CAPÍTULO X

Disposições finais e transitórias

Cláusula 89.^a

Proibição de diminuição de regalias

Da aplicação do presente acordo não poderá resultar prejuízo para os trabalhadores, designadamente baixa de categoria, e, bem assim, a diminuição da retribuição ou suspensão de quaisquer regalias de carácter geral, regular e permanente, anteriormente auferidas no âmbito da empresa.

Cláusula 90.^a

Efeitos retroactivos

A tabela salarial constante do anexo I e actualização dos subsídios pecuniários produzirá efeitos retroactivos a partir de 1 de Janeiro de 2017.

Cláusula 91.^a

Casos omissos

Aos casos omissos deste acordo aplicam-se as disposições constantes do CCTV para as indústrias químicas e demais disposições legais vigentes, na parte que for mais favorável aos trabalhadores.

Nota final

O presente acordo tem por objectivos ser aplicado a 352 trabalhadores que estejam nas condições expressas no artigo 496.º do Código do Trabalho revoga e substitui o AE entre a VALORSUL - Valorização e Tratamento de Resíduos Sólidos das Regiões de Lisboa e do Oeste, SA e o Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Ambiente do Centro Sul e Regiões Autónomas - SITE-CSRA, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 40, de 29 de Outubro de 2009, com alteração publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 39, de 22 de Outubro de 2013, entrando em vigor cinco dias após a data da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

S. João da Talha, 19 de outubro de 2017.

Pe'l'A VALORSUL, SA:

João Eduardo Fernandes Figueiredo, administrador e presidente da comissão executiva.

Tomás Joaquim Oliveira Serra, administrador.

Pe'l'O Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Ambiente do Centro Sul e Regiões Autónomas - SITE-CSRA:

Jaime Jorge Marques Freire, mandatário SITE-CSRA.

Susana Raquel Carvalho Brazinha Santos Bandeira, mandatário SITE-CSRA.

Vera Rute Baruch Adão Correia, mandatário SITE-CSRA.

ANEXO I

Tabela salarial

A tabela salarial a vigorar entre 1 de Janeiro e 31 de Dezembro de 2017 é a apresentada no quadro seguinte, reportando-se as designações de grupos e subgrupos às categorias que os integram nos termos da secção B do presente anexo e os escalões em cada categoria entendidos nos termos da secção C do presente anexo.

(Em euros)

Grupo	Escalão A	Escalão B	Escalão C	Escalão D	Escalão E
Grupo I	1 998,85	2 064,40	2 137,05	2 227,90	2 331,80
Grupo II	1 732,45	1 859,60	1 978,65	2 097,70	2 227,90
Grupo III					
Subgrupo III b	1 609,50	1 732,45	1 859,60	1 978,65	2 097,70
Subgrupo III a	1 383,05	1 440,70	1 499,30	1 566,05	1 641,85
Grupo IV					
Subgrupo IV b	1 219,25	1 277,90	1 331,50	1 383,05	1 440,70
Subgrupo IV b/a	1 048,40	1 117,15	1 185,90	1 331,50	1 383,05
Subgrupo IV a	932,70	999,75	1 052,45	1 122,20	1 189,95
Grupo V					
Subgrupo V b	776,20	808,75	855,45	903,20	944,90
Subgrupo V a	624,85	660,40	695,95	732,55	776,2

ANEXO II

Definição de funções (secção A)
Níveis de qualificação de funções (secção B)
Regras de progressão salarial nas categorias (secção C)
Regras de evolução profissional na empresa (secção D)

SECÇÃO A

Definições de funções

Apresentam-se nesta secção as categorias profissionais existentes na empresa e as correspondentes definições de funções.

Analista químico - É o(a) trabalhador(a) que possui alguns conhecimentos laboratoriais, contribuindo para a qualidade de produção e para o cumprimento do normativo legal em termos da qualidade ambiental. Executa análises e ensaios químicos, procedendo a todo o trabalho de recolha de amostras e à preparação de soluções e reagentes. Colabora na implementação de métodos e procedimentos de análise. Efectua o registo de dados e elabora relatórios, justificando os desvios verificados e propondo recomendações sobre as situações analisadas. Controla o funcionamento de alguns analisadores automáticos, procede a verificações do log book de análises e dos históricos dos analisadores em contínuo e, quando for necessário, efectua ajustes aos referidos equipamentos. Pode efectuar consultas ao mercado para aquisição de material e ou reagentes de laboratório, por forma a manter os stocks actualizados e dentro dos prazos de validade. Mediante formação específica pode ministrar a formação de outros utilizadores do laboratório.

Assistente de gestão - É o trabalhador(a) que ao nível exigido de conhecimentos e experiência profissional específica executa tarefas complexas e não rotineiras, enquadradas em directivas gerais fixadas superiormente. Intervém na concepção e realização dos planos de gestão em geral e presta apoio técnico às outras áreas da empresa. Pode orientar profissionais de qualificação inferior.

Auxiliar - É o(a) trabalhador(a) que é responsável por levantar e entregar o expediente, valores e objectos, pelas instalações da empresa a que se destinam, executando todo o trabalho de recolha, transporte e envio de documentos. Pode também executar algumas tarefas de serviços externos, tais como movimento de bancos e deslocações a Ministérios, autarquias, notários, conservatórias, correios, etc. Pode ainda efectuar algumas compras, bem como efectuar pagamentos no exterior e, quando solicitado, pode conduzir automóvel ligeiro.

Chefe de departamento - É o(a) trabalhador(a) que mediante formação adequada é responsável por coordenar uma equipa de trabalho inserida num departamento, de acordo com a estratégia, os objectivos, as normas e os procedimentos vigentes na empresa. Prepara informações no domínio da actividade do departamento, para as várias direcções da

empresa. Avalia a actividade do departamento, efectua análises e elabora relatórios. Participa na definição de objectivos, normas e procedimentos do departamento. Supervisiona a actividade da equipa de trabalho, criando condições para a melhoria contínua do desempenho dos colaboradores e da própria equipa. Efectua contactos com as mais diversas entidades externas. Assegura o cumprimento das obrigações legais e fiscais da empresa.

Chefe de equipa de caracterização - É o/a trabalhador/a que realiza trabalhos de caracterização de RSU, de acordo com o plano definido pela hierarquia; coordena o desempenho de uma equipa/ grupo de profissionais semiqualeificados; executa e coordena os trabalhos de caracterização de RSU ou outros produtos de acordo com o plano e os procedimentos definidos; faz recolha e preparação de amostras para análises químicas; mantém actualizado os dados obtidos nas campanhas de caracterização, zelando pela segurança e adequabilidade da informação presente e histórica; zela pela correta aplicação/execução das normas aplicáveis em matéria de higiene, segurança e ambiente, tendo em vista a minimização de risco/impacto associado à actividade da equipa sob sua responsabilidade; coordena a utilização do equipamento de protecção individual, bem como gere o stock do referido equipamento. Opera e faz alguma manutenção de máquinas de carga/descarga desde que reúna os requisitos formais para o fazer.

Chefe de manutenção eléctrica - É o(a) trabalhador(a) que é responsável por diagnosticar e prever avarias, propor soluções e coordenar/supervisionar todas as acções de manutenção levadas a cabo por uma equipa de electricistas industriais ou por entidades externas. Participa em reuniões técnicas com fornecedores de materiais e equipamentos. Colabora com a hierarquia no planeamento das acções de manutenção e na execução dos respectivos processos de consulta para aquisição de materiais e equipamentos; desenvolve análises de falhas e diagnósticos, definidas acções tendentes à resolução dos problemas verificados na instalação; colabora no desenvolvimento de projectos de melhoria dos equipamentos e sistemas existentes; executa trabalhos de instrumentação de equipamentos complexos, bem como a manutenção do software desses equipamentos. Opera equipamentos eléctricos de alta tensão. Mediante formação específica pode efectuar processos de consulta para aquisição de materiais e equipamentos para a manutenção eléctrica.

Chefe de manutenção mecânica - É o(a) trabalhador(a) que é responsável por diagnosticar e prever avarias, propor soluções e coordenar/supervisionar todas as acções de manutenção levadas a cabo por uma equipa de mecânicos industriais ou por entidades externas. Participa em reuniões técnicas com fornecedores de materiais e equipamentos. Colabora com a hierarquia no planeamento das acções de manutenção e na execução dos respectivos processos de consulta para aquisição de materiais e equipamentos; desenvolve análises de falhas e diagnósticos, definindo acções tendentes à resolução dos problemas verificados na instalação; colabora no desenvolvimento de projectos de melhoria dos equipamentos e sistemas existentes; supervisiona e coordena a actividade do preparador de trabalho e do gestor de stocks. Executa

trabalhos de manutenção de equipamentos mais complexos, nomeadamente equipamentos com sistemas hidráulicos.

Chefe de turno - É o(a) trabalhador(a) que é responsável por coordenar e supervisionar uma equipa de trabalho, inserida num turno, observando sempre a segurança dos colaboradores e da instalação. Supervisiona a operação em situações normais e em situações especiais, como arranques e paragens. Participa em alguns planeamentos de produção. Propõe a execução de projectos tendentes a uma melhoria das condições de exploração das unidades e equipamentos. Colabora com a chefia na análise da actividade das unidades industriais e equipamentos instalados, com vista à respectiva optimização, bem como na elaboração de instruções e procedimentos de operação dos equipamentos. Garante a melhor alocação de recursos humanos e materiais pelas diversas frentes de trabalho. Elabora relatórios e folhas estatísticas da produção. Efectua os pedidos de trabalho à manutenção e gere o processo de consignações e desconsignações de equipamentos. Acompanha os trabalhos de manutenção.

Condutor(a) de máquinas e veículos especiais - É o trabalhador(a) adstrito(a) à recolha externa e transporte de RSU que, para além de responsável pelos registos de dados da recolha em sistema autónomo, realiza outros trabalhos em que seja necessário o recurso a máquinas de carga/descarga, compactação, etc., observando sempre as normas e procedimentos de segurança relacionados com a operação. Opera máquinas (pesadas e ligeiras) de transporte, compactação e apoio a outros serviços conexos, assegurando o transporte e recolha de RSU. Efectua a limpeza e alguma manutenção das referidas máquinas.

Encarregado - É o trabalhador que dirige, coordena e monitoriza o desempenho de um grupo específico e ou de uma área de trabalho.

Encarregado geral - É o trabalhador que, detendo profundos conhecimentos das áreas de produção e ou das áreas de apoio à produção, dirige, coordena e supervisiona directamente encarregados e ou outros profissionais. Assegura o cumprimento dos procedimentos de higiene, segurança e ambiente, nas áreas pelas quais é responsável. Reporta ao responsável da unidade funcional.

Engenheiro especializado - É o(a) trabalhador(a) com formação académica superior, responsável pelo funcionamento e controlo de um sector em relação ao qual garante o cumprimento dos respectivos programas, na elaboração dos quais participa, podendo coordenar trabalhadores do mesmo sector.

Electricista industrial - É o(a) trabalhador(a) que repara e instala equipamento estático ou dinâmico, sem grande complexidade técnica. Efectua a manutenção preventiva de alguns órgãos eléctricos dos equipamentos industriais.

Gestor(a) de «stocks» - É o(a) trabalhador(a) a quem cabe assegurar uma correcta gestão de stocks sendo responsável pelas actividades de recepção, armazenamento e distribuição de materiais, equipamentos e consumíveis, tendo sempre em atenção os procedimentos definidos. Assegura a recepção e controlo dos materiais entregues por fornecedores; coordena as actividades de contagem e catalogação dos materiais, equipamentos e consumíveis armazenados; assegura que a

distribuição seja processada de acordo com as necessidades evidenciadas e os procedimentos estabelecidos; providencia a existência de stocks mínimos. Elabora relatórios sobre os movimentos de armazém e sobre as necessidades de novas aquisições. Efectua consultas e compras para a manutenção, podendo gerir alguns contratos de fornecimentos externos. Pode ainda, em situações de urgência, efectuar deslocações para aquisição de material directamente nos fornecedores e ou entrega de equipamento, após consulta prévia.

Mecânico(a) industrial - É o(a) trabalhador(a) que instala e efectua reparações em equipamentos sem grande complexidade técnica, assim como assegura a limpeza e lubrificação dos mesmos.

Operador(a) de central - É o(a) trabalhador(a) que mediante formação específica executa tarefas que visem o bom funcionamento da CTRSU, garantindo o melhor rendimento possível e a segurança dos colaboradores e da instalação. Supervisiona o funcionamento dos sistemas adstritos à sua actividade profissional, em situações normais e em situações especiais, como arranques e paragens. Efectua inspecções diárias aos equipamentos, de acordo com os requisitos definidos, mantendo actualizada a informação recolhida; efectua os ajustes necessários ao funcionamento dos equipamentos. Procede às manobras de paragem, colocando todos os equipamentos em segurança para permitir a intervenção das equipas de manutenção, assim como acompanha no local todos os referidos trabalhos. Opera equipamentos mais complexos, utilizados na alimentação de geradores de vapor, controlando o funcionamento específico de geradores de vapor e turbinas de produção eléctrica; efectua análises químicas e tarefas de tratamento de águas; opera máquinas de carga/descarga. Quando necessário efectua limpezas exigidas por requisitos de natureza técnica, ambiental e de segurança, por forma a evitar prejuízos para a operação da central e a manter o bom funcionamento dos sistemas adstritos à sua actividade. Estas limpezas não incluem as limpezas industriais realizadas por operadores não especializados.

Operador(a) de central/inertização - É o(a) trabalhador(a) que exerce tarefas que visem o bom funcionamento da instalação, garantindo o melhor rendimento possível, bem como a segurança dos colaboradores e dos equipamentos. Supervisiona o funcionamento dos sistemas associados ao tratamento de cinzas e escórias, operando os comandos dos equipamentos existentes e efectua o carregamento de escórias. Regista todos os dados das fórmulas de produção; efectua pequenos ajustes das fórmulas de produção e dos equipamentos do processo. Quando necessário pode proceder a pequenas limpezas dos equipamentos para que estes não parem.

Operador/a de central/principal - É o/a trabalhador/a que mediante formação específica executa tarefas que visem o bom funcionamento da CTRSU, garantindo o melhor rendimento possível e a segurança dos colaboradores e da instalação. Supervisiona o funcionamento dos sistemas adstritos à sua actividade profissional, em situações normais e em situações especiais, como arranques e paragens. Efectua inspecções diárias aos equipamentos, de acordo com os requisitos definidos, mantendo actualizada a informação recolhida; efectua os ajustes necessários ao funcionamento dos equipa-

mentos. Procede às manobras de paragem, colocando todos os equipamentos em segurança para permitir a intervenção das equipas de manutenção, assim como acompanha no local todos os referidos trabalhos. Opera equipamentos mais complexos, utilizados na alimentação de geradores de vapor, controlando o funcionamento específico de geradores de vapor e turbinas de produção elétrica; efetua análises químicas e tarefas de tratamento de águas; opera máquinas de carga/descarga. Quando necessário efetua limpezas exigidas por requisitos de natureza técnica, ambiental e de segurança, por forma a evitar prejuízos para a operação da central e a manter o bom funcionamento dos sistemas adstritos à sua atividade. Estas limpezas não incluem as limpezas industriais realizadas por operadores não especializados. Conduz e vigia os equipamentos da instalação e o seu funcionamento; regista manobras e incidentes de exploração. Pode, mediante formação específica, controlar a partir da sala de comando, o funcionamento dos sistemas de produção e o funcionamento dos diversos equipamentos. Dá colaboração funcional a profissionais do grupo de qualificação superior, nomeadamente técnicos de sistemas de exploração.

Operador(a) de central/ITVE - É o(a) trabalhador(a) que exerce tarefas que visem o bom funcionamento da instalação, garantindo o melhor rendimento possível e qualidade de acordo com os parâmetros exigidos. Efectua inspeções diárias aos equipamentos, de acordo com os requisitos definidos, mantendo actualizada a informação recolhida. Controla o funcionamento do equipamento electromecânico; controla os stocks de material para manutenção. Opera os equipamentos utilizados no tratamento e valorização de escórias. Quando necessário pode proceder a pequenas limpezas dos equipamentos para que estes não parem.

Operador(a) de equipamentos/ETAR - É o(a) trabalhador(a) que exerce tarefas que visem o bom funcionamento da instalação, garantindo o melhor rendimento possível e qualidade de acordo com os parâmetros exigidos. Efectua inspeções diárias aos equipamentos, de acordo com os requisitos definidos, mantendo actualizada a informação recolhida. Controla o funcionamento do equipamento electromecânico; controla os stocks de material para manutenção. Opera máquinas de carga/descarga e outros equipamentos mais complexos utilizados no doseamento de reagentes químicos, podendo manusear produtos químicos; efectua recolha de lixiviados para análise; opera equipamentos utilizados na desidratação de lamas. Quando necessário pode proceder a pequenas limpezas dos equipamentos para que estes não parem.

Operador(a) de estações de transferência - É o trabalhador(a) que exerce tarefas que visem o bom funcionamento da instalação, garantindo o melhor rendimento possível e qualidade de acordo com os parâmetros exigidos. Efectua pesagens. Verifica/recepciona RSU, promove a sua segregação e acondicionamento conforme a sua tipologia. Efectua inspeções diárias aos equipamentos, de acordo com os requisitos definidos, mantendo actualizada a informação recolhida. Controla o funcionamento do equipamento electromecânico e os stocks de material de manutenção. Opera máquinas de carga/descarga e outros equipamentos utiliza-

dos no acondicionamento dos RSU depositados. Efectua recolha de lixiviados para análise. Quando necessário pode proceder a pequenas limpezas dos equipamentos para que estes não parem.

Operador(a) de máquinas e veículos especiais - É o(a) trabalhador(a) que no âmbito da área a que está adstrito(a) realiza todos os trabalhos em que seja necessário o recurso a máquinas de carga/descarga, compactação, etc., observando sempre as normas e os procedimentos de segurança relacionadas com a operação. Opera máquinas (pesadas e ligeiras) de transporte e compactação, assegurando trabalhos de transporte, acondicionamento e compactação de RSU. Efectua a limpeza e alguma manutenção das referidas máquinas.

Operador(a) semiespecializado(a) - É o(a) trabalhador(a) que no âmbito da área a que está adstrito(a) executa funções simples, diversas, indiferenciadas e normalmente não especificadas; auxilia as descargas de RSU; zela pela limpeza da instalação, assim como colabora nos trabalhos de manutenção e melhoramento da instalação. Pode ser coadjuvado(a), na sua actividade, por operadores de nível igual em equipas constituídas para tarefas específicas.

Operador(a) de triagem - É o(a) trabalhador(a) que no âmbito da área a que está adstrito(a), efectua actividades de triagem manual de RSU, realiza a separação, carga e descarga de materiais no ecocentro, efectua rotinas de inspecção aos equipamento de acordo com os requisitos definidos, mantendo actualizada a informação recolhida, efectua os ajustes necessários ao funcionamento dos equipamentos, efectua a limpeza e manutenção básica dos equipamentos que opera e pode, sob supervisão da chefia directa, operar equipamento móvel e de elevação necessário à operação e limpeza da instalação; bem como outro equipamento de apoio.

Operador de vigilância e pesagem - É o(a) trabalhador(a) que controla as entradas e saídas de viaturas e ou pessoas nas instalações da empresa, de acordo com as autorizações atribuídas previamente. Supervisiona as pesagens das viaturas e efectua o registo dos dados. Procede à fracturação directa de clientes e emite guias de transporte de materiais para outras instalações da empresa. Inspecciona o funcionamento dos diversos equipamentos, efectua alguma manutenção e regista todos os dados.

Preparador(a) de trabalho - É o(a) trabalhador(a) que é o responsável por preparar os trabalhos de manutenção, afim de os tornar exequíveis no tempo, adequados às necessidades e em conformidade com os objectivos da respectiva direcção. Participa no planeamento dos trabalhos de manutenção a efectuar em situações normais e em situação especiais, como arranques e paragens; analisa problemas e propõe soluções; efectua levantamentos de campo para posterior utilização na execução/alteração de desenhos e elabora desenho técnico simples em autocad; efectua previsões dos tempos gastos na realização dos trabalhos e dos equipamentos/materiais que é necessário utilizar; acompanha a implementação de alguns projectos e efectua os controlos necessários. Gere e organiza o arquivo técnico da manutenção; regista a informação necessária à criação de histórico sobre situações verificadas. Mediante formação específica pode elaborar alguns projectos de melhoria da operação/manutenção e efectuar consul-

tas para a aquisição de materiais e equipamentos.

Secretário(a) - É o(a) trabalhador(a) que é responsável por prestar apoio administrativo, individualizado ou sectorial. Executa tarefas administrativas gerais e específicas de uma ou várias áreas da empresa. Assegura o cumprimento dos procedimentos e executa as actividades de recolha, processamento e organização da informação necessária à tomada de decisão. Gere alguns contratos de fornecimentos externos, bem como controla alguns pagamentos de clientes, especialmente os resultantes da facturação directa efectuada nas portarias da empresa. Assegura todo o apoio logístico, bem como as ligações com outras áreas da empresa e as ligações exteriores. Mediante formação específica pode coordenar e supervisionar a actividade do secretariado.

Secretário(a) de administração - É o(a) trabalhador(a) que é responsável por apoiar e executar tarefas de assistência administrativa aos membros da CE, CA e respectivos assessores, assegurando os contactos internos e externos da e com a administração, assim como assegurar o processamento da informação para as reuniões do CA e CE, e bem assim elaborar as actas das referidas reuniões. Gere pequenos contratos de fornecimentos externos. Realiza tarefas logísticas relacionadas com as visitas às instalações da empresa ou com viagens dos administradores. Mediante formação específica pode coordenar e supervisionar a actividade do secretariado da administração, assim como da (s) telefonista (s)/recepcionista (s) e ou auxiliares.

Técnico(a) - É o(a) trabalhador(a) que realiza actividades específicas relacionadas com uma ou várias áreas de intervenção, através da aplicação de técnicas e procedimentos específicos adequados às situações em análise. Recolhe, organiza, e trata dados relacionados com a(s) área(s) onde está inserido; diagnostica problemas, estuda alternativas e propõe soluções que concorram para a maximização dos resultados da empresa. Elabora relatórios e outros estudos técnicos, necessários à tomada de decisão. Colabora com profissionais mais qualificados e pode, em situações bem definidas, coordenar uma equipa de colaboradores semi-qualificados e ou não qualificados.

Técnico(a) administrativo(a) I - É o(a) trabalhador(a) que realiza algum trabalho de processamento administrativo relativo a uma ou mais áreas de actividade. Executa tarefas administrativas, tais como recolha, ordenação, conferência, registo e distribuição de documentos, valores e materiais; executa tarefas relacionadas com o arquivo e o expediente; presta apoio à hierarquia; efectua alguns contactos externos. Mediante formação específica pode executar algumas tarefas de gestão do sistema informático, recolher e organizar os dados para a contabilidade, realizar algumas consultas para pequenas aquisições, controlar os timings das análises físicas e químicas de RSU, águas e lixiviação, realizar o tratamento estatístico da informação.

Técnico(a) administrativo(a) II - É o(a) trabalhador(a) que realiza, com alguma autonomia, tarefas administrativas específicas de uma área de actividade. Executa tarefas administrativas, nomeadamente recolha, ordenação, conferência, registo e distribuição de documentos, valores e materiais; colabora no expediente e arquivo; assegura o cumprimento das

obrigações legais e fiscais da empresa; colabora funcionalmente com colegas mais qualificados e, eventualmente, pode coordenar a actividade de colaboradores menos qualificados. Pode executar tarefas técnicas de contabilidade da empresa, tais como analisar e classificar a documentação de forma a sistematizá-la para posterior lançamento e tratamento contabilístico, através de meios informáticos e outros, respeitando as normas contabilísticas e legais vigentes. Mediante formação específica pode executar algumas tarefas de gestão do sistema informático, efectuar a facturação de clientes, executar tarefas relacionadas com a gestão administrativa de recursos humanos. Opera todos os equipamentos necessários ao exercício da função.

Técnico(a) de comunicação e imagem I - É o(a) trabalhador(a) que participa no planeamento e implementação das diversas acções de comunicação da empresa. Propõe, concebe e implementa e faz a manutenção das páginas web. Intervém na divulgação externa da imagem da empresa. Executa o tratamento informático das publicações da empresa, de acordo com os requisitos previamente definidos. Acompanha as visitas às instalações, bem como outras acções de educação e sensibilização ambiental de acordo com as directrizes definidas.

Técnico(a) de comunicação e imagem II - É o(a) trabalhador(a) que propõe, desenvolve, implementa e efectua as revisões ao plano de comunicação da empresa. Efectua a coordenação editorial da empresa. Gere alguns contratos de parceria externa em matéria de comunicação e educação ambiental. Assegura todos os contactos com a comunicação social. Coordena a aplicação da política de patrocínios e organiza a participação da empresa em eventos externos. Coordena e acompanha as visitas às instalações, bem como outras acções de educação e sensibilização ambiental.

Técnico(a) de engenharia - É o(a) trabalhador(a) que é responsável por elaborar, acompanhar e controlar novos projectos, assim como prestar apoio técnico aos outros departamentos da empresa. Elabora estudos, análises e trabalhos técnicos relacionados com diferentes sectores da empresa, como por exemplo: monitorização ambiental das unidades, avaliação dos resultados operacionais das unidades, concepção e desenvolvimento de novos projectos/unidades. Acompanha a fase de construção, arranque e exploração dos novos projectos/unidades. Pode, ainda, prestar apoio nos domínios da divulgação exterior da empresa; acompanhar visitas às instalações; tratar, do ponto de vista técnico, alguns pedidos de informação e autorizações de utilização do sistema integrado de tratamento de RSU.

Técnico(a) de equipamento eléctrico - É o(a) trabalhador(a) que executa trabalhos de montagem, operação, reparação e afinação de instalações e equipamentos estáticos e dinâmicos, com algum grau de complexidade e responsabilidade. Efectua inspecções a todos os equipamentos, diagnosticando as necessidades de intervenção; instala e repara equipamentos, órgãos e circuitos na área da electrónica e instrumentação; opera e efectua a manutenção preventiva dos órgãos eléctricos dos equipamentos industriais. Mediante formação específica pode efectuar outras tarefas no âmbito da instrumentação. Pode enquadrar e supervisionar equipas

de pessoal externo, envolvida na manutenção de equipamentos.

Técnico(a) de equipamento mecânico - É o(a) trabalhador(a) que executa trabalhos de montagem, reparação e afinação de equipamentos estáticos e dinâmicos, com algum grau de complexidade e responsabilidade. Efectua inspecções aos equipamentos da instalação, diagnosticando necessidades de intervenção; efectua a manutenção preventiva de todos os equipamentos mecânicos da empresa; executa trabalhos de serralharia civil/mecânica e soldadura, desde que reúna competências técnico funcionais para o fazer; efectua todas as reparações dos equipamentos e zela pela lubrificação dos mesmos. Pode enquadrar e supervisionar equipas de pessoal externo, envolvidas na manutenção de equipamentos.

Técnico(a) de equipamento eléctrico altamente especializado - É o(a) trabalhador(a) que executa, de acordo com as directrizes gerais superiormente fixadas, a montagem, reparação e afinação de equipamentos estáticos e dinâmicos, com exigente valor técnico e responsabilidade.

Técnico(a) de equipamento mecânico altamente especializado - É o(a) trabalhador(a) que, de acordo com as directrizes gerais superiormente fixadas, executa trabalhos de montagem, reparação e afinação de equipamentos industriais, com exigente valor técnico e responsabilidade.

Técnico(a) industrial - É o(a) trabalhador(a) cujo comprovado conhecimento das instalações e dos processos de produção e ou de apoio à produção permite coadjuvar trabalhadores mais qualificados, no cumprimento dos respectivos planos.

Técnico(a) de planeamento e controlo industrial - É o(a) trabalhador(a) que é responsável por diagnosticar problemas, estudar alternativas e propor medidas que concorram para a optimização da capacidade produtiva e, consequentemente para a maximização dos resultados da empresa. Procede à recolha, análise e tratamento de todos os dados relativos à produção, identificando problemas e propondo soluções que visem a sua melhoria. Efectua a recolha e tratamento de dados para apoio e controlo da facturação a clientes e fornecedores. Prepara histórico de suporte às previsões orçamentais. Elabora relatórios necessários à tomada de decisão; participa em alguns planeamentos de produção/manutenção; analisa sugestões e emite pareceres técnicos. Mediante formação específica pode desenvolver tarefas relacionadas com a gestão administrativa de recursos humanos e efectuar a facturação de clientes.

Técnico(a) de prevenção de higiene e segurança I - É o(a) trabalhador(a) que coadjuva o técnico de higiene e segurança de nível II em todos os aspectos que digam respeito ao cumprimento do normativo de higiene e segurança e na implementação das medidas necessárias à eliminação dos riscos profissionais. Assegura as actividades de identificação e avaliação dos riscos nos locais de trabalho, bem como o controlo periódico dos riscos resultantes da exposição a quaisquer agentes; assegura a recolha e organização dos elementos estatísticos referentes à higiene e segurança na empresa, devendo ainda manter actualizados, para efeitos de consulta, os resultados das avaliações de riscos relativos aos grupos

de trabalhadores expostos, as listas e respectivos relatórios de acidentes de trabalho que tenham originado ausências por incapacidade, a lista das medidas propostas ou recomendações formuladas pelos serviços de SHST e ou pela comissão de SHST. Supervisiona os trabalhos de manutenção, alertando os intervenientes para os riscos existentes; participa nos planeamentos de simulação e organiza os meios destinados à prevenção e protecção, colectiva e individual; assegura as medidas a adoptar em caso de perigo grave e eminente. Colabora no planeamento e execução das acções de informação e de formação sobre os riscos e as medidas de prevenção e protecção.

Técnico(a) de prevenção de higiene e segurança II - É o(a) trabalhador(a) que mediante formação adequada é responsável por garantir o cumprimento do normativo de higiene e segurança, bem como estudar, propor e implementar as medidas necessárias à eliminação dos riscos profissionais existentes, ou à sua redução quando não for possível a sua total eliminação. Colabora na definição da política geral da empresa relativa à prevenção de riscos; coordena e supervisiona as actividades de identificação e avaliação dos riscos nos locais de trabalho; coordena a elaboração dos programas de prevenção, do plano de combate a incêndios e as medidas de primeiros socorros e de evacuação de trabalhadores em caso de sinistro grave; coordena as inspecções internas de segurança sobre o grau de controlo e observância das normas e medidas de prevenção nos locais de trabalho. Planeia e propõe acções de informação e de formação sobre os riscos e as medidas de prevenção e protecção. Gere o stock e a utilização dos equipamentos de protecção individual. Pode efectuar consultas para aquisição de materiais e equipamentos e acompanhar as visitas externas às instalações.

Técnico de processos laboratoriais - É o(a) trabalhador(a) que domina e assegura o desenvolvimento de análises físicas, químicas ou biológicas estabelecidas para o controlo do processo, assim como os respectivos registos. É responsável pela elaboração dos relatórios sobre o desenvolvimento do trabalho, podendo, ainda, gerir uma equipa de técnicos menos qualificados. Assegura o cumprimento das normas, procedimentos e técnicas estabelecidas para a sua área.

Técnico de recursos humanos - É o trabalhador(a) que, na área de recursos humanos, executa tarefas de exigente valor técnico, enquadradas em directivas gerais fixadas superiormente. Presta apoio técnico às outras áreas da empresa. Pode orientar profissionais de qualificação inferior.

Técnico de sistemas de exploração - É o(a) trabalhador(a) que é responsável por controlar, a partir da sala de comando, todo o funcionamento dos sistemas de produção, com especial incidência sobre o processo de queima, garantindo o máximo rendimento possível e a segurança dos operadores e da instalação. Vigia o desenrolar do processo produtivo e o funcionamento dos diversos equipamentos; conduz os equipamentos da instalação através de manobras de corte, regulação, seccionamento e paragens, em situações normais e de emergência; efectua o registo das informações relevantes verificadas durante o turno; controla as emissões para a atmosfera, através de ajustes ao doseamento químico ou aos processos mecânicos de sopragem; coordena a execução de

manobras e ou acções de outros operadores. Colabora na preparação do sistema de consignações dos equipamentos.

Técnico de sistemas de exploração/principal - É o/a trabalhador/a que é responsável por controlar, a partir da sala de comando, todo o funcionamento dos sistemas de produção, com especial incidência sobre o processo de queima, garantindo o máximo rendimento possível e a segurança dos operadores e da instalação. Vigia o desenrolar do processo produtivo e o funcionamento dos diversos equipamentos; conduz os equipamentos da instalação através de manobras de corte, regulação, seccionamento e paragens, em situações normais e de emergência; efectua o registo das informações relevantes verificadas durante o turno; controla as emissões para a atmosfera, através de ajustes ao doseamento químico ou aos processos mecânicos de sopragem; coordena a execução de manobras e/ou acções de outros operadores. Colabora na preparação do sistema de consignações dos equipamentos; assegura as ligações com outros departamentos da CTRSU; colabora no planeamento das actividades da instalação; pode, mediante delegação da hierarquia, orientar e coordenar as actividades dos profissionais de grupo de qualificação inferior, bem como dos profissionais do seu grupo de qualificação necessários para o funcionamento da instalação. Colabora na elaboração de instruções técnicas e na preparação de estatísticas. Colabora funcionalmente com profissionais mais qualificados.

Telefonista/recepcionista - É o(a) trabalhador(a) que assegura a distribuição da informação pelos seus destinatários, assim como recebe e encaminha as visitas; assegura todas as comunicações internas, externas bem como regista e distribui mensagens; efectua o registo das entradas e saídas de correspondência; fornece informações, dentro do seu âmbito, a colaboradores e ou a pessoas exteriores à empresa; recebe, identifica e encaminha as visitas.

SECÇÃO B

Níveis de qualificação de funções

As categorias cujas definições de funções são objecto da secção A do presente anexo são agrupadas nos níveis de qualificação de funções a seguir apresentados:

Grupo I - Quadros médios

Chefe de departamento; engenheiro(a) especializado(a).

Grupo II - Quadros intermédios

Assistente de gestão;
Chefe de manutenção eléctrica;
Chefe de manutenção mecânica;
Chefe de turno;
Encarregado geral;
Técnico(a) de comunicação e imagem II;
Técnico(a) de engenharia;
Técnico(a) de recursos humanos.

Grupo III - Profissionais altamente qualificados

Subgrupo III b

Secretário(a) de administração;
Técnico de sistemas de exploração/principal.

Subgrupo III a

Técnico(a) administrativo(a) II; técnico(a) de comunicação e imagem I;

Técnico(a) de equipamento eléctrico altamente especializado(a);

Técnico(a) de equipamento mecânico altamente especializado(a);

Técnico(a) industrial;

Técnico(a) de planeamento e controlo industrial;

Técnico(a) de prevenção, higiene e segurança II;

Técnico(a) de processos laboratoriais;

Técnico(a) de sistemas de exploração.

Grupo IV - Profissionais qualificados

Subgrupo IV c

Operador/a de central/principal.

Subgrupo IV b

Encarregado;

Gestor(a) de stocks;

Preparador(a) de trabalho;

Secretário(a);

Técnico(a) administrativo(a) I;

Técnico(a) de equipamento eléctrico;

Técnico(a) de equipamento mecânico;

Técnico(a) de prevenção, higiene e segurança I;

Técnico(a).

Subgrupo IV b/a

Analista químico(a);

Operador(a) de central;

Operador(a) de central/inertização.

Subgrupo IV a

Electricista industrial;

Mecânico(a) industrial.

Grupo V - Profissionais semiquualificados

Subgrupo V b

Auxiliar;

Chefe de equipa de caracterização;

Condutor(a) de máquinas e veículos especiais;

Operador(a) de central/ITVE;

Operador de equipamentos/ETAR;

Operador(a) de estações de transferência;

Operador(a) de máquinas e veículos especiais;

Operador(a) de triagem;

Operador(a) de vigilância e pesagem;

Telefonista/recepcionista.

Subgrupo V a

Operador(a) semiespecializado(a).

SECÇÃO C

Regras de progressão salarial nas categorias

1- A admissão na empresa será efectuada no escalão mais baixo da categoria (escalão A) passando o trabalhador a integrar o escalão seguinte (escalão B) após seis meses de trabalho.

2- O período inicial de execução do contrato será considerado período experimental e tem a duração máxima de 60 dias para a generalidade dos trabalhadores, podendo ser acordados períodos experimentais de maior duração, nos seguintes casos:

a) Trabalhadores admitidos para os grupos I e II da secção B deste anexo (níveis de qualificação de funções), caso em que o período experimental poderá ser alargado até 240 dias;

b) Trabalhadores admitidos para os grupos III e IV da referida secção B deste anexo, caso em que o período experimental poderá ser alargado até 180 dias.

3- Sempre que um trabalhador seja admitido com um contrato a termo, prevalecerá, como período experimental, o consignado no artigo 112.º do Código do Trabalho.

4- A progressão do trabalhador aos escalões superiores processar-se-á automaticamente decorridos os seguintes tempos de permanência:

24 meses no escalão B, após os quais passará ao escalão C;

36 meses no escalão C, após os quais passará ao escalão D;

36 meses no escalão D, após os quais passará ao escalão E.

5- A empresa poderá possibilitar a progressão facultativa por mérito reconhecido a trabalhadores, não condicionando, nestes casos, a progressão automática definida no número anterior.

SECÇÃO D

Regras de evolução profissional na empresa

1- Para o preenchimento de postos de trabalho na empresa será dada preferência aos trabalhadores que já estejam ao seu serviço, sempre que estes preencham os requisitos exigidos pelas funções a desempenhar e desde que estes reúnam as condições previstas na lei e neste acordo para esse preenchimento.

2- Para efeitos do disposto no número anterior, a empresa obriga-se a abrir concursos internos para todas as vagas e a divulgar internamente as aberturas de concursos externos para todas as vagas.

3- No preenchimento de vagas para categorias em que seja requerida habilitação literária específica, a empresa poderá dispensar esse requisito quando o(a) candidato(a) já desempenhe funções na respectiva área profissional e preencha os restantes requisitos exigidos pelas novas funções a desempenhar.

4- Quando se verificar a promoção do trabalhador a categoria de grupo salarial superior, ou de subgrupo superior dentro do mesmo grupo salarial, o trabalhador passará a integrar um escalão nunca inferior ao escalão B da categoria a que foi promovido.

5- Se o trabalhador promovido a categoria de grupo salarial superior ou de subgrupo dentro do mesmo grupo salarial já estiver a auferir prémio de carreira, ele mantém o direito ao referido prémio pelo valor auferido à data em que a promoção se torne efectiva.

ANEXO III

Regulamento de trabalho por turnos

Artigo 1.º

Âmbito e vigência

1- O presente regulamento aplica-se aos trabalhadores da VALORSUL - Valorização e Tratamento de Resíduos Sólidos da Área Metropolitana de Lisboa (Norte), SA, que prestam ou venham a prestar serviço em regime de turnos.

2- Este regulamento entra em vigor conjuntamente com o AE de que faz parte integrante.

Artigo 2.º

Trabalho por turnos

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

Artigo 3.º

Acordo do trabalhador

1- Nenhum trabalhador poderá ser obrigado a trabalhar em regime de turnos, salvo se tiver dado o seu acordo por escrito ou se à data da entrada em vigor do presente regulamento já se encontre a trabalhar em regime de turnos.

2- Os trabalhadores que, embora tenham dado o seu acordo ao trabalho em regime de turnos, permaneçam três anos seguidos sem trabalhar nesse regime, terão de dar de novo o seu acordo para prestar trabalho em regime de turnos.

Artigo 4.º

Conceitos

1- Horário de turnos rotativos - é aquele em que existem para o mesmo posto de trabalho dois ou mais horários de trabalho, que se sucedem, sem sobreposição que não seja a estritamente necessária para assegurar a continuidade do trabalho e em que os trabalhadores mudam periódica e regularmente de um horário de trabalho para o subsequente de harmonia com uma escala previamente estabelecida.

2- Regime de laboração contínua - é o regime de laboração das unidades, instalações ou serviços, em relação aos quais está dispensado o encerramento diário, semanal e nos feriados.

3- Folgas de compensação - são as devidas aos trabalhadores por prestação de trabalho nos dias de descanso semanal, fixados nas escalas de turnos, de acordo com o previsto neste AE.

4- Descanso compensatório - é o período de descanso devido ao trabalhador, por prestação de trabalho suplementar, excluído o realizado nos dias de descanso semanal referidos no número anterior.

Artigo 5.º

Organização das escalas de turnos

1- Compete à empresa, auscultando a comissão sindical ou

o delegado sindical quando aquela não exista, a organização ou modificação das escalas de turno.

2- As escalas anuais de turnos entram em vigor na primeira semana completa de Janeiro de cada ano e serão afixados até ao dia 10 de Dezembro do ano anterior.

3- As escalas de turnos rotativos só poderão prever mudanças de turnos após os períodos de descanso semanal nela prevista.

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

Artigo 6.º

Período de trabalho

1- Sempre que a prestação de serviço exija uma permanência ininterrupta do trabalhador de turno, a refeição será tomada no refeitório periférico respectivo obrigando-se a empresa a distribuí-la nesse local em boas condições de higiene e qualidade. O tempo nela gasto, até 30 minutos, será considerado tempo de trabalho.

2- Durante o período referido no número anterior, o trabalhador deverá, sempre que possível, ser substituído nas suas funções por outro trabalhador.

3- O trabalhador que preste serviço em regime de turnos não poderá ser obrigado a entrar novamente ao serviço após o seu período de trabalho sem que antes tenham decorrido pelo menos doze horas de descanso.

Artigo 7.º

Regime de substituição

1- Compete às chefias assegurar que a respectiva equipa se mantenha completa, pelo que lhes caberá promover as diligências necessárias, nos termos dos números seguintes, com vista à substituição do trabalhador ausente.

2- Uma vez esgotadas todas as hipóteses de utilização de trabalhadores eventualmente disponíveis, as faltas serão supridas com recurso a trabalho suplementar.

3- Quando houver que recorrer a trabalho suplementar, o período a cobrir deve ser repartido pelos trabalhadores titulares dos horários de trabalho que antecedem ou sucedem àquele em que a falta ocorrer, salvo se outra forma de procedimento for acordada entre a empresa e os trabalhadores.

4- A aplicação da regra enunciada no número anterior deve ser feita, sempre que possível, por recurso a um trabalhador que no período em causa não esteja em dia de descanso ou em gozo de folga de compensação.

Artigo 8.º

Folgas de compensação

1- As folgas de compensação serão gozadas num dos três dias úteis imediatos à data em que se verificou o facto que lhes deu origem.

2- Mediante acordo entre a empresa e o trabalhador, poderão as folgas de compensação ser gozadas em dias diferentes

dos referidos no número anterior.

3- Desde que não contrarie o disposto no número 1, não será concedido o gozo de folga de compensação sempre que esse gozo implique trabalho em dia de folga.

Artigo 9.º

Descanso compensatório

1- O descanso compensatório vence-se de acordo com a lei, quando perfizer um número de horas igual ao período normal de trabalho diário e deve ser gozado num dos 15 dias seguintes.

2- Aplica-se a este artigo o disposto no número 2 do artigo anterior.

3- Desde que haja acordo entre a empresa e o trabalhador, o gozo do descanso compensatório adquirido pode ser fracionado em períodos não inferiores a quatro horas ou, alternativamente, ser substituído por prestação de trabalho remunerado com acréscimo de 150 % sobre a retribuição normal.

4- Desde que não contrarie o disposto no número 1, não será concedido o gozo de descanso compensatório sempre que esse gozo implique trabalho em dia de folga.

Artigo 10.º

Férias

1- Em cada posto de trabalho de turnos as férias serão marcadas por escala anual rotativa.

2- As férias serão marcadas com os ajustamentos necessários para que sempre que possível o primeiro ou o último dia de férias seja imediatamente posterior ou anterior a dias de folgas ou de horário de sobreposição.

3- As alterações introduzidas no plano de férias só podem ser estabelecidas por acordo entre a empresa e o trabalhador.

Artigo 11.º

Dispensas ao trabalho

1- A empresa poderá conceder aos trabalhadores por turnos, através da chefia hierárquica respectiva, dispensas ao serviço, desde que o trabalhador em causa se comprometa a compensar a ausência com trabalho a prestar em data a fixar pela empresa.

2- O disposto no número anterior é aplicado sem prejuízo do direito atribuído aos trabalhadores nos termos da alínea *d*) do número 2 da cláusula 43.ª (Faltas justificadas).

Artigo 12.º

Subsídio de turno

1- A cada trabalhador em regime de turnos é devido um subsídio no montante e nas condições estabelecidas na cláusula 21.ª (Subsídio de turno) deste AE.

2- No caso do trabalhador mudar de regime de turnos para o regime de horário normal ou do regime de três para o de dois turnos, mantém-se o direito ao subsídio que vinha a receber desde que a mudança seja da iniciativa da empresa ou verificando-se um dos casos referidos na cláusula seguinte (Passagem ao regime de horário normal).

Artigo 13.º

Passagem ao regime de horário normal

1- O trabalhador que ao serviço da empresa completar 20 anos de trabalho em regime de turnos ou 50 anos de idade e 15 de turnos e que pretenda passar ao regime de horário normal deverá solicitá-lo por escrito à empresa, a qual dará prioridade a este trabalhador no preenchimento de vagas em horário normal.

2- Qualquer trabalhador que comprove, com parecer do médico de trabalho da empresa, a impossibilidade definitiva de continuar a trabalhar em regime de turnos, passará ao regime do horário normal, no prazo máximo de 90 dias.

Artigo 14.º

Disposição final

Em tudo o que neste regulamento não se encontrar expressamente previsto aplicar-se-á o disposto neste AE e na lei.

ANEXO IV

Regulamento da prevenção da saúde, higiene e segurança no trabalho

Artigo 1.º

Princípios gerais

1- Constitui dever da empresa instalar os trabalhadores em boas condições nos locais de trabalho, nomeadamente no que diz respeito à higiene e segurança no trabalho e prevenção de doenças profissionais.

2- A empresa obriga-se a criar e manter serviços responsáveis pelo exacto cumprimento do disposto no número anterior, de acordo com as disposições legais aplicáveis.

3- A empresa obriga-se a cumprir a legislação em vigor em matéria de prevenção da saúde, higiene e segurança no trabalho e a manter os trabalhadores informados sobre as normas correspondentes.

Artigo 2.º

Deveres específicos da empresa

A empresa é obrigada a:

a) Manter os edifícios, instalações, equipamentos e locais de trabalho em condições de higiene e segurança, conforme as disposições legais em vigor, de forma que os trabalhadores se encontrem protegidos contra riscos de acidentes e doenças profissionais;

b) Instruir os trabalhadores quanto aos riscos que comportam as respectivas ocupações e às precauções a tomar;

c) Promover a colaboração de todo o pessoal na realização e manutenção das melhores condições possíveis de saúde, higiene e segurança no trabalho;

d) Fornecer aos trabalhadores o equipamento individual de protecção referido no artigo 3.º deste regulamento, que em função do trabalho que cada colaborador desempenha seja adaptado ao respectivo posto de trabalho, segundo se encon-

tra definido por legislação aplicável, norma interna ou pelos serviços competentes;

e) Dar o seu apoio à comissão de higiene e segurança e conceder-lhe todas as facilidades para o cabal desempenho das suas funções;

f) Consultar a comissão de higiene e segurança sempre que as questões relativas a estas matérias o justifiquem;

g) Tomar as medidas ao seu alcance para dar seguimento às recomendações da comissão de higiene e segurança;

h) Fornecer aos trabalhadores as normas legais, convencionais e regulamentares sobre prevenção de saúde, higiene e segurança.

Artigo 3.º

Obrigações dos trabalhadores

1- Constituem obrigações dos trabalhadores:

a) Cumprir as prescrições de segurança, higiene e saúde no trabalho estabelecidas nas disposições legais ou convencionais aplicáveis e as instruções determinadas com esse fim pela empresa;

b) Zelar pela sua segurança e saúde, bem como pela segurança e saúde das outras pessoas que possam ser afectadas pelas suas acções ou omissões no trabalho;

c) Utilizar correctamente, e segundo as instruções transmitidas pela empresa, máquinas, aparelhos, instrumentos, substâncias perigosas e outros equipamentos e meios postos à sua disposição, designadamente os equipamentos de protecção colectiva e individual, bem como cumprir os procedimentos de trabalho estabelecidos;

d) Cooperar para a melhoria do sistema de segurança, higiene e saúde no trabalho;

e) Comunicar imediatamente ao superior hierárquico as avarias e deficiências por si detectadas que se lhe afigurem susceptíveis de originarem perigo grave e iminente, assim como qualquer defeito verificado nos sistemas de protecção;

f) Em caso de perigo grave e iminente, não sendo possível estabelecer contacto imediato com o superior hierárquico, adoptar as medidas e instruções estabelecidas para tal situação.

2- Os trabalhadores não podem ser prejudicados por causa dos procedimentos adoptados na situação referida na alínea f) do número anterior, nomeadamente em virtude de, em caso de perigo grave e iminente que não possa ser evitado, se afastarem do seu posto de trabalho ou de uma área perigosa, ou tomarem outras medidas para a sua própria segurança ou a de terceiros.

3- Se a conduta do trabalhador tiver contribuído para originar a situação de perigo, o disposto no número anterior não prejudica a sua responsabilidade, nos termos gerais.

4- As medidas e actividades relativas à segurança, higiene e saúde no trabalho não implicam encargos financeiros para os trabalhadores, sem prejuízo da responsabilidade disciplinar e civil emergente do incumprimento culposo das respectivas obrigações.

5- As obrigações dos trabalhadores no domínio da segurança e saúde nos locais de trabalho não excluem a responsabilidade da empresa pela segurança e a saúde daqueles em todos os aspectos relacionados com o trabalho.

Artigo 4.º

Equipamento individual

1- Compete à empresa fornecer os fatos e demais equipamentos de trabalho. O custo dos fatos e equipamentos, bem como as despesas de limpeza e conservação inerentes ao seu uso constituem encargo exclusivo da empresa.

2- Na escolha do tecido e dos artigos de segurança deverão ser tidas em conta as condições climatéricas do local e do período do ano.

3- A empresa suportará os encargos com a deterioração dos fatos, equipamentos, ferramentas ou utensílios de trabalho ocasionado por acidente ou uso inerente ao trabalho prestado.

Artigo 5.º

Locais para refeição

Sem prejuízo da existência de um refeitório geral, a empresa porá à disposição dos trabalhadores, em cada área de trabalho, um local condigno, arejado e asseado, servido de água potável, com mesas e cadeiras suficientes e equipado com os electrodomésticos que sejam minimamente necessários à confecção e aquecimento de refeições ligeiras.

Artigo 6.º

Vestiários, lavabos e balneários

A empresa obriga-se a instalar os trabalhadores em boas condições de higiene e segurança, provendo os locais de trabalho com os requisitos necessários e indispensáveis, incluindo a existência de vestiários, lavabos e balneários para uso dos trabalhadores das áreas fabris e manutenção.

Artigo 7.º

Comissão de higiene e segurança - Princípio geral

A defesa das garantias dos trabalhadores nos campos de saúde, higiene e segurança compete à vigilância dos próprios trabalhadores da empresa e particularmente à comissão de higiene e segurança.

Artigo 8.º

Âmbito de acção da comissão de higiene e segurança

Compete à comissão de higiene e segurança:

1- Intervir na definição da política de higiene e segurança e coadjuvar nas acções necessárias à difusão do seu conhecimento;

2- Verificar o cumprimento das disposições legais, contratuais e regulamentares que respeitem à prevenção da saúde, higiene e segurança no trabalho;

3- Cuidar que todos os trabalhadores recebam uma formação adequada em matéria de higiene e segurança, fomentar a sua colaboração na prática e observância das medidas preventivas dos acidentes de trabalho e doenças profissionais;

4- Fomentar e dinamizar campanhas de sensibilização e esclarecimento sobre a prevenção da saúde, higiene e segurança no trabalho, implementando a participação de trabalhadores nesta campanha;

5- Sensibilizar a gestão da empresa para a solução de pro-

blemas de higiene e segurança existentes;

6- Estabelecer normas gerais para satisfação das recomendações da comissão de higiene e segurança;

7- Analisar e comentar os relatórios de acidentes de trabalho, sugerindo a aplicação de cuidados especiais;

8- Analisar e criticar as estatísticas de acidentes de trabalho, propondo de imediato a aplicação das condições essenciais para eliminação das causas dos acidentes;

9- Colaborar na avaliação e determinação dos riscos potenciais de trabalho e, consequentemente propor alterações nos postos de trabalho (instalações, equipamento, etc.);

10- Interessar os trabalhadores na prática das inspecções médicas, campanhas de vacinação e outras actuações no âmbito da medicina do trabalho;

11- Colaborar no estabelecimento dos programas de emergência da fábrica;

12- Implementar de imediato as decisões tomadas, designando os responsáveis pelo acompanhamento da sua execução;

13- Elaborar um relatório anual sobre as actividades da comissão de higiene e segurança.

Artigo 9.º

Constituição da comissão de higiene e segurança

1- A comissão de higiene e segurança tem composição paritária e será constituída por quatro representantes da empresa e quatro representantes dos trabalhadores.

2- A comissão de higiene e segurança terá como consultor permanente o médico do trabalho, podendo convocar para as reuniões, sempre que o julgue necessário, qualquer outro elemento.

Artigo 10.º

Funcionamento da comissão de higiene e segurança

1- A comissão de higiene e segurança reunir-se-á, pelo menos de dois em dois meses, com todos os seus elementos.

2- A comissão de higiene e segurança será secretariada por um dos seus membros, que promoverá a feitura da acta e a sua distribuição dentro de um prazo de oito dias úteis.

3- O secretariado da comissão de higiene e segurança convocará, além dos elementos efectivos, todos os outros que se considerem essenciais para análise dos assuntos a discutir.

4- O secretário procederá à convocatória das reuniões normais da comissão de higiene e segurança com oito dias úteis de antecedência.

5- Para cada reunião deverão constar da convocatória todos os pontos da agenda de trabalhos. A apresentação de novos pontos, quanto feita fora as reuniões, deverá ser canalizada para o secretário, com pelo menos cinco dias úteis de antecedência.

6- As reuniões da comissão serão presididas, em sistema rotativo, por um dos seus membros.

7- Para a realização das reuniões, considerar-se-á a ocupação de todos os elementos como tempo de trabalho efectivo, sem perda de quaisquer direitos ou regalias.

8- A comissão de higiene e segurança poderá reunir extraordinariamente para análise de situações especiais.

Artigo 11.º

Despesas de funcionamento da comissão de higiene e segurança

Os encargos de funcionamento da comissão de higiene e segurança serão suportados pela empresa.

Artigo 12.º

Disposições finais

1- Os representantes dos trabalhadores na comissão de higiene e segurança dispõem, para as suas funções, de um crédito global de vinte e quatro por mês.

2- A empresa assegurará aos trabalhadores da comissão de higiene e segurança formação adequada ao exercício das respectivas funções, podendo, para esse efeito, solicitar o apoio das autoridades competentes, bem como conceder, se para tanto for necessário, licença com retribuição ou sem retribuição no caso em que seja atribuído aos trabalhadores, subsídio específico.

3- Sem prejuízo do disposto no número anterior, aos trabalhadores da comissão de higiene e segurança é concedida a possibilidade de frequentarem, durante o mínimo de 10 dias úteis por ano, acções de formação e ou aperfeiçoamento promovidas pelo sindicato outorgante.

4- A empresa enviará ao sindicato outorgante o relatório anual referido no número 13 do artigo 8.º (Âmbito da acção da comissão de higiene e segurança) do presente regulamento.

Depositado em 10 de Novembro de 2017, a fl. 41 do livro n.º 12, com o n.º 222/2017, 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 GEBALIS - Gestão do Arrendamento da Habitação Municipal de Lisboa, EM, SA e o STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins e outro

CAPÍTULO I

Âmbito e vigência

Cláusula 1.ª

Âmbito

1- O presente acordo de empresa, adiante designado por AE, obriga por um lado, a GEBALIS - Gestão do Arrendamento da Habitação Municipal de Lisboa, EM, SA, adiante designada por empresa e, por outro, a totalidade dos trabalhadores ao seu serviço ou a contratar futuramente, aqui representados pelo STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins e o STML - Sindicato dos

Trabalhadores do Município de Lisboa.

2- Para efeitos da alínea g) do número 1 do artigo 492.º do Código do Trabalho serão abrangidos pelo presente AE, cerca de 208 (duzentos e oito) trabalhadores.

3- Para efeitos dos números anteriores, são considerados ao serviço da empresa, quer os trabalhadores oriundos da autarquia de Lisboa quer os trabalhadores contratados ou a contratar ao abrigo do Regime do Contrato Individual de Trabalho.

4- Sempre que, no presente AE, se refira as designações «trabalhador» ou «trabalhadores», as mesmas devem ter-se por aplicáveis a ambos os géneros.

5- O presente AE, incluindo os seus anexos, aplica-se no concelho de Lisboa e nos concelhos de Amadora e Sintra nos bairros com frações sob a gestão da GEBALIS, constituindo um todo orgânico e vinculando, reciprocamente, as partes outorgantes ao seu cumprimento integral.

6- Para efeitos do disposto na alínea c) do número 1 do artigo 492.º do Código do Trabalho o âmbito de atividade da empresa corresponde ao código 68321, Administração de Imóveis por Conta de Outrem, da Classificação Portuguesa das Atividades Económicas Rev. 3.

Cláusula 2.ª

Vigência, denúncia e revisão

1- O presente AE entra em vigor cinco dias após a data da distribuição do *Boletim do Trabalho e Emprego* em que for publicado e terá uma vigência de 3 anos, renovando-se por iguais períodos.

2- Sem prejuízo do número anterior, a tabela salarial e demais cláusulas de expressão pecuniária serão revistas anualmente.

3- A revisão do presente AE far-se-á com o envio à outra parte outorgante da proposta de revisão, através de carta registada com aviso de receção.

4- A contraparte deverá enviar uma contraproposta até trinta dias após a receção das propostas de revisão, sem prejuízo da prorrogação daquele prazo por acordo das partes, presumindo-se que a outra parte aceita o proposto sempre que não apresente proposta específica para cada matéria, havendo-se, porém, como contraproposta a vontade expressa de negociar.

5- A parte que apresenta a proposta de revisão dispõe do prazo de quinze dias para examinar a contraproposta, iniciando-se as negociações após o termo dos prazos referidos nos números anteriores.

6- Da proposta e contraproposta serão enviadas cópias ao ministério responsável pela área laboral.

7- Sempre que se verifique, pelo menos, três alterações ou sejam revistas mais de dez cláusulas, com excepção da tabela salarial e cláusulas de expressão pecuniária, será feita a republicação automática do novo texto consolidado, do clausulado geral, no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

CAPÍTULO II

Exercício do direito sindical

Cláusula 3.^a

Princípios gerais

1- É direito dos trabalhadores inscreverem-se em associações sindicais.

2- Os trabalhadores e as associações sindicais têm o direito irrenunciável a desenvolver actividade sindical no interior da empresa, nomeadamente através de delegados sindicais, comissão sindical ou comissão intersindical.

3- À empresa é vedada qualquer interferência na actividade sindical dos trabalhadores ao seu serviço.

Cláusula 4.^a

Dever de informação

É dever da empresa prestar às associações sindicais outorgantes, todas as informações e esclarecimentos que estes solicitem quanto ao cumprimento deste AE.

Cláusula 5.^a

Organização sindical na empresa

1- Dirigentes sindicais são os elementos dos corpos gerentes dos sindicatos, das uniões, federações e confederações sindicais e ainda de qualquer outra associação sindical.

2- A comissão sindical de empresa, doravante designada CSE, é um órgão sindical na empresa, sendo constituída pelos delegados sindicais de uma estrutura sindical.

3- A comissão intersindical, doravante designada CIE, é a organização dos delegados sindicais das diversas CSE.

4- A constituição, atribuição, competência e modo de funcionamento das comissões sindicais ou intersindicais, criadas ou a criar serão da exclusiva responsabilidade dos trabalhadores, sendo necessário o seu reconhecimento efectivo pelos sindicatos.

5- Os delegados sindicais são os representantes das associações sindicais na empresa, sendo eleitos pelos trabalhadores e, constituem as comissões sindicais ou intersindicais de trabalhadores.

6- As CSE e CIE, bem como os delegados sindicais na falta destas, têm competência para desenvolver actividade sindical, para analisar, propor e ser ouvidas em tudo quanto diga respeito e seja do interesse dos trabalhadores e nomeadamente:

a) Analisar quaisquer hipóteses de alterações de horário de trabalho, esquema de horas extraordinárias ou mudanças de turnos, salvo em situações de urgência justificada e sem prejuízo da informação e análise posterior;

b) Analisar quaisquer hipóteses de mudança de local de trabalho, salvo em situações de urgência justificada e sem prejuízo de informação e análise posterior;

c) Fiscalizar a aplicação de todas as cláusulas do presente AE, designadamente aquelas em que essa fiscalização seja expressamente prevista;

d) Ser informados e dar parecer, sempre que a empresa proceder à reestruturação dos serviços, nomeadamente devido a melhorias tecnológicas ou reconversão de postos de trabalho.

Cláusula 6.^a

Garantias dos trabalhadores com funções sindicais

Os dirigentes sindicais, os membros das CSE e CIE e os delegados sindicais têm o direito de exercer normalmente as suas funções, sem que tal possa constituir entrave para o seu desenvolvimento profissional ou para a melhoria da sua remuneração, provocar despedimentos ou aplicação de quaisquer outras sanções ou ser motivo de mudança injustificada de serviço ou do seu horário de trabalho.

Cláusula 7.^a

Comunicação à empresa

1- As direcções das associações sindicais outorgantes comunicarão à empresa a identificação dos delegados sindicais eleitos, bem como daqueles que integrem a CSE ou a CIE, por intermédio de carta registada com aviso de recepção, de que será afixada cópia nos locais reservados para afixação da informação sindical.

2- O mesmo procedimento será observado no caso de substituição ou cessação de funções de qualquer trabalhador abrangido pelo disposto no número anterior.

Cláusula 8.^a

Direitos e garantias dos dirigentes sindicais

1- As faltas dadas pelos membros de direcção das associações sindicais consideram-se justificadas e contam para todos os efeitos como tempo de serviço efectivo, excepto para efeitos de retribuição.

2- Para o exercício das suas funções, os trabalhadores referidos no número anterior, beneficiam de um crédito de seis dias de ausências remuneradas por mês.

3- Para o exercício deste direito as associações sindicais respectivas deverão comunicá-lo, por escrito, com um dia de antecedência, com referência às datas e ao número de dias de que os respectivos trabalhadores necessitam para o exercício das funções referidas, salvo motivo atendível, caso em que a comunicação deverá ser efectuada no prazo de três dias úteis, contados a partir do primeiro dia em que se verifique a ausência.

4- Os membros de direcção das associações sindicais não podem ser transferidos de local de trabalho sem o seu acordo, salvo no caso de transferência do estabelecimento onde prestam serviço, não podendo ainda ser discriminados face aos demais trabalhadores em consequência do exercício da actividade sindical.

Cláusula 9.^a

Direitos dos delegados sindicais

1- Os delegados sindicais têm direito a circular no interior da empresa para afixar textos, convocatórias e comunicações ou prestar quaisquer outras informações para conhecimento dos trabalhadores, sem prejuízo, em qualquer dos casos, da laboração normal da empresa.

2- A empresa é obrigada a reservar locais apropriados à afixação da informação e documentação sindical, devendo

esses locais ser escolhidos de comum acordo com os delegados sindicais.

3- Sem prejuízo do disposto no número seguinte, as faltas dadas pelos delegados sindicais para o exercício das suas funções, consideram-se justificadas e contam para todos os efeitos legais como serviço efetivo, salvo quanto à remuneração.

4- Os trabalhadores referidos no número anterior têm, contudo, direito a um crédito que, no mínimo, será de doze horas remuneradas por mês para o exercício das suas funções, por cada delegado sindical.

5- No caso de trabalhadores que integrem a CIE o crédito referido no número anterior será de 14 horas mensais.

6- Os delegados sindicais e membros da CIE, sempre que pretendam exercer o direito previsto nos números 3 a 5 desta cláusula, deverão avisar a entidade patronal, por escrito, sempre que possível, com a antecedência mínima de um dia.

7- Sempre que, por motivos de urgência ou imprevisibilidade, não seja possível avisar a entidade patronal nos termos previstos no número anterior, os delegados sindicais que tenham exercido o direito previsto no número anterior, deverão enviar, por escrito, a comunicação do exercício dos direitos conferidos nos números 3 a 5 desta cláusula, no prazo de três dias úteis.

Cláusula 10.^a

Direito de reunião sindical na empresa

1- Os trabalhadores têm direito a reunir-se em plenário geral durante o horário normal de trabalho até um período máximo de quinze horas por ano, que contarão, para todos os efeitos, como tempo de serviço efetivo.

2- Sem prejuízo do número anterior, os trabalhadores têm também direito a reunir-se em plenário por secções durante o horário normal de trabalho até um período máximo de 3 horas por ano e por secção, que contarão, para todos os efeitos, como tempo de serviço efetivo.

3- Os trabalhadores poderão ainda reunir-se fora do horário normal nos locais de trabalho, sem prejuízo da normalidade da laboração no caso de trabalho por turnos.

4- As reuniões referidas nos números anteriores podem ser convocadas pela comissão sindical, ou pelo delegado sindical, se aquela não existir, sendo comunicadas à empresa, com a antecedência mínima de um dia, a data e a hora em que elas se efectuem.

5- Os dirigentes das organizações sindicais respectivas que não trabalhem na empresa podem participar nas reuniões, mediante comunicação à administração com a antecedência mínima de seis horas.

Cláusula 11.^a

Instalações da comissão sindical de empresa

As CSE, ou os delegados sindicais na falta destas, têm direito a utilizar uma sala na empresa que seja apropriada ao exercício das suas funções, sempre que solicitada.

Cláusula 12.^a

Reuniões com órgãos de gestão da empresa

1- As CSE, CIE ou os delegados sindicais, quando nenhuma daquelas exista, reunirão trimestralmente e ainda sempre que se justifique com os órgãos de gestão da empresa, ou quem estes designarem para o efeito, nomeadamente para discussão e análise de assuntos com interesse para a vida dos trabalhadores.

2- Para os efeitos previstos no número anterior a empresa e as CSE, CIE ou os delegados sindicais na falta daquelas, acordarão entre si, até 15 de Dezembro de cada ano civil, o calendário anual de reuniões.

3- O tempo despendido nas reuniões trimestrais é considerado para todos os efeitos como tempo de serviço efetivo, não contando para o crédito de horas previsto nos números 3 a 5 da cláusula 9.^a do AE.

4- O disposto no número anterior aplica-se também à participação dos delegados sindicais ou dirigentes sindicais que sejam trabalhadores da empresa nas reuniões efectuadas no âmbito das negociações do AE.

Cláusula 13.^a

Quotização sindical

1- A empresa obriga-se mensalmente a cobrar e enviar ao sindicato respectivo, o produto das quotizações dos trabalhadores sindicalizados, acompanhado dos respectivos mapas de quotização total, até ao dia 10 do mês seguinte àquele a que se reportam.

2- A empresa comunicará, ainda, por intermédio destes mapas, os trabalhadores sindicalizados que se encontrem doentes, sinistrados ou em licença sem retribuição, bem como os que tenham falecido ou passado à reforma no mês a que os mesmos mapas se reportem.

Cláusula 14.^a

Consulta aos órgãos representativos dos trabalhadores

1- Quando no presente AE se estipular a consulta aos órgãos representativos dos trabalhadores, estes deverão pronunciar-se no prazo de dez dias úteis, contados a partir da data de recepção do pedido, sem prejuízo de prazos diferentes estabelecidos noutras disposições.

2- Caso sejam necessários elementos adicionais relacionados com o objecto da consulta, deverão os órgãos representativos dos trabalhadores solicitá-los no prazo de cinco dias úteis. O prazo estipulado no número anterior começará a ser contado novamente a partir da data da resposta da empresa.

3- A falta de resposta nos prazos estipulados nos números anteriores é entendida como aceitação tácita daqueles órgãos em relação à matéria objecto da consulta.

4- Ao disposto no número anterior exceptuam-se os casos em que, por mútuo acordo, haja prorrogação daqueles prazos.

CAPÍTULO III

Admissão, carreira e mobilidade profissional

Cláusula 15.^a

Admissão

1- Só podem ser admitidos ao serviço da empresa, os trabalhadores que satisfaçam os requisitos específicos para as funções a desempenhar, previstos neste AE, estando vedado à empresa estabelecer limites máximos à idade de admissão, salvo os previstos nas respectivas normas legais imperativas.

2- Todo o processo de selecção será desenvolvido nas seguintes fases:

a) Publicitação - fase em que é dado conhecimento da existência da vaga e condições de candidatura;

b) Pré-selecção - fase em que são eliminados os candidatos que não preencham as condições mínimas de candidatura;

c) Selecção - fase em que, através de várias técnicas e processos (entrevistas, provas, análise curricular ou testes), se procura determinar os(as) candidatos(as) que melhor se adequem às condições de candidatura.

3- A celebração de contratos de prestação de serviços em caso algum poderá ser utilizada para o desempenho de funções de carácter permanente.

4- O disposto no número anterior não impede a celebração de contrato de prestação de serviços para uma determinada área de actividade da empresa ou função específica.

Cláusula 16.^a

Recrutamento e selecção

1- Sempre que a empresa proceda a recrutamento, interno ou externo, será o mesmo objecto de divulgação junto de todos os trabalhadores, de forma acessível a todos devendo a respetiva comunicação ser ainda enviada à CSE ou aos delegados sindicais, na falta desta.

2- Em cada processo de selecção serão aplicadas técnicas idênticas a todos(as) os(as) candidatos(as), as quais deverão garantir o nível mínimo de exigências requerido para o exercício das funções a desempenhar.

3- Sempre que os recrutamento não se destinem a cargos dirigentes ou de especial exigência de qualificação ou confiança, situações estas que serão sempre a preencher por comissão de serviço, o recrutamento far-se-á, numa primeira fase, no universo dos trabalhadores já vinculados à empresa e destes, em caso de igualdade, pelos mais antigos e, se necessário, por recrutamento externo em que, em caso de igualdade de requisitos e/ou classificações ou qualificações exigidos para as funções a desempenhar, a empresa está obrigada a dar preferência aos trabalhadores já do seu quadro, com preferência pela maior antiguidade.

4- No ato de admissão será entregue ao trabalhador um exemplar do AE em vigor, elaborando-se um contrato assinado por ambas as partes, em duplicado, ficando um exemplar para a empresa e outro para o trabalhador, do qual deverão constar:

a) Definição de funções;

b) Carreira profissional;

c) Retribuição;

d) Horário de trabalho;

e) Domicílio profissional e local habitual de prestação de trabalho.

5- As candidaturas dos trabalhadores em recrutamentos internos e externos não recrutados manter-se-ão válidas para os novos recrutamentos que, no prazo de 12 meses, venham a ser abertos para vagas que ocorram relativamente a perfis de exigência de funções semelhantes, contando-se aqueles prazos a partir da data da graduação e classificação dos candidatos.

Cláusula 17.^a

Classificação profissional

1- Os trabalhadores abrangidos, ou a abranger, pelo presente AE são obrigatoriamente classificados pela empresa, segundo as funções que efectivamente desempenham, numa das carreiras que constam do anexo II.

2- Quando os trabalhadores desempenhem funções que correspondam a diferentes carreiras, classes, níveis ou graus, serão classificados na função mais qualificada, sem prejuízo de continuarem a exercer as funções que vinham a desempenhar, com a inerente remuneração.

Cláusula 18.^a

Progressão na carreira

1- Considera-se progressão o acesso ou passagem de um trabalhador a nível remuneratório superior dentro da sua carreira ou, ainda, a funções, mesmo que de carreira diversa da sua, que impliquem maior responsabilidade e a que corresponda remuneração mais elevada, salvo quando tal ocorra em virtude do exercício de funções em regime de comissão de serviço, caso em que a progressão opera na respetiva carreira.

2- Os trabalhadores progridem na carreira pelo mecanismo enunciado no número anterior sempre que completem três anos de permanência num determinado nível remuneratório e obtenham avaliação de desempenho com classificação positiva.

3- Para efeitos do previsto no número anterior será o Regulamento de Avaliação de Desempenho a definir qual a menção quantitativa equivalente a classificação positiva.

4- A falta de avaliação de desempenho não imputável ao trabalhador não prejudica a progressão na carreira.

Cláusula 19.^a

Formação profissional

1- É dever da empresa providenciar o aperfeiçoamento profissional dos trabalhadores, designadamente, fomentando a frequência de cursos oficiais, de treino e de aperfeiçoamento profissional.

2- A formação profissional promovida por iniciativa da empresa pode ser ministrada diretamente pelo empregador, pelo Município de Lisboa ou por entidades formadoras externas acreditadas para o efeito.

3- As acções de formação devem ocorrer durante o horário de trabalho.

4- O tempo despendido pelo trabalhador em acções de formação profissional cuja frequência seja determinada pela entidade patronal é, para todos os efeitos, considerada como tempo de trabalho, sendo suportadas pela empresa as despesas indispensáveis à frequência destas acções de formação.

5- Os princípios que visam promover a formação profissional constam de regulamento próprio, o qual faz parte integrante deste AE.

6- A empresa deve 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 junto dos trabalhadores e seus representantes, nos termos legais.

Cláusula 20.^a

Formação por iniciativa dos trabalhadores

1- Os trabalhadores que, por sua iniciativa, frequentem cursos ou acções de formação profissional inferiores a seis meses, que não se incluam no plano anual de formação da empresa, podem beneficiar de licença sem retribuição, nos termos da lei.

2- Por acordo com o empregador, o trabalhador pode beneficiar de licença de curta duração para formação profissional preferencialmente 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 no plano de formação.

3- A frequência dos cursos ou acções previstas na presente cláusula deve ser comunicada à empresa com a antecedência possível ou logo que o trabalhador tenha conhecimento da sua admissão no curso ou acção.

Cláusula 21.^a

Avaliação de desempenho

A avaliação de desempenho será objeto de Regulamento de Avaliação de Desempenho.

Cláusula 22.^a

Prevenção, saúde, higiene e segurança no trabalho

Os princípios que visam promover a prevenção da saúde, higiene e segurança no trabalho constam de um regulamento próprio, o qual faz parte integrante deste AE.

Cláusula 23.^a

Medicina do trabalho

1- A empresa manterá um serviço de medicina no trabalho nos termos da lei, dotando-o dos meios e elementos necessários para a execução das tarefas que lhe incumbem.

2- O serviço, de carácter essencialmente preventivo, tem por finalidade a defesa da saúde dos trabalhadores e a vigilância das condições higiénicas do seu trabalho.

3- Os exames médicos decorrerão no período normal do serviço e sem perda de qualquer retribuição.

4- Além do serviço essencialmente de carácter preventivo, o serviço de medicina no trabalho determinará a realização de consultas de urgência e respetivos exames, em todas as situações em que o trabalhador seja vítima de agressão sofrida no exercício das suas funções e por causa delas.

CAPÍTULO IV

Direitos e deveres das partes

Cláusula 24.^a

Deveres da empresa

1- A empresa obriga-se a:

a) Cumprir rigorosamente a lei e este AE, bem como os regulamentos dele emergentes;

b) Cumprir e fazer cumprir as normas legais e contratuais sobre prevenção, higiene e segurança no trabalho;

c) Não exigir dos trabalhadores a execução de tarefas incompatíveis com a sua carreira profissional, com excepção dos casos previstos na lei e neste AE;

d) Não exigir dos trabalhadores a execução de actos ilícitos ou contrários a regras deontológicas de profissão ou que violem normas de segurança;

e) Facultar aos trabalhadores o seu processo individual, sempre que aqueles o solicitem;

f) Emitir e entregar aos trabalhadores, sempre que este o solicitar, no momento ou após cessação do contrato de trabalho, seja qual for o motivo desta, certificados ou certidões, onde constem todos os factos por este expressamente solicitados;

g) Segurar todos os trabalhadores contra acidentes de trabalho, no valor de 100 % da sua retribuição normal, incluindo todas as prestações que revistam carácter de regularidade;

h) Prestar aos trabalhadores patrocínio jurídico e judiciário nas modalidades de pagamento de custas processuais e honorários de advogado, escolhido pela empresa, em todas as situações em que o trabalhador seja vítima de agressão sofrida no exercício das suas funções e por causa delas e bem assim quando estes dele careçam por atos ou omissões inerentes à função que desempenhe, desde que não haja infração disciplinar, consistente no pagamento das despesas com a deslocação a tribunal ou a outras instâncias judiciais, custas processuais e honorários de advogado escolhido pela empresa;

i) Prestar formação profissional aos trabalhadores nos termos legais e contratualmente aplicáveis;

j) Fornecer aos trabalhadores, a título gratuito, todos os instrumentos e equipamentos necessários ao desempenho das respectivas funções;

k) Entregar a cada trabalhador um exemplar deste AE.

Cláusula 25.^a

Princípio da não discriminação

Constitui ainda dever da empresa, respeitar e fazer respeitar, em todas as relações reguladas pelo AE, o princípio da não discriminação em função do género, da raça, da confissão religiosa, da ideologia política ou da sindicalização.

Cláusula 26.^a

Princípio sobre a igualdade

1- Para efeitos da aplicação do princípio da igualdade, nenhum trabalhador pode ser prejudicado, beneficiado ou preferido no emprego, no recrutamento, no acesso, na formação, na promoção, na progressão na carreira ou na retribuição.

2- Em caso de igualdade de classificação e requisitos num processo de selecção para uma dada carreira profissional, a empresa deve promover a igualdade de oportunidades, dando preferência ao género menos representado.

3- Nas carreiras de direcção ou chefia aplica-se, com as devidas adaptações, o disposto no número anterior, caso se determine o recrutamento por concurso.

Cláusula 27.^a

Coacção e assédio

1- Todos os trabalhadores têm o direito a exercer a sua actividade profissional de forma efectiva e sem quaisquer constrangimentos, no respeito integral pela dignidade da pessoa humana.

2- No caso de violação do disposto no número 1 por parte da entidade empregadora, esta constitui-se na obrigação de pagar ao trabalhador uma indemnização nos termos gerais de direito, sem prejuízo de outras indemnizações por danos patrimoniais ou não patrimoniais a que houver lugar.

3- Se a violação do disposto no número 1 da presente cláusula decorrer de conduta praticada por superior hierárquico, o trabalhador afectado pode denunciar a situação junto dos responsáveis da empresa, que terão de agir em sede disciplinar, sem prejuízo do recurso aos meios legais competentes.

Cláusula 28.^a

Garantias dos trabalhadores

É proibido à empresa:

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

b) Exercer ou consentir que sejam exercidas pressões sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho deste ou dos seus colegas;

c) Diminuir, directa ou indirectamente, a retribuição do trabalhador, excepto nos casos previstos na lei e neste AE;

d) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou utilizar serviços fornecidos pela empresa ou por outra entidade por ela indicada;

e) Despedir e readmitir o trabalhador, ainda que com o consentimento deste, havendo o propósito de o prejudicar em direitos e garantias já adquiridos por força da relação laboral;

f) Despedir qualquer trabalhador em contravenção com o disposto na lei e neste AE;

g) Transferir o trabalhador para local de trabalho diverso do estipulado nos termos do número 4, alínea e) da cláusula 16.^a, salvo a pedido do próprio ou para acautelar prejuízo da empresa, devidamente fundamentado e após parecer prévio

da comissão sindical ou delegados sindicais, na falta daquela.

Cláusula 29.^a

Deveres dos trabalhadores

Todos os trabalhadores devem:

a) Cumprir rigorosamente todo o disposto neste AE e na lei;

b) Cumprir e fazer cumprir as ordens e determinações da administração e dos seus superiores hierárquicos, salvo se estas forem contrárias à lei, a este AE, ou, aos seus direitos e garantias;

c) Respeitar e fazer-se respeitar dentro dos locais de trabalho e em quaisquer instalações da empresa, bem como zelar e pugnar por uma boa imagem desta;

d) Zelar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhes sejam confiados;

e) Cumprir e fazer cumprir rigorosamente as regras de higiene e segurança no trabalho;

f) Prestar aos seus colegas de trabalho todos os conselhos e ensinamentos que lhes sejam úteis no desempenho das suas funções;

g) Realizar o trabalho com zelo e diligência;

h) Abster-se de negociar por conta própria ou alheia em qualquer local da empresa ou em concorrência com esta;

i) Cumprir e fazer cumprir as indicações de ordem técnica e as normas de segurança das instalações;

j) Comunicar à empresa, em tempo útil, todas as alterações que se verifiquem no seu estado civil, agregado familiar, mudança de residência e currículo escolar ou académico;

k) Utilizar os equipamentos que a tal estejam obrigados, definidos em regulamento interno;

l) Em todo o omissis nas alíneas anteriores cumprir-se-á o estipulado no artigo 128.º do Código do Trabalho.

CAPÍTULO V

Poder disciplinar e cessação do contrato de trabalho

Cláusula 30.^a

Exercício da acção disciplinar

1- O procedimento disciplinar deve exercer-se nos sessenta dias subsequentes aquele em que a entidade patronal ou o superior hierárquico com competência disciplinar, teve conhecimento da infracção, sem prejuízo do disposto no número 3 da cláusula seguinte.

2- A sanção disciplinar não pode ser aplicada sem audiência prévia do trabalhador e a sua execução só pode ter lugar no prazo de quarenta e cinco dias contados a partir da decisão.

Cláusula 31.^a

Sanções disciplinares

1- Para os efeitos previstos no presente capítulo as sanções disciplinares aplicáveis na empresa são:

- a) Repreensão;
- b) Repreensão registada;
- c) Sanção pecuniária;
- d) Suspensão do trabalho com perda de retribuição;
- e) Despedimento sem indemnização ou compensação.

2- O direito de exercer o poder disciplinar prescreve no prazo de um ano após a prática da infração, ou logo que cesse o contrato de trabalho.

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

4- A retribuição perdida pelo trabalhador em consequência da sanção prevista na alínea d) do número 1 desta cláusula não reverte para o Instituto de Gestão Financeira da Segurança Social, mas o pagamento às instituições de previdência das contribuições devidas, tanto por aquele como pela entidade patronal, sobre as remunerações correspondentes ao período de suspensão, não fica dispensado.

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

6- A suspensão do trabalho não pode exceder por cada infracção oito dias, e, em cada ano civil, o total de 24 dias.

Cláusula 32.^a

Procedimento disciplinar

1- A aplicação ao trabalhador de qualquer sanção disciplinar, só pode ter lugar no termo de um processo, organizado de acordo com o disposto nos números seguintes.

2- Quando se verifique qualquer comportamento que constitua infracção disciplinar, a entidade patronal enviará ao trabalhador que o tenha praticado nota escrita de culpa, com a descrição circunstanciada dos factos que lhe são imputados.

3- Se a empresa pretender despedir o trabalhador com fundamento nos factos que lhe são imputados, essa intenção ser-lhe-á comunicada por escrito e enviada em anexo à nota de culpa.

4- Será enviada à CSE ou aos delegados sindicais, na falta desta, cópia dos documentos referidos nos números anteriores.

5- Na nota de culpa o trabalhador será informado que dispõe de um prazo de dez dias úteis para deduzir, por escrito, os elementos que considere relevantes para a sua defesa, podendo requerer a realização de diligências probatórias nos termos previstos na legislação laboral vigente.

6- A apresentação de testemunhas arroladas pelo trabalhador é da responsabilidade deste. Porém, sempre que a inquirição se deva realizar fora do concelho onde o trabalhador exerça preponderantemente as suas funções, a empresa suportará os custos emergentes da deslocação de cada testemunha.

7- Após a conclusão das diligências probatórias, será entregue, à CSE ou aos delegados sindicais, na falta desta cópia de todo o processado, para esta, querendo e em dez dias úteis, fazer juntar ao processo o seu parecer fundamentado.

8- Decorrido o prazo referido no número anterior, a entidade patronal dispõe de 30 dias para proferir a decisão, que deve ser fundamentada e constar de documento escrito.

9- Da decisão será enviada cópia ao trabalhador e à CSE, ou aos delegados sindicais, na falta desta.

10- Simultaneamente, com a remessa da nota de culpa, ou após o envio desta ao trabalhador, a entidade patronal pode suspender preventivamente aquele, informando previamente a CSE ou os delegados sindicais, na falta desta, sem perda de retribuição.

11- O incumprimento, por parte da entidade patronal, de qualquer das formalidades previstas nos números anteriores, gera a nulidade de todo processo de inquérito disciplinar, com as consequências previstas na legislação laboral aplicável.

12- Para efeitos da graduação das penas disciplinares, estabelecidas nos termos da cláusula 32.^a, deverá atender-se à natureza e gravidade da infracção, à culpabilidade do infractor, ao seu comportamento anteriores às demais circunstâncias que no caso se mostrem relevantes, não podendo aplicar-se mais de uma pena pela mesma infracção.

13- O disposto nos números anteriores não prejudica a organização do processo prévio de inquérito, nos termos e para os efeitos previstos, no regime legal da cessação do contrato de trabalho.

14- Se o trabalhador arguido for delegado sindical, o sindicato respectivo será informado e consultado nos mesmos termos da CSE e em simultâneo com esta.

Cláusula 33.^a

Sanções abusivas

1- São consideradas abusivas as sanções disciplinares motivadas pelo facto de um trabalhador:

a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;

b) Recusar-se a cumprir ordens a que não devesse obediência, nos termos da alínea b) da cláusula 29.^a;

c) Exercer ou candidatar-se a funções em associações sindicais, comissões paritárias, comissões de trabalhadores, comissões sindicais ou comissões de prevenção, saúde, higiene e segurança no trabalho ou de delegado sindical;

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

2- Presume-se abusivo o despedimento ou a aplicação de qualquer sanção sob a aparência de punição de outra falta, quando tenham lugar:

a) Até um ano após qualquer dos factos previstos nas alíneas a), b) e d) do número anterior;

b) Até três anos após o termo das funções referidas na alínea c) do número anterior;

c) Até três anos após a data da apresentação da candidatura às funções previstas nos termos da alínea anterior, quando as não venha a exercer, se já então o trabalhador se encontrava ao serviço da empresa.

3- A entidade patronal que aplicar a qualquer trabalhador que exerça ou tenha exercido há menos de um ano as funções referidas na alínea c) do número 1 alguma sanção sujeita a

registo nos termos da cláusula 36.^a (Registo das sanções disciplinares) ou faça, sob qualquer forma, cessar o seu contrato de trabalho, deve comunicar o facto, fundamentando-o, à Autoridade para as Condições de Trabalho, no prazo de oito dias.

Cláusula 34.^a

Consequências da aplicação de sanções abusivas

1- A entidade patronal que aplicar alguma sanção abusiva nos casos previstos nas alíneas *a)*, *b)*, e *d)* do número 1 da cláusula anterior indemnizará o trabalhador nos termos gerais de direito com as alterações constantes dos números seguintes.

2- Se a sanção consistiu no despedimento, a indemnização será a fixada nos termos da cláusula 36.^a

3- Tratando-se de sanção pecuniária ou suspensão, a indemnização não será inferior a dez vezes a importância daquela ou da retribuição perdida.

4- A entidade patronal que aplicar sanção abusiva no caso previsto na alínea *c)* do número 1 da cláusula anterior, indemnizará o trabalhador nos termos dos números anterior com as seguintes alterações:

a) Os mínimos fixados no número 3 são elevados para o dobro;

b) Em caso de despedimento, a indemnização será calculada nos termos do disposto no número 1 da cláusula 36.^a, mas nunca será inferior à retribuição correspondente a seis meses de serviço.

Cláusula 35.^a

Registo das sanções disciplinares

A entidade patronal deve manter devidamente actualizada, a fim de o apresentar às autoridades competentes sempre que estas o requeiram, o registo das sanções disciplinares, escriturado de forma a poder verificar-se facilmente o cumprimento das disposições anteriores.

Cláusula 36.^a

Indemnização por despedimento sem justa causa promovido pela empresa ou por rescisão com justa causa promovida pelo trabalhador

1- O montante mínimo da indemnização em substituição da reintegração devida ao trabalhador por despedimento promovido pela empresa sem justa causa, é o equivalente a mês e meio de retribuição, por cada ano de antiguidade ou fracção, mas nunca inferior a 3 meses.

2- Os montantes referidos no número anterior são elevados para o dobro se a não reintegração resultar de oposição à reintegração manifestada pela empresa.

3- O montante mínimo da indemnização devida ao trabalhador que resolva o contrato com fundamento em justa causa é, sem prejuízo da existência de termo resolutivo ou de montante superior resultante da lei, igual ao estipulado no número 1 desta cláusula.

4- O valor mensal da retribuição é, para efeitos dos números anteriores, o que resulta da aplicação da tabela salarial acrescido dos prémios a que o trabalhador tenha direito.

Cláusula 37.^a

Compensação por caducidade

1- A compensação devida ao trabalhador por caducidade do contrato a termo decorrente de declaração da empresa, é equivalente a dois dias de retribuição por cada mês de antiguidade ou fracção, mas nunca inferior a 1 mês.

2- O valor mensal da retribuição é, para efeitos da determinação do valor da compensação por caducidade, calculado nos termos do número 4 da cláusula anterior.

Cláusula 38.^a

Compensação por cessação decorrente de motivo imputável à empresa ou inadaptação

1- A compensação devida ao trabalhador por cessação do contrato de trabalho fundada em encerramento da empresa, em despedimento colectivo, em extinção de postos de trabalho ou em despedimento por inadaptação é equivalente a mês e meio de retribuição base por cada ano de antiguidade ou fracção, mas nunca inferior a 3 meses.

2- O valor mensal da retribuição base é, para efeitos da determinação do valor da compensação prevista nesta cláusula, calculado nos termos do número 4 da cláusula 36.^a

CAPÍTULO VI

Prestação do trabalho

Cláusula 39.^a

Período normal de trabalho

1- O período normal de trabalho não poderá exceder as trinta e cinco horas em cada semana, nem as sete horas diárias.

2- Sem prejuízo do disposto noutras disposições deste AE, o período normal de trabalho diário será interrompido por um intervalo para refeição ou descanso não inferior a uma, nem superior a duas horas, não podendo os trabalhadores prestar mais de cinco horas seguidas de trabalho.

3- Os dias de descanso semanal são dois e serão gozados ao sábado e domingo.

4- Para efeitos do disposto no número anterior, o dia de descanso semanal obrigatório é o domingo.

5- Quando o trabalhador tiver o período de trabalho organizado por turnos rotativos, os horários de trabalho serão escalonados para que cada trabalhador tenha, em média anual, dois dias de descanso por cada cinco dias de trabalho.

6- Os trabalhadores que efectuem trabalho aos fins-de-semana têm direito a um fim-de-semana completo de descanso obrigatório por cada mês de trabalho efectivo.

7- Os trabalhadores que efectuem trabalho ao domingo, têm direito a um domingo de descanso obrigatório por cada dois domingos de trabalho efectivo.

Cláusula 40.^a

Horário de trabalho

1- Entende-se por horário de trabalho a determinação das

horas do início e do termo do período de trabalho diário normal, bem como dos intervalos de descanso diários.

2- Compete à empresa estabelecer os horários de trabalho ouvindo, para o efeito, os sindicatos outorgantes.

3- Sem prejuízo do disposto no número anterior, se pela empresa ou do trabalhador surgirem situações pontuais, e desde que devidamente fundamentadas, que necessitem de ajustamentos relativos ao período normal de trabalho, poderá este ser alterado, desde que exista acordo prévio por escrito entre as partes, e ouvindo para o efeito a CSE ou os delegados sindicais, na falta daquela.

4- A empresa está obrigada a afixar o mapa do horário em local bem visível.

5- Qualquer alteração que implique um acréscimo de despesas para os trabalhadores, e desde que devidamente justificadas, conferem aos mesmos o direito a compensação económica.

6- Havendo na empresa trabalhadores que pertençam ao mesmo agregado familiar, a organização do horário de trabalho tomará sempre esse facto em conta, procurando assegurar a prática de horários compatíveis com a vida familiar.

Cláusula 41.^a

Modalidades de horário

1- Em função da natureza das suas actividades, podem os serviços adoptar uma ou simultaneamente, mais do que uma das seguintes modalidades de horário, nos termos do número 2 da cláusula anterior:

- a) Horário rígido;
- b) Horário flexível;
- c) Jornada contínua;
- d) Horário por turnos.

Cláusula 42.^a

Horário rígido

Entende-se por horário rígido aquele que, exigindo o cumprimento do período normal de trabalho, se reparte por dois períodos diários, com hora de entrada e de saída fixas, separadas por um intervalo de descanso.

Cláusula 43.^a

Horário flexível

1- Entende-se por horário flexível aquele que permite aos trabalhadores de um serviço gerir os seus tempos de trabalho, escolhendo as horas de entrada e de saída, de forma a cumprir o período normal de trabalho estipulado.

2- A adoção de qualquer horário de trabalho flexível está sujeita às regras seguintes:

- a) A flexibilidade não pode afetar o regular e eficaz funcionamento dos serviços, especialmente no que respeita às relações com o público;
- b) É obrigatória a previsão de plataformas fixas da parte da manhã e da parte da tarde, as quais não podem ter, no seu conjunto, duração inferior a quatro horas;
- c) Não podem ser prestadas por dia mais de nove horas de trabalho;

d) A prestação de trabalho deve ser interrompida por um só intervalo de descanso de duração não inferior a uma hora, nem superior a duas horas;

e) Não dispensa a comparência a reuniões de trabalho, para as quais o trabalhador tenha sido previamente convocado e que se realizem fora das plataformas fixas, bem como a presença para assegurar o desenvolvimento das actividades normais dos serviços, sempre que pela respetiva chefia lhe seja determinado;

f) O cumprimento da duração do trabalho deve ser aferido ao mês.

3- Verificando-se a existência de excesso ou débito de horas no final de cada um dos períodos de aferição, pode o mesmo ser transportado para o período imediatamente seguinte e nele gozado ou compensado, até ao máximo de um período igual à duração média diária de trabalho.

4- Relativamente a trabalhadores portadores de deficiência, o excesso ou débito de horas apurado no final de cada um dos períodos de aferição, pode ser transportado para o período imediatamente seguinte e nele compensado, desde que não ultrapasse o limite de cinco e dez horas, respetivamente, para a quinzena e para o mês.

5- A não compensação de um débito de horas nos termos dos números anteriores dá lugar a marcação de uma falta, que deve ser justificada nos termos da legislação aplicável, por cada período igual ou inferior à duração média diária de trabalho.

Cláusula 44.^a

Jornada contínua

1- A modalidade de jornada contínua, consiste na prestação ininterrupta de trabalho, salvo um período de descanso de trinta minutos, obrigatoriamente gozado por forma a que cada trabalhador não preste mais de cinco horas consecutivas de trabalho.

2- O tempo de pausa conta, para todos os devidos efeitos, como tempo de trabalho efectivo.

3- A jornada contínua deve ocupar predominantemente um dos períodos do dia e determina uma redução de uma hora de trabalho ao período normal diário de trabalho estipulado nos termos do disposto na cláusula 39.^a deste AE.

4- A jornada contínua será atribuída, mediante requerimento do trabalhador, nos seguintes casos:

- a) Trabalhador progenitor com filhos até à idade de doze anos, ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica;
- b) Trabalhador adoptante, nas mesmas condições dos trabalhadores progenitores;
- c) Trabalhador que, substituindo-se aos progenitores, tenha a seu cargo neto(a) com idade inferior a 12 anos;
- d) Trabalhador adoptante, ou tutor(a), ou pessoa a quem foi deferida a confiança judicial ou administrativa de menor, bem como o cônjuge ou a pessoa em união de facto com qualquer daqueles ou com progenitor, desde que viva em comunhão de mesa e habitação com o(a) menor;
- e) Trabalhador estudante.

5- Pode ainda ser requerida jornada contínua pelo traba-

lhador, ou autorizada pelo responsável máximo do serviço, nos seguintes casos:

- a) No interesse do trabalhador, sempre que outras circunstâncias relevantes, devidamente fundamentadas, o justifiquem;
- b) No interesse do serviço, quando devidamente fundamentado.

Cláusula 45.^a

Trabalho por turnos

1- Considera-se trabalho por turnos qualquer organização do trabalho em equipa em que os trabalhadores ocupam sucessivamente os mesmos postos de trabalho, a um determinado ritmo, incluindo o rotativo, contínuo ou descontínuo, podendo executar o trabalho a horas diferentes num dado período de dias ou semanas.

2- Devem ser organizados turnos de pessoal diferente sempre que o período de funcionamento do órgão ou serviço ultrapasse os limites máximos do período normal de trabalho.

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

4- A prestação de trabalho por turnos deve obedecer às seguintes regras:

- a) Os turnos são rotativos, estando o respetivo pessoal sujeito à sua variação regular;
- b) Nos serviços de funcionamento permanente não podem ser prestados mais de seis dias consecutivos de trabalho;
- c) As interrupções a observar em cada turno devem obedecer ao princípio de que não podem ser prestadas mais de cinco horas de trabalho consecutivo;
- d) As interrupções destinadas a repouso ou refeição, quando não superiores a 30 minutos, consideram-se incluídas no período de trabalho;
- e) O dia de descanso semanal deve coincidir com o domingo, pelo menos uma vez em cada período de quatro semanas;
- f) A mudança de turno só pode ocorrer após o dia de descanso.

5- O regime de turnos é:

- a) Permanente, quando o trabalho for prestado em todos os dias da semana;
- b) Semanal prolongado, quando for prestado em todos os cinco dias úteis e no sábado ou no domingo;
- c) Semanal, quando for prestado apenas de segunda-feira a sexta-feira.

6- O regime de turnos é total quando for prestado em, pelo menos, três períodos de trabalho diário e parcial quando prestado em apenas dois períodos.

Cláusula 46.^a

Isenção de horário de trabalho

1- No caso de funções profissionais que, pela sua natureza, tenham de ser efectuadas fora dos limites dos horários normais de trabalho, ou que sejam regularmente exercidas fora do estabelecimento onde o trabalhador está colocado, a empresa e o trabalhador podem acordar em estabelecer o regime de isenção de horário, com parecer prévio e vinculativo da CSE ou dos delegados sindicais, na falta daquela, com

respeito pelo disposto nesta cláusula e demais disposições, legais e constantes deste AE, fixando um aumento do período normal de trabalho, nos seguintes termos:

- a) Aumento do período normal de trabalho até 5 horas semanais;
- b) Aumento do período normal de trabalho até 10 horas semanais;
- c) Aumento do período normal de trabalho até 15 horas semanais; e,
- d) Não sujeição aos limites máximos do período normal de trabalho.

2- Fora dos casos previstos nos números anteriores os trabalhadores isentos de horário de trabalho consideram-se sujeitos à observância do período normal de trabalho.

3- Os regimes de isenção de horário, previstos na presente cláusula não prejudicam o direito à remuneração pelo trabalho suplementar prestado para além dos limites fixados nos números anteriores, ou prestado em dias de descanso semanal ou feriado ou em período de descanso.

Cláusula 47.^a

Trabalho suplementar

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

2- O trabalho suplementar só pode ser prestado para evitar danos directos e imediatos ao funcionamento da empresa ou para acorrer a acréscimos de trabalho súbitos ou inevitáveis, destinados a evitar prejuízos importantes para a economia da empresa.

3- Quando ocorram os motivos previstos no número 2, será prestado trabalho suplementar mediante ordem escrita de um superior hierárquico, fundamentada nos termos do disposto no número anterior, salvo caso de urgência que justifique a redução a escrito somente no período normal de trabalho imediato.

4- O trabalhador deve ser dispensado de prestar trabalho suplementar quando, invocando motivos graves da sua vida pessoal ou familiar, expressamente o solicite.

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

6- A empresa fica obrigada a assegurar ou a pagar o transporte sempre que:

- a) O trabalhador seja chamado a prestar trabalho suplementar e este não se ligue com o período normal de trabalho;
- b) O trabalhador seja chamado a horas em que já não haja transportes colectivos, mesmo que este trabalho tenha ligação com o seu período normal de trabalho;
- c) Em prolongamento do período normal, o trabalho dure até horas em que já não haja transportes colectivos.

7- Sempre que se verifique o caso previsto na alínea a) do número anterior, a empresa pagará também como trabalho suplementar, o tempo gasto na deslocação, à razão de meia hora por cada percurso, ou o tempo efectivamente gasto quando superior, não contando esse tempo para efeito dos limites máximos de trabalho suplementar.

8- A empresa fica obrigada a suportar o subsídio de refeição no âmbito do período de trabalho suplementar nos termos do disposto na cláusula 61.^a

9- Quando no decurso de trabalho suplementar seja tomada uma refeição, o tempo com ela gasto, até ao limite de uma hora, será pago como trabalho suplementar.

10- A prestação de trabalho suplementar em dia útil ou em dia de descanso semanal complementar e em dia feriado confere ao trabalhador o direito a um descanso compensatório remunerado, correspondente a 25 % das horas de trabalho suplementar realizado, que se vence quando perfizer um número de horas igual ao período normal de trabalho, devendo ser gozado nos 30 dias seguintes, mediante acordo prévio entre as partes.

11- No final de cada ano civil o trabalhador tem direito ao descanso compensatório remunerado calculado nos termos do número anterior, independentemente de atingir o número de horas igual ao período normal de trabalho.

12- A prestação de trabalho suplementar em dia de descanso semanal obrigatório, qualquer que seja a sua duração, confere ao trabalhador o direito a um dia de descanso compensatório remunerado, que deverá ser gozado nos três dias úteis seguintes, salvo casos excepcionais, em que o poderá ser gozado no prazo máximo de 30 dias de calendário, mediante acordo prévio entre as partes.

13- O trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, ou feriado não poderá exceder o tempo equivalente a um período normal de trabalho.

14- Os limites ao trabalho suplementar são os definidos na lei.

15- Quando o descanso compensatório for devido por trabalho suplementar prestado em dia útil, pode o mesmo, por acordo escrito entre as partes, ser substituído por prestação de trabalho remunerado com acréscimo de cem por cento.

Cláusula 48.^a

Trabalho nocturno

1- Considera-se nocturno o trabalho prestado no período que decorre entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.

2- Considera-se também como nocturno o trabalho prestado depois das 7 horas, desde que em prolongamento de um período de trabalho nocturno.

CAPÍTULO VII

Lugar da prestação do trabalho

Cláusula 49.^a

Domicílio profissional e local habitual de prestação do trabalho

1- Para todos os efeitos previstos neste AE considera-se domicílio profissional a localização geográfica da sede da empresa.

2- O local habitual de prestação do trabalho é o local onde o trabalhador exerce normalmente as suas funções, confina-

das a uma área previamente determinada e com um domicílio próprio, determinado e determinável geograficamente.

3- Dos contratos individuais de trabalho constará obrigatoriamente a indicação concreta da localização geográfica do domicílio profissional e do local habitual de prestação do trabalho.

4- Em todos os casos não previstos neste AE, considera-se qualquer referência contida na legislação laboral para o conceito de local de trabalho como reportando-se ao conceito de domicílio profissional previsto nesta cláusula.

Cláusula 50.^a

Transferência de local de trabalho

1- Entende-se por «transferência de local de trabalho» toda e qualquer mudança do trabalhador para outro local de prestação da atividade da empresa.

2- No âmbito da carreira profissional e funções desempenhadas por cada trabalhador, a empresa poderá determinar a mudança do seu local de trabalho, a título provisório ou definitivo, sempre que tal se mostre, fundamentadamente, necessário ao interesse da empresa, ou por solicitação expressa do trabalhador, desde que compatível com a constituição das equipas do local pretendido e do local que motiva o pedido.

3- Os termos em que se efetua a transferência individual constarão obrigatoriamente de documento escrito fundamentado.

4- Ter-se-ão como inexistentes os acordos de aceitação de transferência por parte dos trabalhadores, obtidos no momento da admissão na empresa ou que constem dos respetivos contratos de trabalho.

5- O trabalhador poderá manifestar a sua oposição à transferência desde que, fundamentadamente, demonstre que a mesma lhe causa prejuízos sérios, caso em que a transferência só operará após a respetiva decisão.

6- Neste caso, e se a empresa confirmar a decisão de transferência, o trabalhador poderá optar pela rescisão do contrato de trabalho com direito a indemnização, no montante igual à prevista para a resolução com justa causa por parte do trabalhador.

7- Caso a empresa faça prova de que a transferência não causa prejuízo sério ou atendível ao trabalhador e este mantiver a sua opção pela rescisão do contrato, não é devida a indemnização mencionada no número anterior.

Cláusula 51.^a

Direitos dos trabalhadores em caso de transferência

1- O trabalhador tem direito a ser informado da ocorrência de uma transferência do seu local habitual de prestação do trabalho, por escrito e com a antecedência mínima de:

a) Quinze dias:

i) Quando a transferência tiver a duração inferior ou igual a 6 meses;

ii) Ou o novo local habitual de trabalho ficar a menos de 15 km de distância do domicílio profissional.

b) Trinta dias:

i) Quando a transferência tiver a duração superior a 6 meses;

ii) Ou o novo local habitual de prestação do trabalho se situe a mais de 15 km de distância do domicílio profissional.

2- A ordem de transferência, além da justificação das razões da mesma, deve conter o tempo previsível de duração da mesma.

3- A entidade patronal custeará todas as despesas do trabalhador, impostas pela transferência, com ele próprio, se for esse o caso, designadamente as decorrentes do acréscimo dos custos de deslocação e as resultantes do alojamento ou da mudança de residência, consoante a situação.

4- Nas transferências por iniciativa do trabalhador, este acordará com a empresa, em documento escrito, as condições em que a mesma se realiza.

Cláusula 52.^a

Deslocações em serviço

1- Entende-se por deslocação em serviço a realização temporária de trabalho fora do local habitual de prestação do trabalho, fora dos casos previstos na cláusula anterior.

2- Verificando-se uma deslocação em serviço, o trabalhador tem direito ao pagamento de horas suplementares correspondentes ao trabalho, trajecto e esperas efectuadas fora do horário de trabalho e, quando a empresa não assegurar:

a) Alimentação e alojamento com os seguintes valores:

i) Pequeno-almoço - 4 € (quatro euros);

ii) Almoço e jantar - 10 € (dez euros) cada;

iii) Dormida - 90 € (noventa euros).

b) Transporte em caminho-de-ferro, autocarro, avião, ou, nos termos a definir caso a caso, no valor em uso na empresa por quilómetro percorrido em viatura própria, se a tal for autorizado.

3- As deslocações ao estrangeiro conferem direito a:

a) Ajuda de custo igual a 30 % da retribuição diária mais elevada;

b) Pagamento das despesas de transporte, alojamento e alimentação, mediante a apresentação de documentos comprovativos, quando não sejam assegurados pela empresa.

4- As horas suplementares correspondentes a trajectos e esperas previstas no número 2 não contam para os limites de tempo de trabalho suplementar.

CAPÍTULO VIII

Retribuição do trabalho

Cláusula 53.^a

Definição de retribuição

1- Considera-se retribuição aquilo a que o trabalhador tem direito como contrapartida do seu trabalho nos termos da lei, do presente AE, do contrato individual de trabalho e dos usos da empresa.

2- Para os efeitos deste AE consideram-se abrangidos na retribuição a retribuição base mensal, bem como, todas as prestações regulares e periódicas feitas, directa ou indirectamente, em dinheiro ou em espécie.

3- Para efeitos do número anterior e sem prejuízo do nú-

mero seguinte, entendem-se por prestações regulares e periódicas aquelas que, tendo a mesma natureza, sejam concedidas ao trabalhador durante três meses consecutivos, não resultando de situações excepcionais ou pela sua própria natureza, temporárias.

4- Salvo prova em contrário, presume-se constituir retribuição toda e qualquer prestação da entidade patronal ao trabalhador.

5- A retribuição base mensal de cada trabalhador é a que consta do anexo I.

Cláusula 54.^a

Local e forma de pagamento

1- A empresa é obrigada a proceder ao pagamento de qualquer retribuição do trabalho, no local onde o trabalhador preste serviço, salvo se as partes acordarem outro local.

2- O pagamento da retribuição em dinheiro será efectuado por meio de transferência bancária.

3- No acto de pagamento da retribuição, a empresa está obrigada a entregar ao trabalhador documento preenchido de forma indelével, onde conste o nome completo deste, a respetiva carreira, classe, nível ou grau, número de inscrição na instituição de previdência respectiva, número de sócio do sindicato, período a que a retribuição corresponde, discriminação das importâncias relativas a trabalho suplementar e a trabalho prestado em dias de descanso ou feriados, subsídios, todos os descontos e deduções devidamente especificados, o número da apólice de seguro de acidentes de trabalho e doenças profissionais, bem como o montante líquido a receber.

Cláusula 55.^a

Determinação da retribuição horária

Para todos os efeitos previstos neste AE, a fórmula a considerar para o cálculo da retribuição horária normal (RH) é a seguinte:

$$RH = \frac{Rm \times 12}{52 \times n}$$

em que Rm é igual à retribuição base mensal, subsídio de turno e subsídio de isenção de horário de trabalho e n é igual ao período normal de trabalho semanal.

Cláusula 56.^a

Retribuição do trabalho suplementar

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

a) 50 % de acréscimo sobre RH para as horas suplementares diurnas;

b) 75 % de acréscimo sobre RH para as horas suplementares nocturnas;

c) 100 % de acréscimo sobre RH para as horas suplementares em dia de descanso semanal e feriado.

2- Quando o trabalho suplementar prestado não tenha ligação com o período normal de trabalho, será sempre assegurado ao trabalhador o pagamento, no mínimo de duas

horas, independentemente do número de horas de trabalho efectivamente prestado, se este for inferior.

3- O pagamento do trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal complementar, por acordo, pode ser substituído por descanso, remunerado, em dobro.

Cláusula 57.^a

Retribuição do trabalho nocturno

A prestação de trabalho durante o período nocturno estabelecido nos termos da cláusula 48.^a confere ao trabalhador o direito a um acréscimo de 25 % relativamente ao pagamento de trabalho equivalente prestado durante o dia.

Cláusula 58.^a

Retribuição por trabalho por turnos

1- Desde que um dos turnos seja total ou parcialmente coincidente com o período de trabalho nocturno previsto neste AE os trabalhadores por turnos têm direito a um acréscimo remuneratório cujo montante varia em função do número de turnos adotado, bem como, da natureza permanente ou não do funcionamento do serviços.

2- O acréscimo referido no número anterior, relativamente à retribuição base, varia entre:

- a) 25 % a 22 %, quando o regime de turnos for permanente, total ou parcial;
- b) 22 % a 20 %, quando o regime de turnos for semanal prolongado, total ou parcial;
- c) 20 % a 15 %, quando o regime de turnos for semanal total ou parcial.

3- O acréscimo remuneratório inclui o valor devido por trabalho noturno, mas não afasta a remuneração por trabalho suplementar.

Cláusula 59.^a

Retribuição por isenção de horário

Os trabalhadores isentos de horário de trabalho, nos termos do número um da cláusula 46.^a, têm direito a uma retribuição especial, devida enquanto vigorar a isenção e, que integra o cálculo dos subsídios de Natal e de férias, de acréscimo sobre a retribuição base, nos seguintes termos:

- i) Aumento do período normal de trabalho até 5 horas semanais - 20 %;
- ii) Aumento do período normal de trabalho até 10 horas semanais - 30 %;
- iii) Aumento do período normal de trabalho até 15 horas semanais - 40 %;
- iv) Não sujeição aos limites máximos do período normal de trabalho - 50 %.

Cláusula 60.^a

Suplemento de insalubridade, penosidade e risco

1- Os trabalhadores afetos à atividade de suporte residencial, exceto os que só fazem trabalho administrativo, e os trabalhadores afetos às tarefas S.O.S., enquanto se mantiverem nessas funções e tarefas, têm direito a um suplemento remuneratório no valor de sete euros e cinquenta cêntimos,

por cada dia de trabalho efetivo prestado.

2- O suplemento previsto no número anterior pode, em situações concretas que o justifiquem, devidamente fundamentadas pelos dirigentes respetivos, ser atribuído para a realização de qualquer diligência ou execução de determinada tarefa.

Cláusula 61.^a

Subsídio de refeição

1- Os trabalhadores têm direito a receber, por cada dia de trabalho efetivo, uma comparticipação para alimentação no valor mínimo igual ao máximo legalmente admitido, com isenção fiscal.

2- O subsídio de refeição será devido sempre que o trabalhador preste, no mínimo, um número de horas diárias igual a metade da duração do seu período normal de trabalho diário.

3- O subsídio de refeição será automaticamente atualizado, anualmente, para o valor igual ao limite máximo de isenção para efeitos do Imposto sobre o Rendimento das Pessoas Singulares (IRS).

Cláusula 62.^a

Abono para falhas

1- Os trabalhadores com funções de pagamento e ou recebimento em numerário têm direito a um suplemento de abono mensal para falhas de montante igual ao que é abonado, para o mesmo suplemento, aos trabalhadores em funções públicas.

2- Aos trabalhadores que procedam ao recebimento de valores que não em numerário, não será exigida reposição de quaisquer valores em falta, salvo se se apurar a existência de dolo por parte do mesmo.

Cláusula 63.^a

Subsídio de Natal

1- Todos os trabalhadores têm direito a receber pelo Natal um subsídio igual à retribuição base mensal a que tenha direito e de todas as prestações retributivas que sejam contrapartida do modo específico da prestação do trabalho, que normalmente aufera, nos termos do presente AE.

2- Para efeitos do número anterior, consideram-se contrapartidas do modo específico da prestação do trabalho o subsídio de turno, o subsídio de isenção de horário, o subsídio de insalubridade, penosidade e risco e, o abono para falhas.

3- O subsídio de Natal será pago com a retribuição do mês de novembro.

Cláusula 64.^a

Retribuição durante as férias

1- A retribuição do período de férias compreende todas as prestações retributivas que o trabalhador receberia se se encontrasse a prestar serviço efetivo, nos termos previstos neste AE.

2- Além da retribuição prevista no número anterior, os trabalhadores têm direito a um subsídio de férias de montante igual ao dessa retribuição, que será pago juntamente com a

retribuição do mês de junho, ou, caso o trabalhador pretenda gozar as suas férias em período anterior, antes do início do gozo das mesmas.

3- A redução do período de férias nos termos do número 5 do artigo 238.º ou do número 1 alínea a) do artigo 257.º, ambos do Código do Trabalho, não implica redução correspondente na retribuição ou no subsídio de férias.

4- Por solicitação do trabalhador, poderá ser antecipado, no todo ou em parte, o pagamento do subsídio de férias relativo às férias vencidas nesse ano.

CAPÍTULO IX

Suspensão da prestação do trabalho

Cláusula 65.^a

Feriados

1- Para além dos feriados obrigatórios, são ainda considerados feriados:

- a) A Terça-Feira de Carnaval;
- b) O feriado municipal de Lisboa.

2- A empresa compromete-se ainda a dar as seguintes tolerâncias de ponto:

- a) O dia 24 de dezembro;
- b) A tarde do dia 31 de dezembro.

3- A empresa compromete-se ainda a atribuir a todos os trabalhadores todas as tolerâncias de ponto que a Câmara Municipal de Lisboa conceder aos seus trabalhadores.

4- Verificando-se a necessidade de prestar trabalho em dia que tenha sido qualificado, nos termos da presente cláusula, como tolerância de ponto, este não dá origem a qualquer aumento de retribuição, mas os trabalhadores abrangidos terão direito a descanso compensatório de igual período, que deverá ser gozado nos três dias úteis seguintes, salvo casos excepcionais, em que o poderá ser gozado no prazo máximo de 30 dias de calendário, mediante acordo prévio entre as partes.

Cláusula 66.^a

Férias

1- Os trabalhadores ao serviço da empresa têm direito a um período anual de férias remunerado com a duração de 25 dias úteis, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

2- Para além dos 25 dias referidos no número anterior os trabalhadores adquirem ainda direito a: um dia de férias por cada dez anos de serviço efetivo prestado na empresa.

3- Para além dos dias de férias referidos nos números anteriores, os trabalhadores que registarem taxas de absentismo anual baixas terão direito às seguintes compensações:

a) Com 0 faltas, terão direito a uma compensação de mais três dias úteis de férias;

b) Até um dia ou dois meios-dias de faltas, terão direito a uma compensação de dois dias úteis de férias;

c) Até dois dias ou quatro meios-dias de faltas, terão direito a uma compensação de um dia útil de férias.

4- Os dias adicionais de férias adquiridos nos termos do número anterior não poderão ser gozados nos meses de ju-

lho, agosto e setembro.

5- O direito a férias reporta-se ao trabalho prestado no ano civil anterior e não está condicionado à assiduidade ou efetividade de serviço, sem prejuízo do disposto no número 3 do artigo 238.º e no número 1, alínea a) do artigo 257.º do Código do Trabalho.

6- A época de férias deverá ter lugar entre 1 de maio e 31 de outubro. Por acordo escrito entre o trabalhador e a empresa, poderão as férias ser gozadas fora deste período.

7- A marcação do período de férias deve ser feita por mútuo acordo entre os trabalhadores e a empresa, até ao último dia de fevereiro do ano do gozo. Em caso de desacordo compete à empresa fixar o período de férias, ouvida a CSE ou os delegados sindicais, na falta desta.

8- O período de férias será em regra gozado seguidamente, podendo, no entanto, dividir-se em dois períodos se a empresa ou o trabalhador o solicitarem. Por acordo entre a empresa e o trabalhador, podem as férias ser fraccionadas em mais de dois períodos, sendo que um desses períodos tem de ter no mínimo 10 dias seguidos.

9- Será elaborado um mapa de férias, que a empresa afixará nos locais de trabalho até 30 de abril do ano em que as férias vão ser gozadas.

10- Na marcação do período de férias será assegurado o seu gozo simultâneo pelos membros do mesmo agregado familiar que estejam ao serviço da empresa, se nisso tiverem conveniência.

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

Cláusula 67.^a

Aquisição do direito a férias

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

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

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- Para efeitos de férias, a contagem dos dias úteis compreende os dias da semana de segunda-feira a sexta-feira, com a exclusão dos feriados, não sendo considerados dias úteis os sábados e os domingos inter-decorrentes ou a eles interligados.

Cláusula 68.^a

Adiamento ou interrupção de férias por iniciativa da empresa

1- Se depois de marcadas as datas para gozo de férias, exigências imperiosas do funcionamento da empresa determinarem o adiamento ou interrupção das férias já iniciadas, o trabalhador tem direito a ser indemnizado pela empresa dos prejuízos que comprovadamente haja sofrido por não ter go-

zado integralmente o período de férias na época fixada.

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

Cláusula 69.^a

Modificação das férias por doença

1- Se na data prevista para o início das férias o trabalhador estiver impedido de as gozar por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente doença ou acidente, deverá ser marcado novo período de férias.

2- Se já no decorrer do período de férias o trabalhador for atingido por doença, considerar-se-ão aquelas não gozadas na parte correspondente, prosseguindo o gozo das mesmas, após o termo da doença, até ao fim do período inicialmente marcado.

3- Quando se verifique a situação prevista no número anterior, o trabalhador deverá comunicar imediatamente à empresa o dia do início da doença, e se for previsível, o seu termo.

4- A marcação de novo período de férias em função do disposto nos números anteriores, obedecerá ao disposto nos números 6 e 7 da cláusula 67.^a

5- No caso previsto no número anterior, os dias de férias que excedam o número de dias contados entre o termo do impedimento e o fim desse ano civil poderão ser gozados até 30 de maio do ano seguinte.

6- Se a cessação do impedimento ocorrer depois de 31 de dezembro do ano em que se vencerem as férias não gozadas, o trabalhador tem direito a gozá-las no ano seguinte, em acumulação ou não com as férias que se vencem nesse ano.

Cláusula 70.^a

Não cumprimento da obrigação de conceder férias

1- Se a empresa não cumprir total ou parcialmente a obrigação de conceder férias nos termos deste acordo, pagará ao trabalhador, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao tempo de férias a que o trabalhador tem direito, sem prejuízo do direito do trabalhador a gozar efetivamente as férias no 1.º trimestre do ano civil subsequente.

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

Cláusula 71.^a

Cumulação de férias

1- As férias devem ser gozadas no decurso do ano civil em que se vencem, não sendo permitido acumular no mesmo ano férias de dois ou mais anos, salvo o disposto nos números seguintes.

2- Terão direito a cumular férias de dois anos:

a) Os trabalhadores que pretendam gozar as férias com familiares residentes nas Regiões Autónomas ou no estrangeiro;

b) Os trabalhadores que se enquadrem nas situações previstas nas cláusulas 68.^a e 69.^a

3- Os trabalhadores poderão ainda cumular, no 1.º trimestre, do mesmo ano metade do período de férias vencido no ano anterior com o desse ano, mediante acordo com a entidade patronal.

Cláusula 72.^a

Efeitos da cessação do contrato de trabalho em relação às férias

1- No caso de cessação do contrato de trabalho, qualquer que seja a sua causa, o trabalhador terá direito a receber a retribuição correspondente a um período de férias proporcional ao tempo de serviço prestado no ano da cessação, bem como o respectivo subsídio.

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

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

Cláusula 73.^a

Licença sem retribuição

1- O empregador pode conceder ao trabalhador, a pedido deste, licença sem remuneração.

2- O trabalhador tem direito a licenças sem remuneração de longa duração para frequência de cursos de formação ministrados sob 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 estabelecimento de ensino.

3- O empregador pode recusar a concessão da licença prevista no número anterior nas seguintes situações:

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 na empresa 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) Para além das situações referidas nas alíneas anteriores, tratando-se de trabalhadores titulares de cargos dirigentes que chefiem equipas multidisciplinares ou integrados em carreira técnica superior, quando não seja possível a substituição dos mesmos durante o período da licença, sem prejuízo sério para o funcionamento da empresa.

4- Para efeitos do disposto no número 2, considera-se de longa duração a licença superior a 60 dias.

Cláusula 74.^a

Definição de falta

1- Por falta entende-se a ausência do trabalhador do local habitual de prestação do trabalho durante o período normal de trabalho diário a que está obrigado.

2- Nos casos de ausência do trabalhador por períodos in-

feriores ao período normal de trabalho a que está obrigado, os respectivos tempos serão adicionados, para determinação dos períodos normais de trabalho diário em falta.

Cláusula 75.^a

Tipos de faltas

1- As faltas são:

- a) Justificadas (com retribuição ou sem retribuição);
- b) Injustificadas.

2- São faltas justificadas com retribuição, as seguintes:

- a) Por casamento - quinze dias seguidos;
- b) Por falecimento de cônjuge, pessoa que viva em situação de união de facto ou economia comum, parente ou afim no 1.º grau da linha recta - cinco dias seguidos;
- c) Por falecimento de outro parente ou afim da linha recta ou 2.º grau da linha colateral - dois dias seguidos;
- d) Por exercício de funções sindicais de acordo com os créditos de tempos definidos no presente AE;
- e) Por prestação de provas em estabelecimentos de ensino - nos termos e limites estabelecidos por lei;
- f) Por exercício de funções em corporações de bombeiros voluntários - até três dias por mês;
- g) Por dádiva benévola de sangue - nos termos e limites estabelecidos por lei;
- h) Por doença ou acidente de trabalho desde que não tenha direito a subsídio da Segurança Social ou seguro;
- i) Por autorização prévia ou posterior do empregador;
- j) Por candidatos a eleições para cargos públicos, durante o período legal da respectiva campanha eleitoral;
- k) A que por lei seja como tal considerada.

3- São consideradas faltas justificadas sem remuneração:

- a) Por doença ou acidente de trabalho, desde que tenha direito a subsídio da Segurança Social ou seguro;
- b) Para assistência inadiável e imprescindível ao agregado familiar (30 dias por ano para assistência a filhos, adoptados ou a enteados menores de 12 anos e para assistência a deficientes que sejam filhos, adoptados ou filhos do cônjuge que com este residam, independentemente da idade; 15 dias por ano em caso de doença ou acidente, ao cônjuge ou pessoa em união de facto, ascendentes, descendentes maiores de 12 anos e afins na linha recta);
- c) Para exercício de atividade sindical, para além do crédito de tempo previsto para as faltas justificadas com retribuição;
- d) Para cumprimento de obrigações legais (nos termos da legislação civil e penal, sendo que, no caso de testemunha em processo judicial, as faltas são passíveis de compensação pecuniária a formular pelo interessado no respectivo processo).

4- Todas as faltas não previstas nos dois números anteriores são consideradas injustificadas e determinam a perda de antiguidade e a perda de remuneração, incluindo os meios-dias ou dias de descanso ou feriado imediatamente anteriores ou posteriores.

5- As faltas injustificadas, quando repetidas, de forma seguida ou interpolada e, constituem infração grave no plano

disciplinar:

a) Cinco faltas injustificadas seguidas ou 10 interpoladas, num período de um ano;

b) Falta injustificada com alegação de motivo justificativo comprovadamente falso;

c) Faltas não justificadas que determinem directamente prejuízos ou riscos graves para a empresa, ou, independentemente de qualquer prejuízo ou risco, quando o número de faltas injustificadas atingir, em cada ano civil, 5 seguidas ou 10 interpoladas.

6- Para além das faltas, o empregador poderá ainda, com fundamentação legal ou por sua tolerância ou aprovação, autorizar dispensas, as quais, consoante a situação em concreto, podem, ou não, determinar perda de retribuição, mas contam sempre para antiguidade.

7- No caso em que as faltas determinem perda de remuneração, esta poderá ser substituída, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por perda de dias de férias, na proporção de um dia de férias por cada dia de falta, desde que seja salvaguardado o gozo efectivo de 20 dias úteis de férias ou de 5 dias úteis, neste último caso se se tratar de férias no ano da admissão.

Cláusula 76.^a

Efeitos das faltas no direito a férias

1- As faltas justificadas ou injustificadas não têm qualquer efeito sobre o direito a férias do trabalhador, salvo o disposto no número seguinte.

2- Nos casos em que as faltas determinem perda de retribuição, esta poderá ser substituída, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por perda de dias de férias na proporção de um dia de férias por cada dia de faltas, desde que seja sempre salvaguardado o gozo de 20 dias úteis de férias.

Cláusula 77.^a

Suspensão da prestação de trabalho por impedimento prolongado

1- Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido de comparecer ao trabalho por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente, doença ou acidente, manterá direito ao lugar, carreira, antiguidade e demais regalias que vinha usufruindo, sem prejuízo de cessarem entre as partes todos os direitos e obrigações que pressuponham a efectiva prestação de trabalho.

2- Terminado o impedimento, o trabalhador deve, assim que possível, apresentar-se à empresa para retomar o serviço, sob pena de perder o direito ao lugar.

3- A suspensão cessa desde a data da apresentação do trabalhador, sendo-lhe, nomeadamente, devida retribuição por inteiro desde essa apresentação, mesmo que, por motivo que não lhe seja imputável, não retome imediatamente a prestação de serviço.

CAPÍTULO XI

Apoios de natureza social

Cláusula 78.^a

Complemento em caso de incapacidade por acidente de trabalho ou doença profissional

1- Em caso de incapacidade permanente, parcial ou absoluta para o trabalho normal proveniente de acidente de trabalho ou doença profissional ao serviço da empresa, esta diligenciará conseguir a reconversão dos acidentados para função compatível com o nível de incapacidade.

2- Se a retribuição da nova função, acrescida da pensão relativa à incapacidade for inferior à auferida à data da baixa ou à que futuramente venha a ser atribuída à mesma carreira, a empresa pagará a respectiva diferença.

3- No caso de incapacidade absoluta temporária resultante das causas referidas no número 1, a empresa pagará, enquanto durar essa incapacidade, um subsídio igual à diferença entre a retribuição líquida à data da baixa e a indemnização legal a que o trabalhador tenha direito.

4- A retribuição referida no número anterior será sempre actualizada de acordo com os aumentos verificados na empresa, durante o período de incapacidade, para a respectiva carreira

Cláusula 79.^a

Retribuição em caso de doença

A empresa suportará 80 % da retribuição em caso de doença, quando a mesma seja comprovada por declaração médica, até ao máximo de 5 ausências anuais, desde que o trabalhador não beneficie desse montante através do regime da Segurança Social ou de um seguro de saúde.

Cláusula 80.^a

Retribuição em caso de assistência a filho menor

A empresa suportará 80 % da retribuição em caso de assistência a filho menor, na proporção de 5 ausências anuais, desde que o trabalhador não beneficie desse montante através do regime da Segurança Social ou de um seguro de saúde.

Cláusula 81.^a

Apoio para estudos

1- A empresa concede um abono para estudos cujo valor e momento de pagamento são fixados anualmente pelo conselho de administração e é condicionado ao aproveitamento escolar e nunca inferior a 50 % da remuneração mínima garantida.

2- O abono para estudos é concedido nos seguintes termos:

a) Obtenção de Reconhecimento, Validação e Certificação de Competências (RVCC);

a) Obtenção de escolaridade até 12.º ano;

b) Licenciatura, pós-graduação, mestrado e doutoramento, desde que se enquadrem na atividade/missão da empresa e previamente aprovados pelo conselho de administração;

c) O abono deverá ser solicitado logo após a inscrição.

3- Caso ocorra desistência da formação para a qual foi atribuído o abono para estudos, este deverá ser restituído à empresa.

4- O trabalhador deverá comprovar, perante o serviço de

recursos humanos, no final de cada ano letivo, o respetivo aproveitamento.

Cláusula 82.^a

Licença parental e abono por nascimento de filho

1- A empresa suportará integralmente 15 dias de licença parental de trabalhador que a goze no primeiro mês de nascimento do filho, acrescida à licença por paternidade e desde que não seja paga pelo sistema de Segurança Social.

2- A empresa pagará um abono ao progenitor pelo nascimento de cada filho, cujo valor e momento de pagamento é fixado anualmente pelo conselho de administração.

3- O referido no número anterior é aplicado em caso de adoção, sendo o mesmo liquidado assim que for comprovado a plena adoção.

4- No caso de o pai e a mãe serem trabalhadores da GEBALIS, o valor é dividido pelos progenitores.

Cláusula 83.^a

Abono a filhos portadores de deficiência

1- A empresa concede um abono mensal, por filho(a), ao trabalhador com filho(a) portador de deficiência, cujo valor é fixado anualmente pelo conselho de administração e nunca inferior a 25 % do IAS.

2- No caso de o pai e a mãe serem trabalhadores da empresa, o valor é dividido pelos progenitores.

CAPÍTULO XII

Disposições finais e transitórias

Cláusula 84.^a

Trabalho de menores

1- É vedado à empresa encarregar menores de 18 anos, de serviços que exijam esforços prejudiciais à sua saúde e normal desenvolvimento, em postos de trabalho sujeitos a altas ou baixas temperaturas, elevado grau de toxicidade, poluição ambiental ou sonora e radioactividade.

2- Os menores de 18 anos não podem ser obrigados a prestação de trabalho antes das 8 e depois das 18 horas, no caso de frequentarem aulas nocturnas, e antes das 7 e depois das 20 horas, no caso de não as frequentarem.

Cláusula 85.^a

Proibição de diminuição de direitos e de apoios de natureza social

Da aplicação do presente acordo não poderá resultar prejuízo para os trabalhadores, designadamente baixa de carreira e, bem assim, a diminuição da retribuição ou suspensão de quaisquer apoios sociais de carácter geral, regular e permanente, anteriormente auferidas no âmbito da empresa.

Cláusula 86.^a

Arredondamentos

Em todos os casos previstos neste AE que impliquem resultados monetários, o seu arredondamento será feito para a unidade decimal monetária imediatamente superior.

Cláusula 87.^a

Produção de efeitos

1- A tabela salarial e todas as prestações de natureza pecuniária produzirão efeitos a partir de 1 de janeiro de 2018, com exceção de subsídio de refeição que entra em vigor na data da assinatura do presente AE.

2- Igualmente terão efeitos a 1 de janeiro de cada ano as actualizações desta matéria, decorrentes da negociação deste AE.

Cláusula 88.^a

Negociação de matéria anexa ao AE

1- São objecto de negociação, no prazo de 180 dias após a entrada em vigor deste AE, as seguintes matérias, pela seguinte ordem de prioridades:

- a) Regulamento de avaliação de desempenho;
- b) Regulamento de assiduidade e pontualidade;
- c) Regulamento de formação profissional;
- d) Regulamento de prevenção saúde, higiene e segurança no trabalho.

2- A negociação das matérias previstas no número anterior terá início 15 dias após a entrega de propostas que qualquer das partes outorgantes venha a apresentar.

3- As matérias previstas no número anterior desta cláusula, depois de negociadas e acordadas, entrarão imediatamente em vigor, constituindo parte integrante deste AE.

Cláusula 89.^a

Equiparação de regime ao pessoal oriundo das autarquias

1- Este AE aplica-se, em tudo aquilo que for mais favorável aos trabalhadores, aos trabalhadores provenientes das autarquias a desempenhar funções na empresa.

2- Os trabalhadores oriundos da Câmara Municipal de Lisboa e de outras entidades integradas no setor empresarial municipal que venham a integrar o quadro da empresa fazem-no sem prejuízo da sua antiguidade na origem.

Cláusula 90.^a

Transmissão da exploração, fusão, incorporação ou constituição de novas empresas

1- Em caso de transmissão da exploração, fusão, incorporação ou constituição de novas empresas segundo qualquer critério a partir da(s) existente(s), a ela(s) associadas ou não, mantém-se os contratos de trabalho com os trabalhadores atingidos, bem como os direitos decorrentes deste AE, salvo regime mais favorável.

2- As novas entidades são solidariamente responsáveis pelo cumprimento de todas as obrigações vencidas emergentes dos contratos de trabalho, ainda que se trate de trabalhadores cujos contratos hajam cessado, desde que reclamado pelos interessados até ao momento da transmissão.

3- Para efeitos do disposto no número anterior, deve a nova entidade adquirente ou resultante da fusão ou incorporação, durante os trinta dias anteriores a qualquer dos actos enumerados no número 1 desta cláusula, fazer afixar um aviso nos locais de trabalho, no qual se dê conhecimento aos

trabalhadores que devem reclamar os seus créditos e a forma como o devem fazer.

Cláusula 91.^a

Seguro de acidentes de trabalho e doenças profissionais

1- A empresa obriga-se a manter, após a entrada em vigor deste AE, um contrato de seguro contra acidentes de trabalho e doenças profissionais.

2- A empresa deve cobrir, na totalidade, a remuneração base e suplementos dos trabalhadores.

3- O seguro deve ainda cobrir a assistência médica e medicamentosa aos trabalhadores, em caso de doença, profissional ou não, ou acidente de trabalho.

Cláusula 92.^a

Ineficácia de cláusulas do contrato de trabalho

Têm-se como inexistentes, as cláusulas do contrato de trabalho, que expressem a aceitação do trabalhador de situações ou regimes laborais que possam ocorrer futuramente, obtidas aquando da admissão na empresa ou posteriormente, mas em data anterior à ocorrência das mesmas.

Cláusula 93.^a

Comissão de avaliação

Os subscritores do presente AE obrigam-se a criar, no prazo de 60 dias após a sua entrada em vigor, uma comissão paritária de acompanhamento, composta por dois representantes de cada outorgante, com o objectivo de avaliar, em cada ano, os resultados da aplicação do AE, produzindo um documento de trabalho que permita introduzir as correcções que se mostrem adequadas.

Cláusula 94.^a

Transição e integração nas carreiras e na tabela salarial

1- Sem prejuízo do disposto nos números seguintes da presente cláusula os trabalhadores transitam para as novas carreiras e tabela salarial, previstas neste AE, sem perda de quaisquer direitos, nomeadamente de carreira, antiguidade ou retribuição, garantindo a integração de todos os trabalhadores no nível correspondente aos módulos de três anos da sua antiguidade, contados a partir do nível remuneratório em que, de acordo com este AE, se faz o ingresso na carreira para que transitam.

2- Os trabalhadores que auferam vencimentos superiores ao valor correspondente à sua integração efetuada nos termos do número anterior transitam, para as novas carreiras, mantendo o vencimento que auferem até que reúnam as condições de progressão na carreira, definidas no Regulamento de Avaliação de Desempenho.

3- Os trabalhadores que se encontrem posicionados numa carreira mas a prestar funções em postos de trabalho que correspondam a uma carreira superior e detenham as habilitações exigidas, transitam, automaticamente, para a carreira superior, sem mais formalidades.

4- Nas situações previstas no número anterior os trabalhadores são integrados na tabela salarial no nível imediatamente

te superior da carreira para que transitam que corresponda à retribuição auferida na origem, sem prejuízo da aplicação das regras de transição do número um se mais favorável ao trabalhador.

5- O acréscimo remuneratório decorrente das regras de transição previstas nos números anteriores é devido e vence-se em três prestações iguais e sucessivas, acrescendo a primeira na retribuição respeitante a janeiro de 2018 e seguintes; a segunda acrescendo na retribuição respeitante a janeiro de 2019 e seguintes; e a terceira na retribuição de janeiro de 2020.

6- A primeira prestação a crescer na retribuição respeitante a janeiro de 2018 será no montante necessário para que o valor do vencimento base não seja menor que o nível remuneratório em que, de acordo com este AE, se faz o ingresso na carreira, sendo o restante acréscimo devido nas duas prestações seguintes, como previsto no número anterior.

7- Se o acréscimo remuneratório decorrente das regras de transição previstas nos números anteriores for menor ou igual a 28 € (vinte e oito euros) vence-se na íntegra na retribuição respeitante a janeiro de 2018.

8- O disposto no número cinco não prejudica os módulos de tempo para efeitos de progressão que operará, reunidos os requisitos para o efeito, para o nível seguinte àquele em que o trabalhador se encontrar por efeito do disposto no mesmo número.

Cláusula 95.^a

Casos omissos

Aos casos omissos deste acordo aplicam-se as disposições constantes das demais disposições legais vigentes, na parte que for mais favorável aos trabalhadores.

Lisboa, 23 de outubro de 2017.

Pela GEBALIS - Gestão do Arrendamento da Habitação Municipal de Lisboa, EM, SA:

Pedro Pinto de Jesus, na qualidade de presidente do conselho de administração.

Maria Helena Martinho Lopes Correia, na qualidade de vogal do conselho de administração.

Mário Jorge Paulino de Oliveira de Almeida Patrício, na qualidade de vogal do conselho de administração.

Pelo STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins:

José Joaquim de Miranda Correia, na qualidade de presidente, membro da direção nacional e mandatário por efeito do disposto do artigo 48.º dos estatutos do STAL, publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 3, de 22 de janeiro de 2014.

Carlos Manuel Faia Fernandes, na qualidade de membro da direção nacional e mandatário, nos termos conjugados dos artigos 48.º e 45.º número 2 alínea e) dos estatutos do STAL.

Pelo STML - Sindicato dos Trabalhadores do Município de Lisboa:

José Vítor Reis, na qualidade de presidente, membro da direção e mandatário por efeito do disposto do artigo 57.º e 58.º dos estatutos do STML, publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 9, de 8 de março de 2012.

Delfino Navalha Serras, na qualidade de membro da direção e mandatário por efeito do disposto do artigo 57.º dos estatutos do STML, publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 9, de 8 de março de 2012.

ANEXO I
SECÇÃO A

Quadro de pessoal da GEBALIS – Gestão do Arrendamento da Habitação Municipal de Lisboa
Carreiras Profissionais e Funções

Carreira/Cargo Profissional	Função	Habilitações de acesso
Cargo de Direção Intermédia de 1º Grau	Diretor	Licenciatura nos domínios apropriados
Cargo de Direção Intermédia de 2º Grau	Chefes de Serviço Coordenadores	Licenciatura ou Bacharelato nos domínios apropriados; Experiência profissional reconhecida internamente
Cargo de Direção Intermédia de 3º Grau	Responsáveis de Equipa Responsáveis de Gabinete	Licenciatura, Bacharelato, 12º Ano e/ou curso técnico no domínio apropriado para o exercício da função. Habilitações inferiores ao 12º Ano com experiência profissional reconhecida internamente
Técnico Superior	de Comunicação e Relações Públicas de Conservação do Património de Intervenção Local de Estudos e Planeamento Jurista do Património Edificado de Rendas e Cobranças do Serviço Financeiro de Controlo de Rendas de Recursos Humanos de Tecnologias da Informação e da Comunicação (TIC)	Licenciatura ou Bacharelato nos domínios apropriados; Experiência profissional reconhecida internamente
Assistente Técnico	Adjunto-Técnico Assistente do Conselho de Administração Assistente de Direção Técnico Financeiro Técnico de Controlo de Rendas Técnico de Intervenção Local Técnico de Equipamentos Eletromecânicos Técnico de Gestão de Condomínios e Renda Convencionada Técnico de Gestão de Faturas Técnico de Tecnologias da Informação e da Comunicação (TIC) Técnico de Tesouraria e Recebimentos Fiscal de Zona Administrativo de Contratação Pública Administrativo de Intervenção Local Administrativo de Equipamentos Eletromecânicos Estafeta Administrativo de Gestão Condomínios e Renda Convencionada Administrativo de Património Edificado Administrativo de Recursos Humanos Administrativo de Gestão Administrativa Administrativo Financeiro e de Contabilidade Administrativo do Jurídico Administrativo do Suporte Residencial Telefonista	12º Ano e/ou curso técnico no domínio apropriado para o exercício da função ou habilitações inferiores ao 12º Ano e experiência profissional reconhecida internamente
Assistente Operacional	Ajudante Intervenções Especiais Ajudante Instalações Elétricas Oficial Instalações Elétricas Motorista Técnico Operacional Suporte Residencial	Formação até ao 12º Ano e 12º Ano

Secção B

TABELA SALARIAL

Nível	Carreiras Profissionais		
	Técnica Superior	Assistente Técnico	Assistente Operacional
15	2.933,45 €	2.270,94 €	1.656,95 €
14	2.862,00 €	2.142,40 €	1.563,16 €
13	2.792,42 €	1.906,73 €	1.391,21 €
12	2.634,36 €	1.696,98 €	1.238,17 €
11	2.344,57 €	1.510,31 €	1.101,96 €
10	2.086,66 €	1.344,17 €	980,74 €
9	1.857,12 €	1.196,30 €	872,86 €
8	1.652,83 €	1.128,59 €	823,45 €
7	1.471,01 €	1.064,71 €	776,84 €
6	1.387,75 €	1.004,44 €	732,87 €
5	1.309,20 €	947,59 €	691,39 €
4	1.235,09 €	911,14 €	664,79 €
3	1.120,36 €	876,10 €	639,23 €
2	1.035,84 €	842,40 €	614,64 €
1	996,00 €	810,00 €	591,00 €

TABELA SALARIAL - DIRIGENTES

Cargo	Função	Percentagem
Direção Intermédia	1.º Grau	100%
	Diretor	€ 2.350,00
	2.º Grau	85%
	Chefes de Serviço e Coordenadores	€ 1.997,50
	3.º Grau	60%
	Responsáveis de Equipa e Responsáveis de Gabinete	€ 1.410,00

SECÇÃO C

Enquadramentos profissionais

1- Cargo de direção intermédia de 1.º grau - Diretor

Conteúdo funcional: Gere e coordena, nos limites dos poderes de que está investido, a atividade da direção que dirige.

Habilitações: Licenciatura nos domínios apropriados.

Conhecimentos técnicos: conhecimentos específicos nas áreas da Engenharia, Intervenção Social e Gestão; bons conhecimentos ao nível da utilização de sistemas e tecnologias da informação; conhecimento de processos e metodologias específicas da sua área de especialidade.

Competências: Domínio total ou parcial das competências necessárias ao exercício da função, de acordo com a descrição de funções.

Enquadramento profissional: cargo a ser exercido em comissão de serviço.

Valor vencimento: valor da tabela salarial correspondente ao cargo direção intermédia de 1.º grau.

2- Cargo de direção intermédia de 2.º grau - Chefes de serviço e coordenadores

Conteúdo funcional: Gere e coordena, segundo orientações e objetivos que foram estabelecidos para o serviço/área da sua responsabilidade.

Habilitações: Licenciatura ou bacharelato nos domínios apropriados; experiência profissional reconhecida internamente.

Conhecimentos técnicos: Conhecimentos específicos de processos e metodologias da sua área de especialidade; experiência profissional na área; bons conhecimentos ao nível da utilização de sistemas e tecnologias da informação.

Competências: Domínio total ou parcial das competências necessárias ao exercício da função, de acordo com a descrição de funções.

Enquadramento profissional: cargo a ser exercido em comissão de serviço.

Valor vencimento: valor da tabela salarial correspondente ao cargo direção intermédia de 2.º grau.

3- Cargo de direção intermédia de 3.º grau - Responsáveis de equipa e responsáveis de gabinete

Conteúdo funcional: Gere e coordena, segundo orientações e objetivos que foram estabelecidos para a equipa sob sua responsabilidade.

Habilitações: Licenciatura, bacharelato, 12.º ano e/ou curso técnico no domínio apropriado para o exercício da função. Habilitações inferiores ao 12.º ano com experiência profissional reconhecida internamente.

Conhecimentos técnicos: Conhecimentos específicos de processos e metodologias da sua área de especialidade; experiência profissional na área; bons conhecimentos ao nível da utilização de sistemas e tecnologias da informação.

Competências: Domínio total ou parcial das competências necessárias ao exercício da função, de acordo com a descrição de funções.

Enquadramento profissional: cargo a ser exercido em co-

missão de serviço.

Valor vencimento: valor da tabela salarial correspondente ao cargo direção intermédia de 3.º grau.

4- Carreira: Técnico superior

Conteúdo funcional: Desempenha funções com responsabilidade e autonomia técnica, participa em programas de estudo e de trabalho de maior complexidade no âmbito dos objetivos da unidade orgânica em que se encontra integrado. Pode coordenar outros profissionais.

Habilitações: Licenciatura ou bacharelato, nos domínios apropriados; experiência profissional reconhecida internamente.

Conhecimentos técnicos: Conhecimentos específicos de processos e metodologias da sua área de especialidade; experiência profissional na área; formação/bons conhecimentos ao nível da utilização de sistemas e tecnologias da informação.

Competências: Domínio total ou parcial das competências necessárias ao exercício da função, de acordo com a descrição de funções.

Enquadramento profissional e condições de progressão:

Os trabalhadores são admitidos ao serviço da empresa pelo primeiro nível da tabela salarial da carreira técnico superior.

A base de carreira para os trabalhadores com curso superior que não confira o grau de licenciatura, no domínio da informática, corresponde ao nível 3 da carreira técnica superior.

A base de carreira para os trabalhadores titulares de grau de licenciatura corresponde ao nível 2 da carreira técnico superior.

A base de carreira para trabalhadores titulares de grau de licenciatura, no domínio da informática, corresponde ao nível 4 da carreira técnico superior.

O período mínimo de permanência na carreira é de 3 anos, findo os quais serão considerados para progressão na carreira.

Os trabalhadores progridem na carreira pelo mecanismo de avaliação de desempenho.

5- Carreira: Assistente técnico

Conteúdo funcional: Funções de natureza executiva, de aplicação de métodos e processos de trabalho, com base em diretivas bem definidas e instruções gerais. Execução de trabalhos de natureza técnica e administrativa de complexidade. Funções exercidas com relativo grau de autonomia e responsabilidade.

Habilitações: 12.º ano e/ou curso técnico no domínio apropriado para o exercício da função ou habilitação inferior ao 12.º ano e experiência profissional reconhecida internamente.

Conhecimentos técnicos: experiência profissional na área de atuação; conhecimentos de informática na ótica do utilizador; conhecimentos aprofundados na área da informática.

Competências: Domínio total ou parcial das competências necessárias ao exercício da função, de acordo com a descrição de funções.

Enquadramento profissional e condições de progressão:

Os trabalhadores são admitidos ao serviço da empresa pelo primeiro nível da tabela salarial da carreira assistente técnico.

A base da carreira para os trabalhadores com curso tecnológico, curso das escolas profissionais ou curso que confira certificado de qualificação de nível III ou IV, em áreas de informática, corresponde ao nível 4.

A base de carreira para os trabalhadores com 12.º ano e formação complementar específica em informática, devidamente certificada, corresponde ao nível 3.

O período mínimo de permanência na carreira é de 3 anos, findos os quais serão considerados para progressão na carreira.

Os trabalhadores progridem na carreira pelo mecanismo de avaliação de desempenho.

6- Carreira: Assistente operacional

Conteúdo funcional: Funções de natureza executiva, de caráter manual ou mecânico, enquadradas em diretivas gerais bem definidas e com grau de complexidade variável.

Habilitações: Formação até ao 12.º ano e 12.º ano.

Conhecimentos técnicos: experiência profissional na área de atuação; conhecimentos de informática na ótica do utilizador.

Competências: Domínio total ou parcial das competências necessárias ao exercício da função, de acordo com a descrição de funções.

Enquadramento profissional e condições de progressão:

Os trabalhadores são admitidos ao serviço da empresa pelo primeiro nível da tabela salarial da carreira assistente operacional.

Na integração, a base de carreira para os trabalhadores com experiência comprovada na área em que vai desempenhar as funções, no mínimo 3 anos, corresponde ao nível 7 da carreira assistente operacional.

O período mínimo de permanência na carreira é de 3 anos, findo os quais serão considerados para progressão na carreira.

Os trabalhadores progridem na carreira pelo mecanismo de avaliação de desempenho.

ANEXO II

Carreiras profissionais (m/f)

SECÇÃO A

Definição de funções

I- Direção intermédia de 1.º grau

Diretor - É o/a trabalhador/a que garante, coordena e acompanha todas as atividades afetas à sua área de atuação, nos limites dos poderes de que está investido. Define os objetivos e as políticas da sua área funcional. Apoia os trabalhadores sob a sua responsabilidade, na realização das

diferentes atividades, preconizando o seu desenvolvimento e evolução na função. Efetua a avaliação dos trabalhadores e implementa iniciativas que promovam o aumento da motivação dos trabalhadores sob a sua responsabilidade. Competências: Comunicação; orientação para a qualidade; orientação para o cliente interno/utente; orientação para os objetivos; trabalho em equipa; desenvolvimento de pessoas; liderança; visão e pensamento/estratégico; sentido de responsabilidade; liderança; delegação; planeamento e organização; tomada de decisão. Cumpre com outras atividades/responsabilidades, necessárias à prossecução da missão e objetivos da área e/ou da organização.

II- Direção intermédia de 2.º grau

Chefe de serviços - É o/a trabalhador/a que assegura a coordenação do serviço da sua responsabilidade. Apoia os trabalhadores sob a sua responsabilidade, na realização das diferentes atividades, preconizando o seu desenvolvimento e evolução na função. Efetua a avaliação dos trabalhadores e implementa iniciativas que promovam o aumento da motivação dos trabalhadores sob a sua responsabilidade. Competências: Comunicação; orientação para a qualidade; orientação para o cliente interno/utente; orientação para os objetivos; trabalho em equipa; desenvolvimento de pessoas; liderança; visão/pensamento estratégico; adaptabilidade e gestão da mudança; iniciativa; planeamento e organização; resiliência e flexibilidade. Cumpre com outras atividades/responsabilidades, necessárias à prossecução da missão e objetivos da área e/ou da organização.

Coordenador - É o/a trabalhador/a que garante a coordenação e dinamização das atividades desenvolvidas pela sua zona de intervenção acompanhando de forma sistemática todos os trabalhos e ações executadas, de forma a contribuir para o alcance dos objetivos da direção. Apoia os trabalhadores sob a sua responsabilidade, na realização das diferentes atividades, preconizando o seu desenvolvimento e evolução na função. Efetua a avaliação dos trabalhadores e implementa iniciativas que promovam o aumento da motivação dos trabalhadores sob a sua responsabilidade. Competências: Comunicação; orientação para a qualidade; orientação para o cliente interno/utente; orientação para os objetivos; trabalho em equipa; desenvolvimento de pessoas; liderança; visão/pensamento estratégico; adaptabilidade e gestão da mudança; iniciativa; planeamento e organização; resiliência e flexibilidade. Cumpre com outras atividades/responsabilidades, necessárias à prossecução da missão e objetivos da área e/ou da organização.

III- Direção intermédia de 3.º grau

Responsáveis de equipa e responsáveis de gabinete - É o/a trabalhador/a que coordena as atividades da área, procedendo à afetação de recursos humanos, materiais e financeiros disponíveis, de forma a garantir a concretização efetiva dos objetivos e metas estabelecidas. Apoia os trabalhadores sob a sua responsabilidade, na realização das diferentes atividades, preconizando o seu desenvolvimento e evolução na

função. Efetua a avaliação dos trabalhadores e implementa iniciativas que promovam o aumento da motivação dos trabalhadores sob a sua responsabilidade. Competências: Comunicação; orientação para a qualidade; orientação para o cliente interno/utente; orientação para objetivos; trabalho em equipa; iniciativa; resiliência e flexibilidade; negociação. Cumpre com outras atividades/responsabilidades, necessárias à prossecução da missão e objetivos da área e/ou da organização.

IV- Técnico superior

É o/a trabalhador/a que garante a realização de atividades de cariz técnico no âmbito das funções desenvolvidas, com responsabilidade e autonomia técnica de acordo com a sua formação académica e experiência profissional; Elabora pareceres e efetua estudos de natureza técnico-científica no âmbito da sua área de atuação, tendo em vista a fundamentação de tomada de decisões. Aprecia e analisa conclusões de estudos ou outros trabalhos, propondo ações a desenvolver na sequência dos mesmos. Executa o plano de atividades da respetiva unidade orgânica. Competências: Orientação para o cliente interno/utente; comunicação; orientação para os objetivos; trabalho em equipa; orientação para a qualidade; resiliência e flexibilidade; capacidade de análise; negociação. Cumpre com outras atividades/responsabilidades, necessárias à prossecução da missão e objetivos da área e/ou da organização.

V- Assistente técnico

Adjunto técnico - É o/a trabalhador/a que garante o atendimento presencial, e/ou atendimento telefónico aos moradores e a todas as entidades que se relacionam com o gabinete, efetuando a filtragem das reclamações, pedidos e encaminhamento dos processos, bem como o trabalho administrativo do gabinete, apoiando os técnicos e o responsável de gabinete. Competências: Orientação para o cliente interno/utente; comunicação; orientação para os objetivos; trabalho em equipa; orientação para a qualidade; resiliência e flexibilidade; capacidade de análise; negociação. cumpre com outras atividades/responsabilidades, necessárias à prossecução da missão e objetivos da área e/ou da organização.

Assistente do conselho de administração - É o/a trabalhador/a que apoia o conselho de administração no desenvolvimento da sua atividade, garantindo a disponibilidade de informação sobre a atividade da GEBALIS e sobre os resultados de contactos com instituições exteriores. Competências: orientação para o cliente interno/utente; comunicação; orientação para os objetivos; trabalho em equipa; orientação para a qualidade; resiliência e flexibilidade; capacidade de análise; negociação. Cumpre com outras atividades/responsabilidades, necessárias à prossecução da missão e objetivos da área e/ou da organização.

Assistente de direção - É o/a trabalhador/a que presta apoio administrativo e de secretariado às respetivas direções; Competências: Orientação para o cliente interno/utente; comunicação; orientação para os objetivos; trabalho em

equipa; orientação para a qualidade; resiliência e flexibilidade; capacidade de análise; negociação. Cumpre com outras atividades/responsabilidades, necessárias à prossecução da missão e objetivos da área e/ou da organização.

Técnico de equipamentos eletromecânicos - É o/a trabalhador/a que garante a funcionalidade do parque de elevadores, plataformas elevatórias e equipamentos AVAC existente nos núcleos habitacionais municipais geridos pela GEBALIS e instalações próprias, assegurando o menor custo possível com as suas manutenções e reparações. Competências: Orientação para o cliente interno/utente; comunicação; orientação para os objetivos; trabalho em equipa; orientação para a qualidade; resiliência e flexibilidade; capacidade de análise; negociação. Cumpre com outras atividades/responsabilidades, necessárias à prossecução da missão e objetivos da área e/ou da organização.

Técnico de intervenção local - É o/a trabalhador/a que garante a realização de atividades de cariz técnico e administrativo no âmbito das funções desenvolvidas na direção de intervenção local, atuando ao nível dos gabinetes ou junto dos serviços centrais da direção. Competências: Orientação para o cliente interno/utente; comunicação; orientação para os objetivos; trabalho em equipa; orientação para a qualidade; resiliência e flexibilidade; capacidade de análise; negociação. Cumpre com outras atividades/responsabilidades, necessárias à prossecução da missão e objetivos da área e/ou da organização.

Técnico financeiro - É o/a trabalhador/a que garante o registo de transações de âmbito contabilístico e financeiro de acordo com as normas e procedimentos instituídos. Competências: Orientação para o cliente interno/utente; comunicação; orientação para os objetivos; trabalho em equipa; orientação para a qualidade; resiliência e flexibilidade; capacidade de análise; negociação. Cumpre com outras atividades/responsabilidades, necessárias à prossecução da missão e objetivos da área e/ou da organização.

Técnico de controlo de rendas - É o/a trabalhador/a que procede ao registo do pagamento de rendas em base de dados e garante a atualização do cadastro dos moradores dos núcleos habitacionais municipais geridos pela GEBALIS, de forma a controlar a faturação derivada do pagamento das rendas. Competências: Orientação para o cliente interno/utente; comunicação; orientação para os objetivos; trabalho em equipa; orientação para a qualidade; resiliência e flexibilidade; capacidade de análise; negociação. Cumpre com outras atividades/responsabilidades, necessárias à prossecução da missão e objetivos da área e/ou da organização.

Técnico de gestão de faturas - É o/a trabalhador/a que garante a receção, análise e conferência de faturas da GEBALIS, assegurando os pagamentos em tempo útil e de acordo com as normas e procedimentos instituídos. Competências: Orientação para o cliente interno/utente; comunicação; orientação para os objetivos; trabalho em equipa; orientação para a qualidade; resiliência e flexibilidade; capacidade de análise; negociação. cumpre com outras atividades/responsabilidades, necessárias à prossecução da missão e objetivos da área e/ou da organização.

Técnico de tecnologias da informação e da comunica-

ção - É o/a trabalhador/a que presta apoio aos utilizadores da rede informática, resolvendo avarias, esclarecendo dúvidas de funcionamento e utilização e promovendo a correta utilização dos recursos disponibilizados. Procede à instalação de equipamento e software. Competências: orientação para o cliente interno/utente; comunicação; orientação para os objetivos; trabalho em equipa; orientação para a qualidade; resiliência e flexibilidade; capacidade de análise; negociação. Cumpre com outras atividades/responsabilidades, necessárias à prossecução da missão e objetivos da área e/ou da organização.

Técnico de tesouraria e recebimentos - É o/a trabalhador/a que garante o bom funcionamento da tesouraria da GEBALIS, executa e controla todos os procedimentos inerentes à atividade da área, por forma a assegurar a disponibilidade financeira da empresa. Competências: Orientação para o cliente interno/utente; comunicação; orientação para os objetivos; trabalho em equipa; orientação para a qualidade; resiliência e flexibilidade; capacidade de análise; negociação. Cumpre com outras atividades/responsabilidades, necessárias à prossecução da missão e objetivos da área e/ou da organização.

Técnico de gestão de condomínios e renda convencionada - É o/a trabalhador/a que garante a concretização dos processos relativos à gestão de condomínios e gestão dos contratos de renda convencionada. Competências: orientação para o cliente interno/utente; comunicação; orientação para os objetivos; trabalho em equipa; orientação para a qualidade; resiliência e flexibilidade; capacidade de análise; negociação. Cumpre com outras atividades/responsabilidades, necessárias à prossecução da missão e objetivos da área e/ou da organização.

Fiscal de zona - É o/a trabalhador/a que avalia e sinaliza a necessidade de obras em fogos, zonas comuns de prédios e espaços exteriores dos núcleos habitacionais municipais geridos pela GEBALIS. Vistoria frações e zonas comuns do património edificado e espaços exteriores da área envolvente sob gestão. Fiscaliza a execução das intervenções/reparações. Competências: Orientação para o cliente interno/utente; comunicação; orientação para os objetivos; trabalho em equipa; orientação para a qualidade; resiliência e flexibilidade; capacidade de análise; negociação. Cumpre com outras atividades/responsabilidades, necessárias à prossecução da missão e objetivos da área e/ou da organização.

Administrativo - É o/a trabalhador/a que executa funções de cariz administrativo de acordo com a unidade orgânica em que se encontra integrado. Apoia a atividade dos técnicos na área onde está inserido. Competências: orientação para o cliente interno/utente; comunicação; orientação para os objetivos; trabalho em equipa; orientação para a qualidade; resiliência e flexibilidade; capacidade de análise; negociação. Cumpre com outras atividades/responsabilidades, necessárias à prossecução da missão e objetivos da área e/ou da organização.

Telefonista - É o/a trabalhador/a que opera com a central telefónica encaminhando as comunicações para as respetivas

áreas da empresa. Efetua o tratamento da correspondência recebida e expedida. Competências: Orientação para o cliente interno/utente; comunicação; orientação para os objetivos; trabalho em equipa; orientação para a qualidade; resiliência e flexibilidade; capacidade de análise; negociação. Cumpre com outras atividades/responsabilidades, necessárias à prossecução da missão e objetivos da área e/ou da organização.

VI- Assistente operacional

Oficial de instalações elétricas - É o/a trabalhador/a que executa no terreno as intervenções de manutenção ou reparação envolvendo instalações elétricas, de acordo com o plano estabelecido. Competências: Comunicação; orientação para a qualidade; orientação para o cliente interno/utente;

Orientação para objetivos; trabalho em equipa; gestão da pressão/controlo emocional; rapidez e celeridade; relacionamento interpessoal. Cumpre com outras atividades/responsabilidades, necessárias à prossecução da missão e objetivos da área e/ou da organização.

Ajudante de instalações elétricas e intervenções especiais - É o/a trabalhador/a que presta apoio na execução das intervenções no terreno envolvendo instalações elétricas ou trabalhos de construção civil. Competências: Comunicação; orientação para a qualidade; orientação para o cliente interno/utente;

Orientação para objetivos; trabalho em equipa; gestão da pressão/controlo emocional; rapidez e celeridade; relacionamento interpessoal. Cumpre com outras atividades/responsabilidades, necessárias à prossecução da missão e objetivos da área e/ou da organização.

Técnico operacional de suporte residencial - É o/a trabalhador/a que assegura através da fiscalização, a ocupação dos fogos e a implementação de processos de desocupação no terreno em articulação com as diferentes áreas da empresa e com as autoridades competentes. Competências: Comunicação; orientação para a qualidade; orientação para o cliente interno/utente;

Orientação para objetivos; trabalho em equipa; gestão da pressão/controlo emocional; rapidez e celeridade; relacionamento interpessoal. Cumpre com outras atividades/responsabilidades, necessárias à prossecução da missão e objetivos da área e/ou da organização.

Motorista - É o/a trabalhador/a que efetua o transporte dos elementos do conselho de administração, ou de outro trabalhador da GEBALIS. Competências: Comunicação; orientação para a qualidade; orientação para o cliente interno/utente; orientação para objetivos; trabalho em equipa; gestão da pressão/controlo emocional; rapidez e celeridade; relacionamento interpessoal. Cumpre com outras atividades/responsabilidades, necessárias à prossecução da missão e objetivos da área e/ou da organização.

Depositado em 6 de novembro de 2017, a fl. 41 do livro n.º 12, com o n.º 219/2017, 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 o BNP Paribas - Sucursal em Portugal e o Sindicato Nacional dos Quadros e Técnicos Bancários - SNQTB e outro - Alteração salarial e outras

Alteração salarial e outras ao acordo de empresa celebrado entre o BNP Paribas - Sucursal em Portugal, o Sindicato Nacional dos Quadros e Técnicos Bancários - SNQTB e o Sindicato Independente da Banca, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 15, de 22 de abril de 2016.

Cláusula 2.^a

Âmbito pessoal

1- ...

2- ...

3- Para efeitos do disposto na lei, estima-se que sejam abrangidos por este acordo um empregador e cerca de 200 trabalhadores, os quais se integram nas categorias e profissões constantes do anexo I.

Cláusula 15.^a

Exercício da atividade sindical

1- Sem prejuízo dos direitos legalmente conferidos, o sindicato pode dispor, globalmente, na sucursal, para desempenho de cargos nos órgãos estatutários, bem como no conselho diretivo do SAMS/Quadros ou no conselho de gerência do SAMS/SIB, de trabalhadores com crédito de horas ou a tempo inteiro, na proporção relativamente ao número de trabalhadores nele sindicalizados:

a) Entre 1 e 49 trabalhadores: um, com crédito de horas mensal correspondente a quatro dias de trabalho;

b) Entre 50 e 99 trabalhadores: um, a tempo inteiro;

c) Entre 100 e 199 trabalhadores: dois, a tempo inteiro;

d) Entre 200 e 499 trabalhadores: três, a tempo inteiro;

e) Entre 500 e 999 trabalhadores: quatro, a tempo inteiro;

f) Entre 1000 e 1999 trabalhadores: cinco, a tempo inteiro;

g) Entre 2000 e 2999 trabalhadores: seis, a tempo inteiro;

h) Por cada fração de 1000 para além de 3000: um, a tempo inteiro.

2- Para efeitos do disposto no número anterior, é computado o número de trabalhadores sindicalizados no ativo em 31 de dezembro de cada ano.

3- Por acordo com a sucursal, o sindicato pode solicitar a dispensa de outros trabalhadores a tempo inteiro, assumindo aquele os respetivos encargos.

4- Os elementos das listas concorrentes aos órgãos estatutários do sindicato dispõem dos dias necessários para apresentarem os seus programas de candidatura, até ao limite, por cada ato eleitoral, de quinze dias úteis para a direção e mesa da assembleia geral e de três dias úteis para os demais órgãos do sindicato.

5- Para além das situações previstas nos números anteriores, os representantes sindicais podem dispor do tempo estritamente necessário ao exercício de tarefas sindicais extraordinárias e inadiáveis, por período determinado e mediante solicitação, devidamente fundamentada, da direção do sindicato.

6- Os trabalhadores indicados no número 1 têm direito ao recebimento de gratificações ou prestações extraordinárias concedidas pela sucursal como recompensa ou prémio, para cuja determinação do valor a pagar será considerado o último prémio anual ou incentivos de natureza não estritamente comerciais, de acordo com as regras aplicáveis em cada momento, não podendo em nenhum caso o referido valor anual ser superior a uma retribuição mensal efetiva.

7- O disposto no número anterior aplica-se apenas ao trabalhador que, com referência a um dos dois anos civis imediatamente anteriores ao ano da tomada de posse para os cargos indicados no número 1, tenha auferido as prestações em causa.

8- No exercício dos direitos de atividade sindical, constituem ainda direitos dos trabalhadores:

a) Dispor para a atividade dos delegados sindicais de local e meios materiais apropriados ao exercício das suas funções;

b) Realizar reuniões, fora do horário de trabalho, nas instalações da sucursal, desde que convocadas nos termos da lei e observadas as normas de segurança adotadas por aquela;

c) Realizar reuniões nos locais de trabalho, durante o horário de trabalho, até ao máximo de quinze horas por ano, sem perda de quaisquer direitos consignados na lei ou neste Acordo e sem prejudicar o regular funcionamento dos serviços que não possam ser interrompidos;

d) Afixar nas instalações da sucursal e em local apropriado, reservado para o efeito pela mesma, informações do seu interesse;

e) Exigir da sucursal o cumprimento deste acordo e das leis sobre matéria de trabalho e segurança que contemplem situações não previstas naquele ou que se revelem mais favoráveis aos trabalhadores.

Cláusula 20.^a

Transferência do trabalhador para outro local de trabalho

1- A sucursal pode transferir o trabalhador para:

a) Outro local de trabalho dentro da mesma localidade ou para qualquer localidade do concelho onde resida;

b) Qualquer outra localidade, desde que não implique um aumento do tempo já despendido pelo trabalhador na deslocação da residência para o seu local de trabalho ou, implicando, o tempo de deslocação não ultrapasse, em cada sentido, uma hora em transportes públicos ou em viatura disponibilizada pela sucursal.

2- Fora dos casos previstos no número anterior, a sucursal não pode transferir o trabalhador para localidade diferente da do seu local de trabalho, se essa transferência causar prejuízo sério ao trabalhador, salvo se a transferência resultar da mudança total ou parcial do estabelecimento onde aquele presta serviço.

3- Para os efeitos previstos nos números anteriores, a sucursal deve comunicar a transferência com a antecedência mínima de trinta dias.

4- A sucursal deve custear as despesas diretamente impostas pela mudança de residência do trabalhador, salvo quando a transferência for da iniciativa do trabalhador, ou, quando não haja mudança de residência, o acréscimo das despesas

impostas pelas deslocações diárias para e do local de trabalho, implicadas pela transferência para outra localidade, no valor correspondente ao custo dos transportes coletivos que tenham horário compatível com o horário de trabalho.

5- Na impossibilidade ou inadequação de horários de utilização de transportes coletivos, o trabalhador que utilizar viatura própria será ressarcido em valor correspondente a 25 % do estabelecido na alínea c) do número 2 da cláusula 42.^a, aplicado ao acréscimo de quilómetros a percorrer em resultado da transferência ou aos quilómetros a percorrer em resultado da transferência, neste caso abatido do valor do título de transporte público que o trabalhador deixe de utilizar.

6- Ao trabalhador que tenha beneficiado, simultaneamente com a transferência, de aumento de nível retributivo ou outra verba acordada ou que disponha de meio de transporte facultado pela sucursal, não se aplica o disposto no número anterior.

Cláusula 33.^a

Descanso semanal

1- Salvo disposição em contrário, expressamente consignada neste acordo, os trabalhadores têm direito a um dia de descanso semanal obrigatório ao domingo e a um dia de descanso complementar ao sábado.

2- O trabalhador que preste serviço de suporte a atividade respeitante a país ou região que não cumpra, total ou parcialmente, descanso semanal ao fim-de-semana, tem direito a dois dias consecutivos de descanso em cada semana de calendário, sendo o primeiro o complementar e o segundo o obrigatório.

3- Na situação prevista no número anterior e como expressão do equilíbrio entre a vida pessoal e profissional do trabalhador, um dia de descanso coincidirá sempre que possível com o fim-de-semana, sendo esse o dia de descanso obrigatório.

4- Em acréscimo, o trabalhador pode excecionalmente solicitar dispensa da prestação de trabalho num dos dias do fim-de-semana, invocando motivo atendível com a maior antecedência possível e cabendo à sucursal a decisão final sobre a dispensa.

5- O trabalhador que preste serviço, total ou parcialmente, no seu dia de descanso semanal obrigatório tem direito a correspondente dia completo de descanso, a gozar dentro dos três dias úteis imediatos.

Cláusula 39.^a

Subsídio de Natal

1- Todos os trabalhadores têm direito a um subsídio de Natal correspondente a um mês de valor igual à maior retribuição mensal efetiva que ocorrer no ano a que respeitar, acrescida das demais prestações retributivas que sejam contrapartida do modo específico de execução do trabalho.

2- Nos casos previstos na lei, o valor do subsídio de Natal é proporcional ao tempo de serviço prestado no ano civil a que respeita.

3- O subsídio de Natal vence-se no dia 15 de dezembro,

mas é pago, por antecipação, conjuntamente com a retribuição do mês de novembro.

Cláusula 47.^a

Enquadramento da assistência médica

1- É assegurada a assistência médica por um Serviço de Assistência Médico-Social - SAMS, nos termos dos números seguintes.

2- O SAMS constitui entidade autónoma, dotado das verbas referidas nas cláusulas 47.^a-B e 47.^a-C e gerido pelo sindicato respetivo ou outra associação sindical que o venha a substituir por acordo entre os sindicatos representados.

3- O SAMS proporciona aos seus beneficiários serviços e participações em despesas no domínio de assistência médica, meios auxiliares de diagnóstico, medicamentos, internamentos hospitalares e intervenções cirúrgicas, de acordo com as suas disponibilidades financeiras e regulamentação interna.

Cláusula 47.^a-A

Beneficiários da assistência médica

1- São beneficiários do SAMS, independentemente de filiação sindical:

- a) Os trabalhadores da sucursal e respetivos familiares;
- b) Os trabalhadores que tenham passado à situação de reforma por invalidez ou velhice quando se encontravam ao serviço da sucursal e respetivos familiares;
- c) Os familiares dos trabalhadores ou reformados falecidos referidos nas alíneas anteriores, com direito ao pagamento de uma pensão de sobrevivência ao abrigo do regime geral de Segurança Social.

2- Os trabalhadores sindicalizados beneficiam do SAMS do respetivo sindicato.

3- Os trabalhadores não sindicalizados ou sócios de sindicatos não subscritores do acordo beneficiam do SAMS dos Sindicatos dos Bancários do Centro, do Norte ou do Sul e Ilhas, conforme o respetivo local de trabalho se situe na área geográfica de um ou de outro destes três sindicatos, mantendo-se nessa situação após a passagem à reforma.

4- Os trabalhadores na situação de reforma que se desfiliam continuam a beneficiar do SAMS do sindicato em que estavam filiados, mantendo-se as contribuições a seu cargo equivalentes às dos restantes filiados sempre que isso seja condição para usufruir do respetivo SAMS.

5- Para efeitos do disposto no número 1, consideram-se familiares:

- a) O cônjuge ou pessoa que viva com o trabalhador em união de facto nos termos da lei, não estando qualquer deles casado ou, estando algum deles casado, se tiver sido decretada a separação judicial de pessoas e bens;
- b) Os filhos, incluindo os nascituros e os adotados plenamente, e os enteados, desde que vivam em comunhão de mesa e habitação com o trabalhador, até perfazerem 18 anos, ou 21 e 24 anos, enquanto frequentarem, respetivamente, o ensino médio ou superior e, sem limite de idade, os que sofrerem de incapacidade permanente e total para o trabalho, nos termos previstos nos respetivos regulamentos;

c) Os tutelados, que tenham sido confiados por sentença judicial ao trabalhador ou a uma das pessoas referidas na alínea a) do presente número, nos termos previstos nos respetivos regulamentos.

6- O disposto nos números anteriores não se aplica aos trabalhadores que, à data da passagem à situação de reforma, não se encontrem ao serviço da sucursal ou de qualquer outra entidade empregadora que contribua para o SAMS.

Cláusula 47.^a-B

Contribuições para a assistência médica a cargo da sucursal

1- A sucursal contribui para o SAMS com o valor correspondente a:

a) 6,5 % do valor da retribuição mensal efetiva, incluindo os subsídios de férias e de Natal, de trabalhador no ativo ou em situação de ausência mas que não determine a suspensão do contrato de trabalho por esse motivo;

b) 6,5 % do valor das prestações pagas pela Segurança Social a trabalhador em situação de invalidez ou reforma por velhice;

c) 6,5 % do valor da retribuição mensal efetiva auferida, no momento imediatamente anterior ao da ausência, por trabalhador em situação de suspensão do contrato de trabalho por motivo de doença, bem como por outros motivos desde que a lei determine a manutenção do direito a beneficiar do sistema complementar de assistência médica previsto nas disposições precedentes.

2- Para efeitos do previsto no número anterior, consideram-se sempre as prestações que seriam devidas pelo exercício de funções a tempo inteiro.

3- As contribuições previstas no número 1 são devidas apenas quanto aos trabalhadores, reformados e pensionistas, beneficiários do SAMS dos Sindicatos Nacional dos Quadros e Técnicos Bancários e Independente da Banca.

Cláusula 47.^a-C

Contribuições para a assistência médica a cargo dos trabalhadores, reformados e pensionistas

1- Sem prejuízo do disposto no número seguinte, as contribuições para o SAMS a cargo dos trabalhadores, reformados e pensionistas obedecem às seguintes regras:

a) Trabalhador no ativo, mesmo em situação de ausência mas que não determine a suspensão do contrato de trabalho por esse motivo: a verba correspondente a 1,50 % da sua retribuição mensal efetiva, incluindo os subsídios de férias e de Natal;

b) Trabalhador em situação de invalidez ou reforma por velhice: a verba correspondente a 1,50 % do valor das prestações pagas pela Segurança Social;

c) Trabalhador em situação de suspensão do contrato de trabalho por motivo de doença bem como por outro motivo desde que a lei determine a manutenção do direito a beneficiar do sistema complementar de assistência médica previsto nas disposições precedentes: a verba correspondente a 1,50 % da retribuição mensal efetiva por ele auferida no momento imediatamente anterior ao da respetiva ausência;

d) Trabalhador em situação de suspensão do contrato de

trabalho não abrangido pela alínea b) ou c) anterior: a verba correspondente a 8 % da retribuição mensal efetiva por ele auferida no momento imediatamente anterior ao da respetiva ausência, sem prejuízo de acordo em contrário celebrado entre o trabalhador e o sindicato respetivo.

2- Para efeitos do previsto no número anterior, consideram-se sempre as prestações que seriam devidas pelo exercício de funções a tempo inteiro.

Cláusula 47.^a-D

Entrega de contribuições, prazos e controlo

1- A sucursal remete ao SAMS, até ao dia 10 do mês seguinte a que respeitam, as contribuições referidas no número 1 da cláusula 47.^a-B e no número 1 da cláusula 47.^a-C.

2- O sindicato remete ao SAMS até ao dia 10 do mês seguinte a que respeitam, as contribuições previstas nas cláusulas 47.^a-B e 47.^a-C não mencionadas no número anterior da presente cláusula.

3- Para efeitos do disposto nos números anteriores da presente cláusula, a sucursal e o sindicato têm que assegurar o recebimento das contribuições a cargo dos trabalhadores, dos reformados e dos pensionistas, previstas na cláusula 47.^a-C, cabendo-lhes:

a) Proceder ao desconto das contribuições na pensão a seu cargo ou, quando não haja lugar ao referido pagamento, obter autorização de débito ou acordar com o beneficiário forma alternativa para efetuar o recebimento das contribuições;

b) O recebimento das contribuições devidas pelos beneficiários, o qual deverá ocorrer até ao dia 25 do mês a que respeitam, devendo as que incidam sobre o pagamento dos 13.º e 14.º mês ser recebidas nos meses em que as respetivas prestações são pagas;

c) Proceder ao controlo da qualidade de pensionista e à atualização do valor base de incidência das contribuições.

4- O não recebimento das contribuições referidas no número 3 determinará a imediata suspensão da inscrição do beneficiário no SAMS até à respetiva regularização ou à perda da qualidade de beneficiário do SAMS, nos termos dos regulamentos deste.

5- Caberá ao sindicato reportar à sucursal as alterações verificadas na qualidade de beneficiário ou de pensionista relativamente ao universo de beneficiários em que, nos termos das cláusulas anteriores, seja da sua responsabilidade a recolha e entrega de contribuições, remetendo a referida informação até ao dia 10 de cada mês.

ANEXO II

Níveis retributivos

Categoria profissional	Retribuição base mensal 2016	Retribuição base mensal 2017 (+ 0,75 %)
Administrativo	850,00 €	856,38 €
Técnico operações		

Escriturário	875,00 €	881,56 €
Escriturário especializado	925,00 €	931,94 €
Operacional júnior		
Analista reconciliação júnior		
Documentista	975,00 €	982,31 €
Operacional		
Escriturário principal	1 050,00 €	1 057,88 €
Especialista operacional		
Gestor de operações		
Supervisor	1 250,00 €	1 259,38 €
Analista reconciliação sénior		
Gestor operações sénior		
Chefe secção	1 400,00 €	1 410,50 €
Chefe divisão	1 515,00 €	1 526,36 €
Técnico grau III	1 600,00 €	1 612,00 €
Técnico grau II	1 850,00 €	1 863,88 €
Subdiretor	2 025,00 €	2 040,19 €
Adjunto de responsável departamento		
Diretor adjunto	2 225,00 €	2 241,69 €
Técnico grau I		
Responsável departamento		
Diretor	2 650,00 €	2 669,88 €

Lisboa, 12 de setembro de 2017.

Pelo Sindicato Nacional dos Quadros e Técnicos Bancários - SNQTB:

Paulo Alexandre Gonçalves Marcos, presidente da direção.

António Júlio Borges Gouveia Amaral, vice-presidente da direção.

Pelo Sindicato Independente da Banca:

Fernando Monteiro Fonseca, presidente da direção.

Paulo Jorge Marques Carreira, vice-presidente da direção.

Pelo BNP Paribas - Sucursal em Portugal:

Jean-Marc Georges Louis Pasquet, mandatário.

Luciano Joaquim Dinis Salgueiro, mandatário.

Depositado em 8 de novembro de 2017, a fl. 41 do livro n.º 12, com o n.º 221/2017, 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 ANASEL - Associação Nacional de Empresas de Lavandaria, Arranjos de Costura, Consertos de Sapatos e Chaves e o Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços, Comércio, Restauração e Turismo - SITESE - Retificação

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 22, de 15 de junho de 2017, encontra-se publicado o contrato coletivo mencionado em epígrafe, o qual enferma de inexatidão, impondo-se, por isso, a necessária correção.

Assim,

Na página 1779, onde se lê:

... ..

«ANEXO I

Categorias profissionais

A - Categorias:

[...]

Lavador;

[...]

Prensador;

[...]]»

... ..

Deve ler-se:

«ANEXO I

Categorias profissionais

A- Categorias:

[...]

Lavador/prensador;

[...]]»

Na página 1780, onde se lê:

... ..

«ANEXO I

Categorias profissionais

B - Funções:

[...]

Ou Lavador/prensador;

[...]]»

... ..

Deve ler-se:

«ANEXO I

Categorias profissionais

B- Funções:

[...]
Lavador/prensador;
[...]]»

Na página 1782, onde se lê:
... ..

«ANEXO II

**Categorias profissionais/enquadramentos/tabelas
salarial**

[...]
Prensador;
[...]]»
... ..
Deve ler-se:

«ANEXO II

**Categorias profissionais/enquadramentos/tabelas
salarial**

[...]
Lavador/prensador
[...]]»

DECISÕES ARBITRAIS

...

AVISOS DE CESSAÇÃO DA VIGÊNCIA DE CONVENÇÕES COLETIVAS

...

ACORDOS DE REVOGAÇÃO DE CONVENÇÕES COLETIVAS

...

JURISPRUDÊNCIA

...

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

I - ESTATUTOS

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

Estatutos aprovados em 28 de outubro de 2017.

CAPÍTULO I

Da identificação sindical

Artigo 1.º

Natureza, âmbito e sede

1- É constituído e reger-se-á pelos presentes estatutos, por tempo indeterminado, o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB, que representa todos os trabalhadores que a ela voluntariamente adiram e que obedecem, pelo menos, a uma das seguintes situações:

a) Serem diplomados por cursos profissionais, secundários, complementares ou superiores, nacionais ou estrangeiros, oficialmente equiparados, nomeadamente engenheiros agrónomos, engenheiros silvicultores, engenheiros técnicos agrários, médicos veterinários, agentes técnicos agrícolas e outros, de natureza exclusivamente das áreas abrangidas pelo SETAAB, a nível de licenciatura, bacharelato ou técnico-profissional, oficialmente instituídos ou a instituir;

b) Serem trabalhadores que, independentemente da sua profissão, exerçam a sua atividade em empresas privadas, cooperativas, associações sectoriais ou da administração pública, central, regional ou local, que procedam à exploração, produção, transformação, assistência técnica, prestação de serviços, comercialização, distribuição, ensino e formação profissional, nos seguintes sectores: agricultura, floricultura, horticultura comestível e ornamental, jardinagem, fruticultura, silvicultura, hidráulica agrícola e regadio, pecuária, suinicultura, avicultura, caça, turismo e agroturismo, pesca, piscicultura, aquicultura e sectores afins; agroindústria, incluindo os sectores industriais da cortiça, madeiras e derivados, moagens, alimentos compostos para animais, concentrados e derivados de frutos, óleos e azeites, bem como nos

produtos fitossanitários, fertilizantes, produtos veterinários e afins; indústria alimentar pelo frio, assim como na indústria de conservas, pescado, lacticínios, abate, desmancha e corte de carnes, sumos, bebidas e refrigerantes, vinhos, cervejas, tabacos, aperitivos, panificação, bolachas, confeitaria, pastelaria e restantes sectores da indústria alimentar e afins;

c) Em todas as atividades e serviços de apoio ao sector agrário, bem como os inerentes à certificação e fiscalização da qualidade dos produtos agrícolas e alimentares, à conservação da natureza e ao desenvolvimento rural e afins;

d) Serem trabalhadores que exerçam funções exclusivamente identificadas com a agricultura, pecuária, jardinagem, floresta, ambiente, conservação da natureza e biodiversidade e indústrias de alimentação e bebidas e afins na administração pública central, regional e local ou outras empresas dos sectores público e empresarial do Estado, cooperativo ou privado, que pertençam a qualquer outro sector de atividade não abrangido na alínea anterior;

e) Os trabalhadores, na qualidade de aposentação ou de reforma, poderão manter o vínculo ao SETAAB enquanto efetuarem o pagamento da quotização;

f) Todos os sócios do extinto SETAA - Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas, quer os ativos quer os na situação de reforma ou aposentação, podem ser associados do Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB.

2- O SETAAB tem a sua sede em Lisboa.

3- Poderão ser criadas, por deliberação da direção nacional, delegações regionais ou outras formas de representação regional do SETAAB, nos termos e condições que se mostrem mais adequadas à prossecução dos seus fins.

Artigo 2.º

Sigla e símbolos

O Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins adota a sigla SETAAB e tem como símbolo duas circunferências concêntricas com fundo verde contendo, entre ambas, a designação do sindicato, com letras abertas a branco. No espaço central, constará a sigla, sobre um arranjo grá-

fico composto por vários motivos alusivos aos vários setores do âmbito representado pelo sindicato.

Artigo 3.º

Bandeira

A bandeira do sindicato é formada por um retângulo verde, tendo ao centro o símbolo e por baixo deste a denominação do sindicato a letras brancas.

CAPÍTULO II

Princípios, objetivos e meios

Artigo 4.º

Princípios

O sindicato é uma organização autónoma e independente, exercendo a sua atividade com total independência relativamente ao patronato, governo, partidos políticos, igrejas e religiões ou quaisquer agrupamentos de natureza não sindical.

Artigo 5.º

Sindicalismo democrático

O sindicato rege-se pelos princípios do sindicalismo democrático, baseados na eleição periódica e por escrutínio secreto dos órgãos estatutários e na participação ativa dos trabalhadores associados em todos os aspetos da atividade sindical.

Artigo 6.º

Direito de tendência

1- É garantido a todos os associados o direito de tendência, em harmonia com a alínea e) do artigo 55.º da Constituição da República Portuguesa, nos termos previstos pelos presentes estatutos e regulamento anexo e dos quais é parte integrante.

2- Para efeitos do disposto no número anterior, poderão os trabalhadores associados constituir-se formalmente em tendências, cujo reconhecimento é aprovado em assembleia geral.

3- O reconhecimento de cada tendência é efetuado pelo presidente da mesa da assembleia geral, através de carta a ele dirigida, durante os trabalhos da mesma e subscrita, pelo menos, por 10 % dos sócios nela presente.

Artigo 7.º

Filiação em organizações sindicais

1- O sindicato, como afirmação concreta dos princípios anunciados poderá filiar-se em organizações sindicais nacionais e internacionais e manter relações de cooperação com organismos vários.

2- A adesão ou desvinculação a estas organizações deve ser decidida, em reunião da direção, respeitado o respetivo quórum constitutivo, por maioria de pelo menos dois terços dos membros presentes.

Artigo 8.º

Objetivos

São objetivos fundamentais:

a) Fortalecer, os princípios e valores do sindicalismo democrático;

b) Defender e promover, firme e conscientemente a plena satisfação dos legítimos interesses sociais, profissionais, materiais e culturais dos seus associados;

c) Propor, negociar e outorgar livremente convenções coletivas de trabalho, segundo os princípios da boa-fé negocial e respeito mútuo;

d) Promover a formação profissional e sindical dos trabalhadores, tendo em especial atenção os seus associados, contribuindo para a sua maior consciencialização e realização humana, possuindo para o efeito um centro de formação profissional;

e) Prestar consultoria jurídica a cada um dos seus associados no domínio das relações de trabalho;

f) Participar ativamente no movimento sindical de forma a proporcionar benefícios aos seus associados como meio privilegiado de promover a solidariedade e a livre cooperação;

g) Salvaguardar a estabilidade laboral dos seus associados;

h) Fomentar a convivência e solidariedade entre os profissionais nacionais e estrangeiros, através das formas mais adequadas em cada momento.

Artigo 9.º

Meios

Para a prossecução dos seus objetivos o sindicato deve, nomeadamente:

a) Defender os interesses e os direitos dos trabalhadores na perspetiva da consolidação da democracia política e económica;

b) Apoiar e enquadrar pela forma considerada mais adequada e correta as reivindicações dos trabalhadores e definir as formas de luta aconselhadas para cada caso;

c) Organizar os meios técnicos e humanos para assistir aos seus associados, nomeadamente instituindo fundo de greve e fundos de solidariedade;

d) Defender e promover formas cooperativas de produção, distribuição e consumo para benefício dos seus associados;

e) Defender as condições de vida dos trabalhadores, visando a melhoria da qualidade de vida e o pleno emprego, promovendo o combate ao desemprego e a defesa dos sócios desempregados;

f) Promover o desaparecimento progressivo e realista das desigualdades salariais injustas por motivos de sexo, religião ou exercício sócio-profissional existentes entre os seus associados;

g) Defender a participação na segurança e higiene nos locais de trabalho;

h) Defender e promover a formação profissional, seja em termos de reciclagem, de aperfeiçoamento ou de reconversão, numa perspetiva de formação permanente e planificada, de molde a obstar quer ao desemprego tecnológico quer à limitação promocional dos associados;

i) Assegurar os direitos da terceira idade e das suas condições de vida no que respeita aos sócios aposentados;

j) Assegurar a proteção à infância e aos progenitores;

k) Promover a formação intelectual e político sindical dos seus associados, contribuindo para a sua maior consciencialização e realização humana;

l) Participar na elaboração das leis do trabalho e nos organismos de gestão participada pelos trabalhadores nos termos estabelecidos por lei e exigir dos poderes públicos o cumprimento de todas as normas ou a adaptação de todas as medidas que lhes digam respeito;

m) Participar no controlo de execução dos planos económico-sociais relacionados com todos os sectores onde intervêm;

n) Contribuir, através da ação sindical, em todas as instâncias para o desenvolvimento económico, social, técnico e produtivo de todos os sectores da sua área de atuação;

o) Defender e lutar por um conceito social de empresa, visando a integração dos trabalhadores e a estabilidade das relações de trabalho;

p) Fomentar a análise crítica e a discussão coletiva de assuntos de interesse geral dos trabalhadores, dos reformados e pensionistas, e dos sócios desempregados;

q) Intensificar a sua propaganda com vista ao reforço da organização dos trabalhadores e a um alargamento da sua influência e da do movimento sindical, em geral;

r) Criar e dinamizar uma estrutura sindical por forma a garantir uma estreita e contínua ligação de todos os seus associados;

s) Assegurar aos seus associados a informação de tudo quanto diga respeito aos interesses dos trabalhadores;

t) Fomentar iniciativas com vista à formação sindical e profissional e à promoção social e cultural dos associados;

u) Assegurar uma boa gestão dos seus fundos;

v) Emitir parecer sobre a atribuição de carteiras profissionais ou certificados de aptidão profissional;

w) Dar parecer sobre assuntos da sua especialidade, quando solicitado para o efeito por outras organizações ou organismos;

x) Fiscalizar e reclamar a aplicação das leis do trabalho e das convenções coletivas de trabalho;

y) Intervir nos processos disciplinares instaurados aos associados pelas entidades patronais e em todos os casos de conflito de trabalho;

z) Promover, gerir e administrar, isoladamente ou em colaboração com instituições de carácter social, atividades que contribuam para a melhoria das condições de vida e de trabalho do meio laboral.

CAPÍTULO III

Dos sócios

Artigo 10.º

Inscrição

Têm direito a filiar-se no sindicato todos os trabalhadores que estejam nas condições previstas no número 1 do artigo

1.º dos presentes estatutos e/ou exerçam a sua atividade nas áreas indicadas.

Artigo 11.º

Pedido de inscrição

1- O pedido de inscrição é dirigido à direção do sindicato, em modelo próprio fornecido para o efeito, e será acompanhado dos documentos comprovativos da situação socioprofissional do trabalhador.

2- O impresso de inscrição deverá constituir um questionário que permita a identificação completa do trabalhador, bem como a idade, residência, local de trabalho, categoria profissional exercida, e a recolha de todos os dados respeitantes à sua situação familiar, económica e social e deve ser acompanhado de uma foto tipo passe.

Artigo 12.º

Consequências da inscrição

1- O pedido de inscrição implica para o trabalhador a aceitação expressa dos princípios do sindicalismo democrático e da declaração de princípios e estatutos do sindicato.

2- Feita a inscrição, o trabalhador inscrito só assume de pleno a qualidade de associado, com todos os direitos e deveres, após a aceitação da sua inscrição, efetuada em reunião da direção do sindicato.

Artigo 13.º

Recusa da inscrição

1- A direção do sindicato poderá recusar o pedido de inscrição ou determinar o cancelamento de outra já efetuada se o mesmo não for acompanhado da documentação exigida ou tiver fundadas razões sobre a falsidade dos elementos apresentados.

2- Em caso de recusa ou cancelamento da inscrição, a direção do sindicato informará o trabalhador de quais os motivos que fundamentaram a decisão.

3- Em caso de cancelamento de inscrição, poderá o trabalhador recorrer de tal decisão para a assembleia geral do sindicato, não tendo o recurso efeitos suspensivos da decisão.

Artigo 14.º

Unicidade de inscrição

Nenhum trabalhador pode estar, sob pena de cancelamento ou recusa da sua inscrição, filiado, a título da mesma profissão, em qualquer outro sindicato.

Artigo 15.º

Perda de qualidade de sócio

1- Perdem a qualidade de sócio todos aqueles que:

a) Se retirarem voluntariamente, desde que informem por escrito a direção com a antecedência mínima de 30 dias;

b) Deixarem de pagar as quotas durante um período de 6 meses e, depois de notificados para as liquidar, o não fizerem;

c) Deixem de exercer a atividade profissional ou se ausentem definitivamente para o estrangeiro;

d) Tenham sido punidos com pena de expulsão.

2- A perda da qualidade de sócio não dá direito a receber qualquer verba do sindicato com fundamento em tal motivo.

Artigo 16.º

Readmissão

1- Os sócios podem ser readmitidos nos termos e condições previstos para a admissão, salvo nos casos de expulsão, em que o pedido de readmissão deverá ser apreciado pela assembleia geral, regularmente constituída e votado favoravelmente por, pelo menos, dois terços dos sócios presentes.

2- No caso de ser aceite a readmissão, esta será considerada, para todos os efeitos, como uma nova admissão.

CAPÍTULO IV

Direitos e deveres

Artigo 17.º

Direitos

1- São direitos dos sócios:

a) Eleger e ser eleitos para os corpos gerentes ou qualquer um dos órgãos do sindicato, nas condições fixadas nos presentes estatutos;

b) Participar nas atividades do sindicato, nomeadamente nas reuniões da assembleia geral e nas reuniões para as quais forem convocados;

c) Beneficiar dos serviços prestados pelo sindicato ou quaisquer instituições com as quais o sindicato tenha acordos de protocolo;

d) Ser informado sobre todas as atividades do sindicato;

e) Beneficiar de toda a ação desenvolvida pelo sindicato em defesa dos interesses profissionais, sociais, económicos e culturais comuns ou dos seus interesses específicos;

f) Beneficiar da compensação por salários perdidos em consequência de atividades sindicais, nos termos dos regulamentos do sindicato;

g) Beneficiar do apoio sindical e jurídico do sindicato em tudo o que se relacione com a sua atividade profissional;

h) Consultar as contas do sindicato, que devem estar disponíveis, para esse efeito, a partir da data de publicação do anúncio da assembleia geral para apreciação e votação do relatório de contas;

i) Recorrer das decisões dos órgãos diretivos quando estas contrariem a lei ou os estatutos do sindicato;

j) Receber os estatutos, o programa de ação e o cartão de sócio;

k) Estão isentos do pagamento de quotas os sócios honorários e aqueles que por motivo de doença ou desemprego deixem de ser remunerados ou vejam os seus rendimentos cair em mais de 50 %.

Artigo 18.º

Deveres

São deveres dos sócios:

a) Cumprir e fazer cumprir os estatutos;

b) Contribuir regularmente com a quota mensal;

c) Participar à direção as alterações dos dados biográficos e/ou profissionais, por forma a cada associado manter os seus dados atualizados;

d) Lealdade e compromisso para com este sindicato, que livremente escolheram;

e) Desempenhar as funções para as quais tenha sido eleito, nomeado ou convidado, quando as tenha aceite, salvo por motivos devidamente justificados;

f) Agir solidariamente em todas as circunstâncias na defesa dos interesses coletivos, fortalecendo a ação sindical nos locais de trabalho e a respetiva organização sindical;

g) Respeitar e fazer respeitar a democracia sindical, denunciando e combatendo todas as forças contrárias aos interesses do SETAAB;

h) Devolver o cartão de sócio quando tenha perdido essa qualidade.

Artigo 19.º

Quotização

1- O valor da quotização, aprovado pela assembleia constituinte, incide sobre as remunerações mensais ilíquidas, considerando o ordenado base e diuturnidades, incidindo também sobre o subsídio de férias e subsídio de Natal/13.º mês, sendo os valores os constantes na tabela seguinte:

Remuneração mensal	Valor da quota
Remunerações até - 600,00 €	4,00 €
Remunerações de 600,01 a 700,00 €	4,50 €
Remunerações de 700,01 a 800,00 €	5,00 €
Remunerações de 800,01 a 900,00 €	5,50 €
Remunerações de 900,01 a 1 000,00 €	6,00 €
Remunerações de 1 000,01 a 1 100,00 €	6,50 €
Remunerações de 1 100,01 a 1 200,00 €	7,00 €
Remunerações de 1 200,01 a 1 300,00 €	7,50 €
Remunerações superiores a 1 300,00 €	8,00 €

2- Os valores indicados no número anterior podem ser revistos pela assembleia geral, sob proposta da direção nacional.

3- Estão isentos do pagamento de quotas, durante o período em que se verificarem as situações a seguir descritas, os trabalhadores que as comuniquem ao sindicato, por escrito e com as necessárias evidências:

a) Desempregados, inscritos nos centros de emprego da sua área de residência;

b) Impedidos de trabalhar, devido a acidente ou doença prolongada por mais de um mês.

CAPÍTULO V

Regime disciplinar

Artigo 20.º

Regulamento de disciplina

1- O poder disciplinar reside na direção, a quem cabe ins-

taurar os respetivos processos, nomear o competente auditor e, em função das conclusões por ele apresentadas, determinar a sanção a aplicar, com exceção do previsto na alínea *d*) do número seguinte, em que a sanção é da competência da assembleia geral, sob proposta da direção.

2- As medidas disciplinares serão do seguinte teor, em função da gravidade da falta cometida:

a) Repreensão escrita, aos sócios que não cumpram os deveres previstos no artigo 18.º dos presentes estatutos;

b) Repreensão registada em caso de reincidência;

c) Suspensão entre 30 e 180 dias, aos sócios que voltem a reincidir após a sanção prevista na alínea anterior;

d) Expulsão aos sócios que, provadamente, prejudiquem os interesses do sindicato, violem sistematicamente os estatutos, desrespeitem frequentemente as deliberações legítimas dos órgãos estatutários e não acatem os princípios da democracia sindical consignados nos presentes estatutos.

3- Nenhuma sanção será aplicada sem que tenha sido instaurado o competente processo disciplinar e sejam concedidos ao acusado todos os meios de defesa, nos termos da lei e dos estatutos.

4- Para instauração do processo será entregue ao acusado uma nota de culpa, em que lhe serão apresentadas todas as acusações que lhe são feitas e a que o mesmo terá de responder no prazo máximo de 15 dias.

5- A entrega da nota de culpa será feita mediante recibo assinado pelo sócio ou em carta registada com aviso de receção.

6- O sócio terá de seguir o mesmo procedimento na sua resposta à nota de culpa.

7- A falta de resposta no prazo indicado pressupõe, pela parte do sócio, a aceitação da acusação de que é alvo e a desistência do seu direito de recurso.

8- O sócio acusado poderá requerer todas as diligências necessárias para a averiguação da verdade e apresentar as testemunhas que entender, no prazo máximo de 15 dias.

9- Ao sócio cabe sempre o direito de recurso para a assembleia geral.

10- A aplicação das sanções atrás referidas será, obrigatoriamente, comunicada ao associado por carta registado com aviso de receção.

CAPÍTULO VI

Organização do sindicato

Artigo 21.º

Órgãos sociais

São órgãos sociais do SETAAB:

- a*) Assembleia geral;
- b*) Direção nacional;
- c*) Conselho fiscal.

Artigo 22.º

Modo de eleição

1- Os membros dos órgãos sociais são eleitos pela assem-

bleia geral, de entre os sócios do sindicato no pleno gozo e exercício dos seus direitos sindicais e de acordo com o processo estabelecido nestes estatutos.

2- Todas as eleições são efetuadas por voto direto e escrutínio secreto.

Artigo 23.º

Mandatos

1- A duração do mandato dos membros eleitos para os diversos órgãos do sindicato é de quatro anos podendo ser reeleitos, uma ou mais vezes, para os mesmos ou diferentes cargos.

2- O exercício dos cargos diretivos é, em princípio, gratuito, sendo no entanto, assegurada a reposição das despesas ocasionadas no e pelo exercício das funções diretivas, nos termos de regulamento próprio.

3- Os dirigentes que, por motivo das suas funções, percam toda ou parte da sua remuneração têm direito ao reembolso das importâncias correspondentes, desde que comprovadas.

Artigo 24.º

Deliberações

1- As deliberações dos órgãos sociais, observado o respetivo quórum, são tomadas por maioria simples, tendo o seu presidente, voto de qualidade.

2- Excetuam-se os casos em que os estatutos determinam outro modo de deliberação.

3- Das decisões aprovadas serão lavradas atas registadas nos livros correspondentes a cada um dos órgãos do sindicato.

CAPÍTULO VII

Assembleia geral

Artigo 25.º

Composição

1- A assembleia geral é o órgão deliberativo máximo do sindicato sendo constituída por todos os sócios no pleno gozo dos seus direitos sindicais.

2- A condução dos trabalhos da assembleia geral é da competência da mesa.

Artigo 26.º

Mesa da assembleia geral

1- A mesa da assembleia geral é constituída por um presidente e dois secretários.

2- Compete ao presidente da mesa da assembleia geral:

a) Convocar as reuniões da assembleia geral, nos termos estatutários;

b) Dar posse aos corpos gerentes eleitos, no prazo máximo de 15 dias após as eleições;

c) Coordenar e dirigir os trabalhos da assembleia geral, com total isenção quanto aos debates e resultados das votações, respeitando e fazendo respeitar os estatutos e todas as

disposições legais;

d) Assinar os termos de abertura e encerramento e supervisionar e rubricar as folhas dos livros de atas das assembleias;

e) Assinar as atas das sessões e todo o expediente relativo a este órgão;

f) Assistir às reuniões da direção, sem direito a voto.

3- Compete aos secretários, em especial:

a) Preparar, expedir e fazer publicar os avisos convocatórios;

b) Tratar o expediente referente às reuniões da assembleia geral;

c) Redigir e lançar as atas no respetivo livro;

d) Informar os sócios das deliberações da assembleia geral;

e) Assessorar o presidente da mesa em tudo o que for necessário para o bom funcionamento dos trabalhos da assembleia geral.

Artigo 27.º

Competências

1- Compete à assembleia geral:

a) Eleger os órgãos sociais do sindicato;

b) Apreciar e deliberar sobre o plano de gestão anual proposto pela direção;

c) Aprovar anualmente o relatório e contas da direção;

d) Deliberar sobre a alteração dos estatutos;

e) Autorizar a direção a contrair empréstimos e a adquirir, alienar ou onerar bens;

f) Apreciar e deliberar sobre os recursos interpostos das decisões da direção e do conselho nacional, nos termos estatutários;

g) Deliberar sobre a destituição dos órgãos sociais;

h) Deliberar sobre a dissolução do sindicato e a forma de liquidação do seu património;

i) Exercer o poder disciplinar, nos termos estabelecidos nos estatutos;

j) Apreciar e deliberar sobre todos os assuntos de interesse geral dos associados e do sindicato.

1- A assembleia geral pode, no que se refere alínea d) do número anterior, delegar na direção a ultimação das deliberações assumidas.

Artigo 28.º

Reuniões e funcionamento

1- A assembleia geral reunirá, em sessão ordinária:

a) De quatro em quatro anos, para exercer as funções previstas na alínea a) do número 1 do artigo 22.º;

b) Duas vezes por ano, até 31 de março e até 30 de novembro para exercer as funções previstas nas alíneas b) e c) do número 1 do artigo 26.º

2- A assembleia geral reunirá em sessão extraordinária:

a) Sempre que o presidente da mesa da assembleia geral o entender necessário;

b) Por solicitação da direção;

c) Por requerimento de pelo menos de um mínimo de um quarto dos associados, não se exigindo, em caso algum, um número de assinaturas superior a 500.

3- As reuniões da assembleia geral têm início à hora marcada na convocatória, com a presença da maioria dos sócios, ou trinta minutos depois, com qualquer número, salvo nos casos em que a lei ou estes estatutos disponham diferentemente, e terminarão no máximo às 24 horas, podendo se necessário continuar em data a fixar pela assembleia.

4- As reuniões extraordinárias, requeridas pelos sócios nos termos da alínea c) do número 2 além de reunirem as demais condições estatutárias para reunir e deliberar validamente, não se realizarão sem a presença de, pelo menos, dois terços dos requerentes, sendo feita uma única chamada, no início da reunião, pela ordem por que constam no requerimento.

5- Se a reunião prevista no número anterior não se efetuar por ausência dos sócios requerentes, estes perdem o direito de requerer nova assembleia geral antes de terem decorrido 12 meses sobre a data da reunião não realizada.

6- A assembleia geral para alteração dos estatutos só poderá funcionar e deliberar validamente desde que reúna o mínimo de 20 % do número total de sócios.

7- Salvo disposição estatutária em contrário, as deliberações da assembleia geral serão tomadas por maioria simples dos sócios presentes, tendo cada associado direito a um único voto.

Artigo 29.º

Convocação

1- A convocatória da assembleia geral é feita pelo presidente da mesa, ou, no seu impedimento, por um dos secretários, por si designado.

2- A convocação das assembleias gerais ordinárias previstas no número 1 do artigo anterior é feita com a antecedência mínima de 30 dias.

3- Nos casos previstos nas alíneas b) e c) do número 2 do artigo anterior, o presidente da mesa deverá convocar a assembleia geral no prazo máximo de 15 dias a contar da data da receção do requerimento.

4- Os pedidos de convocação da assembleia geral previstos nas alíneas b) e c) do número 2 do artigo anterior deverão ser dirigidos, e fundamentados por escrito, ao presidente da mesa da assembleia geral, deles constando, obrigatoriamente, uma proposta de ordem de trabalhos.

5- A convocação será efetuada por anúncio amplamente publicitado entre os associados, designadamente, por correio eletrónico, e por afixação na sede e delegações do sindicato.

CAPÍTULO VIII

Direção

Artigo 30.º

Composição

1- A direção do sindicato é constituída por um mínimo de sete e um máximo de dez elementos eleitos pela assembleia geral.

2- O número de membros a eleger em cada mandato para a direção do sindicato será fixado pela mesa da assembleia

geral, por proposta da direção cessante, com observância dos limites estabelecidos no número 1 deste artigo.

3- Será presidente da direção o primeiro nome da lista eleita.

4- Na primeira reunião da direção os membros eleitos, elegerão entre si um vice-presidente e um tesoureiro, sob proposta do presidente.

5- Nas ausências e impedimentos de qualquer membro da direção, as suas funções serão desempenhadas pelo presidente ou por quem este delegar.

6- O presidente da assembleia geral e os presidentes das delegações regionais pertencem por inerência à direção, com plenos poderes.

Artigo 31.º

Competências

1- Compete, em especial, à direção:

- a) Representar o sindicato em juízo e fora dele;
- b) Zelar pelo cumprimento dos estatutos e dar execução às deliberações tomadas pela assembleia geral;
- c) Decidir da criação, ou alteração, de delegações regionais do SETAAB e adquirir bens e imóveis;
- d) Elaborar o inventário dos bens e haveres do sindicato que será conferido e assinado no ato de posse da nova direção;
- e) Admitir e rejeitar, de acordo com os estatutos, a inscrição de sócios;
- f) Fazer a gestão do pessoal do SETAAB, de acordo com as normas legais e os regulamentos internos;
- g) Administrar os bens e gerir os fundos do sindicato;
- h) Elaborar anualmente o relatório e contas e o plano de gestão anual a apresentar à assembleia geral;
- i) Propor, discutir, negociar e outorgar convenções coletivas de trabalho;
- j) Decretar a greve e pôr-lhe termo;
- k) Exercer o poder disciplinar previsto nestes estatutos;
- l) Propor alterações aos estatutos e promover a adequação dos estatutos à lei, mediante propostas a submeter à assembleia geral.

2- Para levar a efeito as tarefas que lhe são atribuídas, a direção deverá:

- a) Elaborar os regulamentos internos necessários à boa organização dos serviços do SETAAB;
- b) Criar as comissões assessoras que considerar necessárias, nomeadamente comissões profissionais;
- c) Promover a eleição dos delegados sindicais e coordenar a dinamização da sua ação nos locais de trabalho.

Artigo 32.º

Reuniões e funcionamento

1- A direção funcionará na sede do sindicato e reger-se-á por regulamento interno, por si próprio elaborado e aprovado.

2- A direção reúne sempre que necessário, e obrigatoriamente de dois em dois meses, mediante convocatória do presidente da direção.

3- A direção reúne extraordinariamente a solicitação de metade dos seus membros, mediante pedido fundamentado dirigido ao seu presidente, o qual deverá convocar a mesma, aferida a fundamentação apresentada, no prazo máximo de 30 dias após a receção do pedido.

4- As reuniões da direção só poderão realizar-se com a presença de mais de metade dos seus elementos.

5- As deliberações da direção são tomadas por maioria simples devendo lavrar-se ata de cada reunião.

6- Para obrigar o sindicato bastam as assinaturas de dois membros da direção, sendo uma delas, obrigatoriamente a do presidente e, pontualmente, a do tesoureiro, quando os documentos envolvam responsabilidade financeira.

7- A direção poderá constituir mandatários sempre que o entenda, devendo expressar com exatidão o âmbito e duração dos poderes conferidos.

Artigo 33.º

Atribuição dos membros da direção

1- O presidente representa o sindicato, coordena a direção e a atividade sindical.

2- O vice-presidente substitui o presidente nas suas ausências e impedimentos.

3- O resoureiro dirige a contabilidade.

4- Os vogais coadjuvam o presidente, o vice-presidente e o tesoureiro;

§ único. Os vogais substituem o tesoureiro, por ordem de colocação na lista, nas suas faltas e impedimentos.

CAPÍTULO VIII

Conselho fiscal

Artigo 34.º

Composição

O conselho fiscal é constituído por um presidente e dois vogais, que o substituem por ordem de colocação na lista, nas suas faltas e impedimentos.

Artigo 35.º

Competências e funcionamento

1- Compete ao conselho fiscal:

- a) Examinar, pelo menos semestralmente, a contabilidade do SETAAB;
- b) Dar parecer sobre relatórios, contas e planos de gestão anual apresentados pela direção;
- c) Apresentar à direção as sugestões que entenda de interesse para o sindicato e que estejam no seu âmbito;
- d) Examinar, com regularidade, a contabilidade das delegações do sindicato.

2- O conselho fiscal terá acesso, sempre que o entender, à documentação da tesouraria do sindicato.

3- O conselho fiscal é convocado pelo seu presidente e reúne e delibera por maioria simples dos seus membros.

CAPÍTULO IX

Organização regional

Artigo 36.º

Delegações

1- Para coordenar as atividades regionais do sindicato poderão existir delegações regionais, cujo âmbito, funcionamento e estrutura serão, caso a caso, definidos pela direção.

2- A delegação regional é a estrutura do sindicato de base regional ou local em que participam diretamente os trabalhadores sindicalizados da respetiva área.

3- As delegações regionais abrangerão a área que oportunamente for indicada pela direção, tendo em vista os interesses do SETAAB.

4- A deliberação de constituir delegações regionais compete à direção.

5- O financiamento das delegações regionais é definido pela direção, deverá ser formalizado em regulamento interno, podendo ser revisto anualmente, tendo sempre em consideração o número de sócios de cada região.

Artigo 37.º

Delegados sindicais

1- Os delegados sindicais são trabalhadores, sócios do sindicato, que atuam como elementos de coordenação e dinamização da atividade sindical nos locais de trabalho.

2- A eleição dos delegados sindicais realizar-se-á nos locais indicados e nos termos da convocatória efetuada pela direção.

3- Os delegados sindicais são eleitos e exonerados, por voto direto e secreto dos trabalhadores por eles representados.

4- Os delegados sindicais, ressalvados os casos referidos no número anterior, cessarão o seu mandato com o dos órgãos sociais do sindicato, mantendo-se, contudo, em exercício até à sua substituição pelos delegados eleitos.

5- A eleição, substituição ou exoneração dos delegados sindicais será afixada nos locais de trabalho para conhecimento dos sócios e comunicada, por escrito, ao empregador, no prazo de 15 dias.

6- Os delegados sindicais colaboram na organização e gestão do funcionamento dos piquetes de greve.

7- São razões para destituição dos delegados sindicais:

- a) Por iniciativa do próprio;
- b) Desvinculação de sócio do sindicato;
- c) Não cumprimento dos estatutos;
- d) A aplicação das penas mais gravosas dispostas no capítulo destes estatutos;
- e) A não comparência repetida e continuada, nas reuniões para as quais foi atempadamente convocado;
- f) Por ações ou omissões que levem à perda de confiança por parte da direção.

Artigo 38.º

Comissões de delegados sindicais

1- Deverão constituir-se comissões de delegados sindicais

sempre que as características das empresas, dos locais de trabalho ou das zonas o justifiquem.

2- Compete à direção apreciar da oportunidade de criação de comissões de delegados sindicais e definir o seu âmbito e atribuições.

CAPÍTULO X

Fusão e dissolução

Artigo 39.º

Deliberação

1- A fusão e dissolução do sindicato só se verificarão por deliberação da assembleia geral expressamente convocada para o efeito.

2- Esta deliberação só é válida quando votada favoravelmente por pelo menos, dois terços da totalidade dos associados do sindicato.

3- A assembleia geral que deliberar a fusão ou a dissolução do sindicato deverá, obrigatoriamente, definir os termos em que se processará, não podendo, em caso algum, os bens do sindicato ser distribuídos pelos sócios.

CAPÍTULO XI

Administração financeira

Artigo 40.º

Fundos

Constituem fundos do SETAAB:

- a) As quotas dos seus associados;
- b) As receitas extraordinárias;
- c) As contribuições extraordinárias.

Artigo 41.º

Aplicação das receitas

1- As receitas terão as seguintes aplicações:

- a) Pagamentos de todas as despesas e encargos resultantes da atividade do SETAAB;
- b) Constituição de um fundo de reserva, representado por 10 % do saldo da conta do exercício e destinado a fazer face a circunstâncias imprevistas.

2- A utilização pela direção do fundo previsto nas alíneas b) do número anterior depende de autorização da assembleia geral, nos termos por estes estabelecidos.

CAPÍTULO XII

Processo eleitoral

Artigo 42.º

Capacidade

1- Podem votar todos os sócios em pleno gozo dos seus direitos sindicais, que tenham, pelo menos, três meses de inscrição no SETAAB, e os trabalhadores na situação de apo-

sentação ou reforma, ao abrigo das alíneas *e)* e *f)* do número 1 do artigo 1.º

2- O exercício do direito de voto é garantido pela exposição dos cadernos eleitorais na sede e delegações do sindicato durante, pelo menos, 10 dias, bem como pelo direito que assiste a todos os sócios de poderem reclamar para a comissão de fiscalização eleitoral de eventuais irregularidades ou omissões, durante o período de exposição daqueles.

3- Podem ser eleitos os sócios maiores de 18 anos no pleno gozo dos seus direitos sindicais e que tenham, pelo menos, seis meses de inscrição no SETAAB e os trabalhadores na situação de aposentação ou reforma, ao abrigo das alíneas *e)* e *f)* do número 1 do artigo 1.º

4- Não podem ser eleitos os sócios que:

a) Estejam condenados em pena de prisão maior, interditos ou inabilitados judicialmente;

b) Estejam a cumprir sanções disciplinares aplicadas pelo sindicato.

Artigo 43.º

Assembleia eleitoral

1- A assembleia geral ordinária prevista na alínea *a)* do número 2 do artigo 26.º (assembleia geral eleitoral) será convocada por anúncio amplamente publicitado entre os associados, designadamente, por correio eletrónico, e por afixação, nas delegações do sindicato e nos locais de trabalho, de aviso convocatório com a antecedência mínima de 45 dias.

2- O aviso convocatório deverá especificar o prazo para apresentação de listas e conter indicações precisas sobre os locais e horários de abertura e encerramento das urnas de voto, bem como da respetiva ordem de trabalhos.

Artigo 44.º

Competência

1- A organização do processo eleitoral compete ao presidente da mesa da assembleia geral coadjuvado pelos restantes elementos da mesa desse órgão.

2- A mesa da assembleia geral funcionará, para esse efeito, como mesa da assembleia eleitoral, fazendo-se assessorar, nesta função, por um representante de cada uma das listas concorrentes.

3- Compete à mesa da assembleia eleitoral:

a) Verificar a regularidade das candidaturas;

b) De acordo com a direção, fazer a atribuição de verbas ou a propaganda eleitoral, dentro das possibilidades financeiras do sindicato e ouvido o conselho fiscal;

c) Distribuir, de acordo com a direção entre as diversas listas, a utilização do aparelho técnico, dentro das possibilidades deste, para a propaganda eleitoral;

d) Promover a confeção dos boletins de voto que serão distribuídos no local do ato eleitoral ou ficarão à disposição dos eleitores na sede do sindicato ou nas delegações num prazo de cinco dias antes do ato eleitoral;

e) Promover a afixação das listas candidatas e respetivos programas de ação na sede e delegações do sindicato desde

a data da sua aceitação até à da realização do ato eleitoral;

f) Fixar, de acordo com os estatutos, a quantidade e localização das assembleias de voto;

g) Deliberar sobre o horário de funcionamento da assembleia eleitoral e a localização das mesas de voto;

h) Organizar a constituição das mesas de voto;

i) Passar credenciais aos representantes indicados pelas listas como delegados junto das mesas de voto;

j) Fazer o apuramento final dos resultados e afixá-lo;

k) Presidir ao ato eleitoral.

Artigo 45.º

Comissão de fiscalização eleitoral

1- A fim de fiscalizar a regularidade do processo eleitoral, constituir-se-á uma comissão de fiscalização eleitoral, formada pelo presidente da mesa da assembleia geral e por um representante de cada uma das listas concorrentes, que reúne e delibera por maioria simples.

2- Compete, nomeadamente, à comissão de fiscalização eleitoral:

a) Deliberar sobre as reclamações apresentadas sobre os cadernos eleitorais, no prazo de quarenta e oito horas após a receção daquelas;

b) Assegurar a igualdade de tratamento a todas as listas;

c) Vigiar o correto desenrolar da campanha eleitoral;

d) Fiscalizar qualquer irregularidade ou fraude e delas elaborar relatórios fundamentados;

e) Deliberar sobre todas as reclamações referentes ao ato eleitoral.

Artigo 46.º

Candidaturas

1- A apresentação de candidaturas para os diversos órgãos consiste na entrega ao presidente da mesa da assembleia eleitoral das listas contendo os nomes e demais elementos de identificação dos candidatos, da declaração por todos, conjunta ou separadamente, assinada de que aceitam a candidatura.

2- Cada lista será acompanhada de uma declaração de propositura subscrita por 150 ou 10 % dos sócios, identificados pelo nome completo, legível, número de identificação civil e número de sócio do sindicato.

3- As listas deverão indicar, além dos candidatos efetivos, suplentes em número equivalente a um terço, arredondado por excesso daqueles, sendo todos eles identificados pelo nome completo e demais elementos de identificação.

4- Para efeitos dos números 1 e 3, entende-se por demais elementos de identificação:

a) Número de sócio do SETAAB;

b) Categoria ou situação profissional;

c) Entidade empregadora.

5- As candidaturas deverão ser apresentadas até 30 dias antes do ato eleitoral.

6- Nenhum associado do SETAAB pode fazer parte de mais de uma lista.

Artigo 47.º

Receção, rejeição e aceitação de candidaturas

1- A mesa da assembleia eleitoral verificará a regularidade do processo e a elegibilidade dos candidatos nos três dias seguintes à da entrega das candidaturas.

2- Verificando-se irregularidades processuais, a mesa notificará imediatamente o primeiro proponente da lista para as suprir no prazo de três dias.

3- Não tendo sido sanada a irregularidade no número anterior no prazo estabelecido, a lista considera-se rejeitada globalmente.

4- As candidaturas aceites serão identificadas por meio de letra, atribuída pela mesa da assembleia eleitoral a cada uma delas por ordem cronológica de apresentação e com início na letra A.

Artigo 48.º

Boletins de voto

1- Os boletins de voto serão editados pelo sindicato, sob o controlo da comissão de fiscalização eleitoral.

2- Os boletins de voto deverão ser em papel liso, todos iguais, sem qualquer marca ou sinal exterior e de dimensões a definir pela mesa da assembleia eleitoral.

3- Os boletins de voto serão colocados à disposição dos eleitores até cinco dias antes do ato eleitoral, ou nas respetivas mesas de voto, no próprio dia das eleições.

Artigo 49.º

Assembleias de voto

1- Funcionarão assembleias de voto em cada local que a mesa da assembleia geral determine, sob proposta da direção, bem como na sede e delegações do SETAAB.

2- Os sócios que exerçam a sua atividade numa empresa onde não funcione qualquer assembleia de voto exercerão o seu direito de voto na delegação mais próxima do sindicato, sem prejuízo do disposto no parágrafo seguinte.

3- Se o número de associados em determinada localidade ou localidades próximas o justificar e nelas não houver delegações do SETAAB, pode a mesa da assembleia geral instalar nessa localidade uma assembleia de voto.

4- As assembleias de voto funcionarão entre as 8 e as 20 horas, podendo a mesa da assembleia geral alterar esse horário.

Artigo 50.º

Constituição das mesas

1- A mesa da assembleia geral eleitoral deverá promover a constituição das mesas de voto até cinco dias antes do ato eleitoral.

2- Em cada mesa de voto haverá um delegado e respetivo suplente de cada lista candidata à eleição.

3- Os delegados das listas terão de constar dos cadernos eleitorais.

4- As listas deverão indicar os seus delegados no ato da entrega da candidatura.

5- Não é lícita a impugnação da eleição com base em falta de qualquer delegado.

Artigo 51.º

Votação

1- O voto é direto e secreto.

2- Não é permitido o voto por procuração.

3- É permitido o voto por correspondência, desde que:

a) O boletim esteja dobrado em quatro e contido em sobrescrito fechado;

b) Do referido sobrescrito conste o número de sócio, o nome e a assinatura;

c) Este sobrescrito seja introduzido noutra e endereçado ao presidente da mesa da assembleia eleitoral.

4- Os votos por correspondência serão obrigatoriamente descarregados na mesa de voto da sede.

5- Para que os votos por correspondência sejam válidos, é imperativo que a data do carimbo do correio seja anterior à do dia da eleição.

6- A identificação dos eleitores será efetuada de preferência através do cartão de sócio do SETAAB e, na sua falta, por meio de bilhete de identidade ou qualquer outro elemento de identificação com fotografia.

Artigo 52.º

Apuramento

1- Logo que a votação local tenha terminado, proceder-se-á à contagem dos votos e elaboração da ata com os resultados e a indicação de qualquer ocorrência que a mesa julgue digna de menção.

2- As atas das diversas assembleias de voto, assinadas por todos os elementos das respetivas mesas, serão entregues à mesa da assembleia eleitoral, para apuramento geral e final, do qual será lavrada ata.

Artigo 53.º

Recursos

1- Pode ser interposto recurso, com fundamento em irregularidade do ato eleitoral, devendo o mesmo ser apresentado à mesa da assembleia eleitoral até três dias após o encerramento da assembleia eleitoral.

2- A mesa da assembleia eleitoral deverá apreciar o recurso no prazo de quarenta e oito horas, sendo a decisão comunicada aos recorrentes por escrito e afixada na sede e ou delegações do SETAAB.

3- Da decisão da mesa da assembleia eleitoral cabe recurso, nos termos gerais, para o tribunal competente.

CAPÍTULO XIII

Disposições finais e transitórias

Artigo 54.º

Revisão de estatutos

1- Os presentes estatutos só podem ser alterados desde que

na convocatória da assembleia geral conste expressamente tal indicação.

2- Sem prejuízo das competências próprias da direção, os projetos de alteração aos estatutos só podem ser apresentados à mesa da assembleia geral mediante subscrição, por um mínimo, de 250 associados.

Artigo 55.º

Casos omissos

Os casos omissos e as dúvidas de interpretação serão resolvidos pela assembleia geral.

Artigo 56.º

Entrada em vigor

Os presentes estatutos, bem como as suas alterações, entram em vigor logo após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* mantendo-se, contudo, em funções, até às novas eleições, os atuais corpos gerentes.

Artigo 57.º

A assembleia constituinte

1- A assembleia constituinte é constituída por todos os trabalhadores presentes, na data e hora designada, e publicitada para a sua realização.

2- A mesa da assembleia constituinte é formada pelo presidente da comissão instaladora e dois vogais, estes eleitos no ato.

3- A mesa da assembleia constituinte extingue-se com a posse da mesa da assembleia geral.

ANEXO

Regulamento do direito de tendência

1- Para o exercício do direito de tendência, os sócios devem constituir-se formalmente em tendência, mediante comunicação desse facto ao presidente da mesa da assembleia geral do SETAAB com a indicação dos respetivos representantes.

2- Os sócios formalmente organizados em tendência, nos termos do número anterior, têm direito a utilizar as instalações do sindicato para efetuar reuniões, com comunicação prévia de setenta e duas horas à direção.

3- As tendências podem divulgar livremente os seus pontos de vista aos associados, designadamente através da distribuição dos seus meios de propaganda, bem como, apresentar moções e listas próprias candidatas aos órgãos sociais, com observância do estabelecido nestes estatutos.

4- As tendências podem usar siglas e símbolos gráficos próprios, desde que não confundíveis com os do SETAAB.

5- Cada tendência adotará a forma de organização e o modo de funcionamento que houver por adequados.

Registado em 9 de novembro de 2017, ao abrigo do artigo 447.º do Código do Trabalho, sob o n.º 42, a fl. 181 do livro n.º 2.

II - DIREÇÃO

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

Identidade dos membros da direção eleitos em 28 de outubro de 2017 para o mandato de quatro anos.

Presidente - Joaquim Manuel Freire Venâncio, cartão de cidadão n.º 01528066.

Vice-presidente - António Joaquim Pernica, cartão de cidadão n.º 09275457.

Tesoureiro - Miguel Ângelo Tavares Ribeiro de Almeida Rodrigues, cartão de cidadão n.º 09239482.

Vogal - Ana Jesus Ferreira Garcia, cartão de cidadão n.º 104454931.

Vogal - Heitor Urbano Calhau Dias, cartão de cidadão n.º 11500980.

Vogal - Ernestina Carapinha Rebelo Carvalho Peixoto Monteiro, cartão de cidadão n.º 07714450.

Vogal - Miguel Alexandre Ramos Silva, cartão de cidadão n.º 12201045.

Vogal - Maria Leonor Baratinha Patronilho, cartão de cidadão n.º 09658886.

Vogal - Emmanuel Filomeno Raimundo Babo, cartão de cidadão n.º 08263615.

Sindicato dos Médicos do Norte - SMN - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 17 de outubro de 2017 para o mandato de três anos.

Efectivos:

Alice Micaela Jeri Correia Sá, portadora do cartão de cidadão n.º 1345685, sócia n.º 2296, local de serviço, ACES Porto Oriental, USF Barão de Nova Sintra, Porto.

Álvaro Diogo Ferreira Rodrigues, portador do cartão de

cidadão n.º 13463700, sócio n.º 2713, local de serviço, Hospital de Braga.

Ana Maria Moreira Carneiro Dias Costa, portadora do bilhete de identidade n.º 11021492, sócia n.º 1460, local de serviço, ACES Grande Porto V/Póvoa de Varzim/Vila do Conde, Unidade de Saúde Familiar de Santa Clara, Porto.

Arnaldo Jorge Monteiro de Araújo e Silva, portador do cartão de cidadão n.º 01779691, sócio n.º 56, aposentado da ARS do Norte, IP.

Bernardo José Portela Vilas Boas, portador do bilhete de identidade n.º 2870564, sócio n.º 990, local de serviço, ACES Grande Porto Ocidental, Unidade de Saúde Familiar de Serpa Pinto, Porto.

Bernardo Manuel Vilaça Neto, portador do bilhete de identidade n.º 11294355, sócio n.º 2708, local de serviço, Hospital Privado de Alfena.

Carlos Manuel Santos Soares, portador do bilhete de identidade n.º 9526230, sócio n.º 1284, local de serviço, Centro Hospitalar de V. N. Gaia/Espinho, EPE.

Cátia Alexandra Ferreira Martins, portadora do bilhete de identidade n.º 13004558, sócia n.º 2588, local de serviço, ACES Grande Porto III/USF de Valongo.

Domingos Santos Gonçalves, portador do bilhete de identidade n.º 2866910, sócio n.º 1251, aposentado do ACES Grande Porto II - Gondomar, Unidade de Saúde Familiar Nascente.

Fernando Augusto da Conceição Pereira, portador do cartão de cidadão n.º 2707919, sócio n.º 41, local de serviço, aposentado do Centro Hospitalar do Porto, EPE, Hospital de Crianças Maria Pia, Porto.

Henrique Manuel da Silva Botelho, portador do cartão de cidadão n.º 3285091, sócio n.º 576, local de serviço, ACES Aves I - Terras de Basto.

Joana Savva Bordalo e Sá, portadora do bilhete de identidade n.º 10602557, sócia n.º 1534, local de serviço, Instituto Português de Oncologia Francisco Gentil, no Porto.

Jorge Braulio Quelhas de Azevedo Coutinho, portador do bilhete de identidade n.º 2728203, sócio n.º 7, local de serviço, Centro Hospitalar do Porto, EPE, Hospital de Santo António, Porto.

Jorge Manuel Santos Almeida, portador do bilhete de identidade n.º 2446755, sócio n.º 59, local de serviço, Centro Hospitalar de S. João, EPE.

José Luís Pinho Fernandes, portador do bilhete de identidade n.º 11965642, sócio n.º 1715, local de serviço, ACES Grande Porto VII Gaia, USF Nova Salus.

Luís Carlos Domingues Cadinha, portador do bilhete de identidade n.º 12182689, sócio n.º 2357, local de serviço, ULS Nordeste, Centro de Saúde de Bragança.

Maria Inês Franca Torrado Silva, portadora do bilhete de identidade n.º 9119772, sócia n.º 2046, local de serviço, Centro Hospitalar de Trás-os-Montes e Alto Douro, EPE - Hospital de Vila Real.

Maria Isabel Fernandes Pires, portadora do bilhete de identidade n.º 5931320, sócia n.º 908, ULS do Nordeste, EPE, Hospital de Bragança.

Maria Merlinde da Fonseca Magalhães Madureira, portadora do bilhete de identidade n.º 858644, sócia n.º 12, local

de serviço, Centro Hospitalar de Vila Nova de Gaia/Espinho, EPE.

Mário Gouveia Silva Pinheiro, portador do cartão de cidadão n.º 03315862, sócio n.º 402, local de serviço, Hospital de Braga.

Paulo André Amaral Avelar Dias, portador do cartão de cidadão n.º 5792507, sócio n.º 1373, local de serviço, Centro Hospitalar de Trás-os-Montes e Alto Douro, EPE - H. Vila Real.

Paulo Filipe Pinto Brito Aguiar Andrade, portador do bilhete de identidade n.º 12168242, sócio n.º 1573, local de serviço, Centro Hospitalar de S. João, EPE.

Paulo Jorge Ramos Passos, portador do bilhete de identidade n.º 07663045, sócio n.º 1556, ULS do Alto Minho, EPE, Hospital de Santa Luzia.

Rosa de Fátima Dinis Ribeiro, portadora do bilhete de identidade n.º 6941833, sócia n.º 553, local de serviço, ACES Trás-os-Montes Alto Douro e Barroso/USF Aquae Flaviae, Chaves.

Tiago Augusto Ferreira Batista, portador do bilhete de identidade n.º 125291415, sócio n.º 2531, local de serviço, ULS do Alto Minho, EPE, USF Tiago de Almeida.

Suplentes:

Ana Sofia Silva Pinto, portadora do cartão de cidadão n.º 10512762, sócia n.º 1800, local de serviço, Centro Hospitalar do Porto, EPE, Hospital de Santo António, Porto.

Fátima Maria Rodrigues Pinto Sousa, portadora do cartão de cidadão n.º 3563473, sócia n.º 1438, local de serviço, Hospital Militar do Porto.

Jorge Manuel Bastos Amil Dias, portador do bilhete de identidade n.º 3012782, sócio n.º 43, local de serviço, Centro Hospitalar de São João, EPE, Porto.

Luís António Pacheco de Oliveira, portador do cartão de cidadão n.º 03327140, sócio n.º 183, local de serviço, Centro de Resposta Integrada de Viana do Castelo.

Luís José da Rocha Freixo, portador do bilhete de identidade n.º 3329364, sócio n.º 1142, local de serviço, ULS do Alto Minho, EPE, Centro de Saúde de Viana do Castelo.

UGT - Guarda, União Geral de Trabalhadores da Guarda - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 23 de setembro de 2017 para o mandato de quatro anos.

Presidente

Nome - Asdrubal da Costa Almeida Lero

Cartão de cidadão n.º 4084463

Profissão - Professor

Entidade empregadora - Ministério da Educação

Secretariado

Nome - Ilberto Pinto Paixão

Cartão de cidadão n.º 8241541

Profissão - Bancário
Entidade empregadora - Montepio

Nome - Pedro Miguel Cruz Martins
Cartão de cidadão n.º 10382066
Profissão - Técnico (gestor loja)
Entidade empregadora - CTT

Nome - Joana De Fátima Marques Mendes Félix
Cartão de cidadão n.º 9596197
Profissão - Técnica superior economia
Entidade empregadora - Câmara de Celorico da Beira

Nome - Luis Manuel Silva Paixão
Cartão de cidadão n.º 2585606
Profissão - Contabilista - Gestor
Entidade empregadora - EDP - Soluções Comerciais

Nome - Fausto Ramos Neves
Cartão de cidadão n.º 8125502
Profissão - Assistente operacional
Entidade empregadora - Ministério da Educação

Nome - Júlia Maria Fernandes da Silva
Cartão de cidadão n.º 0945514
Profissão - Gestora
Entidade empregadora - CEFOSAP

Secretariado (suplentes)

Nome - Maria da Conceição Lemos Nunes
Cartão de cidadão n.º 08670854
Profissão - Educadora de infância
Entidade empregadora - Ministério da Educação

Nome - Maria da Conceição Marques Soares Figueiredo
Cartão de cidadão n.º 6559302
Profissão - Professora
Entidade empregadora - Ministério da Educação

Nome - José Joaquim Fernandes Rodrigues
Cartão de cidadão n.º 4134349
Profissão - Cardiopneumologista
Entidade empregadora - Ministério da Saúde

Associação Sindical dos Profissionais do Comando e Controlo Ferroviário - APROFER - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 4 de janeiro de 2016, para o mandato de três anos.

Presidente - Adriano Alberto Leal Filipe, portador do cartão de cidadão n.º 06044681.

Vice-presidente - João Manuel Branco Pereira, portador do bilhete de identidade n.º 7027920.

Tesoureiro - Óscar José Borges da Igreja Urbano, portador do cartão de cidadão n.º 09502102.

Primeiro vogal da direção - João Paulo Fernandes Ferreira, portador do cartão de cidadão n.º 09555743.

Segundo vogal da direção - Carlos Manuel Barroso Vieira Plácido, portador do cartão de cidadão n.º 10026273.

Primeiro suplente da direção - António Joaquim Pereira, portador do cartão de cidadão n.º 06102704.

Segundo suplente da direção - António Pedro da Silva Ribeiro Pinheiro, portador do cartão de cidadão n.º 10537532.

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

I - ESTATUTOS

...

II - DIREÇÃO

**Associação do Comércio, Indústria e Serviços do
Concelho de Mafra - ACISM - Eleição**

Identidade dos membros da direção eleitos em 28 de junho de 2017 para o mandato de três anos.

Presidente - Automecânica da Murgeira, L.^{da} representa-
da pelo senhor César Luís da Costa Gonçalves.

Vice-presidente - Senhor António Luís Leitão.

Vice-presidente - Quinta dos Limoeiros, L.^{da} representa-
da pelo senhor Domingos Joaquim Filipe dos Santos.

COMISSÕES DE TRABALHADORES

I - ESTATUTOS

...

II - ELEIÇÕES

...

**REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A
SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO**

I - CONVOCATÓRIAS

...

II - ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES

PLASFIL - Plásticos da Figueira, SA - Eleição

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa PLASFIL - Plásticos da Figueira, SA, realizada em 20 de outubro de 2017, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 29, de 8 de agosto de 2017.

Efetivos	Número trabalhador
Paulo Sérgio Mendes da Costa de Matos Ferreira	1 252
Evaristo Cordeiro Lavado	1 057
Solange Marina da Costa Pereira	1 560

Suplentes	
António José Jordão Domingos	1 398
Ana Lisa da Silva Glória	1 375
Ricardo José Almeida Domingues	1 050

Registado em 3 de novembro de 2017, ao abrigo do artigo 39 da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 87, a fl. 124 do livro n.º 1.

Águas do Douro e Paiva, SA - Eleição

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa Águas do Douro e

Paiva, SA, realizada em 23 de outubro de 2017, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 19, de 22 de maio de 2017.

Efetivos:

	BI/CC
Eurico Jorge Martins da Silva	10892361
Alexandre Mário Cardoso Fortunato	10105045

Suplentes:

Maria Margarida de Oliveira M. Valente	8546529
Joana Duarte Boaventura	10740398

Registado em 10 de novembro de 2017, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 88, a fl. 124 do livro n.º 1.