



## ÍNDICE

### Conselho Económico e Social:

#### Arbitragem para definição de serviços mínimos:

...

### Regulamentação do trabalho:

#### Despachos/portarias:

...

#### Portarias de condições de trabalho:

...

#### Portarias de extensão:

- Aviso de projeto de portaria de extensão do contrato coletivo e suas alterações entre a AESH - Associação de Empresas do Sector de Handling e o Sindicato dos Trabalhadores da Aviação e Aeroportos - SITAVA ..... 1129

#### Convenções coletivas:

- Contrato coletivo entre a Associação dos Industriais do Ensino da Condução Automóvel de Portugal - ANORECA e a Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações - FECTRANS ..... 1131

- Contrato coletivo entre a Associação Portuguesa dos Industriais de Calçado, Componentes e Artigos de Pele e Seus Sucedâneos - APICCAPS e a Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal - FESETE - Alteração salarial e outras ..... 1147

- Acordo de empresa entre a SN Maia - Siderurgia Nacional, SA e o SINDEL - Sindicato Nacional da Indústria e da Energia e outros - Revisão global ..... 1149

- Acordo de empresa entre a SN Seixal - Siderurgia Nacional, SA e o SINDEL - Sindicato Nacional da Indústria e da Energia e outros - Revisão global ..... 1169

- Acordo de empresa entre a Santa Casa da Misericórdia de Lisboa - SCML e o Sindicato dos Fisioterapeutas Portugueses - SFP e outros - Revisão global ..... 1189

- Acordo de empresa entre a Santa Casa da Misericórdia de Lisboa - SCML e o SDPGL - Sindicato Democrático dos Professores da Grande Lisboa e Vale do Tejo e outros - Revisão global .....	1210
---	------

**Decisões arbitrais:**

...

**Avisos de cessação da vigência de convenções coletivas:**

...

**Acordos de revogação de convenções coletivas:**

...

**Jurisprudência:**

...

**Organizações do trabalho:**

**Associações sindicais:**

**I – Estatutos:**

...

**II – Direção:**

- Sindicato dos Profissionais de Lacticínios, Alimentação, Agricultura, Escritórios, Comércio, Serviços, Transportes Rodoviários, Metalomecânica, Metalurgia, Construção Civil e Madeiras - Eleição .....	1234
- Sindicato Independente dos Ferroviários e Afins - SIFA - Eleição .....	1234
- Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca (SIMAMEVIP) - Eleição .....	1235
- Federação do Sector Financeiro - FEBASE - Substituição .....	1235

**Associações de empregadores:**

**I – Estatutos:**

- Associação Portuguesa da Indústria Farmacêutica - APIFARMA - Alteração .....	1235
- ACHOC - Associação dos Industriais de Chocolates e Confeitaria - Alteração .....	1236

**II – Direção:**

- APAME - Associação Portuguesa de Agências de Meios - Eleição .....	1237
- ACIBEV - Associação de Vinhos e Espirituosas de Portugal - Eleição .....	1237
- Associação Industrial e Comercial do Café - AICC - Substituição .....	1237

**Comissões de trabalhadores:**

**I – Estatutos:**

...

**II – Eleições:**

- Centro Social de Ermesinde - Eleição .....	1237
- MAXAMPOR, SA - Eleição .....	1238

**Representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho:**

**I – Convocatórias:**

- Granfer - Produtores de Frutas, CRL - Convocatória .....	1238
- Gestamp Aveiro - Indústria de Acessórios de Automóveis, SA - Convocatória .....	1238
- General Cable Celcat, Energia e Telecomunicações, SA - Convocatória .....	1238

**II – Eleição de representantes:**

- Caetano - Auto, SA - Eleição .....	1239
- ENGIE - Energias Novas, Geração Renovável, Inovação, Eficiência Energética, SA - Eleição .....	1239
- SNA Europe (Industries), L. <sup>da</sup> - Eleição .....	1239
- Secretaria-Geral do Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social - Eleição .....	1240
- Serviços Intermunicipalizados de Águas e Resíduos dos Municípios de Loures e Odivelas - SIMAR - Eleição .....	1240

**Conselhos de empresa europeus:**

...

**Informação sobre trabalho e emprego:**

**Empresas de trabalho temporário autorizadas:**

...

**Catálogo Nacional de Qualificações:**

Catálogo Nacional de Qualificações .....	1241
1. Integração de novas qualificações	

...

2. Integração de UFCD

...

3. Alteração de qualificações .....	1244
-------------------------------------	------

**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: [dsrctot@dgert.msess.pt](mailto:dsrctot@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

### **Aviso de projeto de portaria de extensão do contrato coletivo e suas alterações entre a AESH - Associação de Empresas do Sector de Handling e o Sindicato dos Trabalhadores da Aviação e Aeroportos - SITAVA**

Nos termos e para os efeitos dos números 2 e 3 do artigo 516.º do Código do Trabalho, no uso da competência delegada pelo Despacho n.º 1300/2016, de 13 de janeiro, 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, torna-se público ser intenção do Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social proceder à emissão de portaria de extensão do contrato coletivo e sua alteração entre a AESH - Associação de Empresas do Sector de Handling e o Sindicato dos Trabalhadores da Aviação e Aeroportos - SITAVA, publicados, respetivamente, no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 48, de 29 de dezembro de 2016 e *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 13, de 8 de abril de 2017, 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 90/2012, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 211, de 31 de outubro, alterada pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 43/2014, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 122, de 27 de junho de 2014, cujo projeto e respetiva nota justificativa se publicam em anexo.

Nos 15 dias seguintes ao da publicação do presente aviso, podem os interessados no procedimento de extensão deduzir, por escrito, oposição fundamentada ao referido projeto.

26 de abril de 2017 - O Secretário de Estado do Emprego,  
*Miguel Filipe Pardal Cabrita*.

### **Nota justificativa**

O contrato coletivo e sua alteração entre a AESH - Associação de Empresas do Sector de Handling e o Sindicato dos Trabalhadores da Aviação e Aeroportos - SITAVA, publicados, respetivamente, no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 48, de 29 de dezembro de 2016 e *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 13, de 8 de abril de 2017, abrangem as relações de trabalho entre empregadores que no território nacional se dediquem à atividade de serviços de assistência em

escala nos aeroportos, correspondentes às categorias 1, 2, 3, 4 e 5, previstas no anexo I do Decreto-Lei n.º 275/99, de 23 de julho, com exceção dos serviços de limpeza a aeronaves, abastecimento de combustível e lubrificantes, de manutenção de linha e catering, e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações que o outorgaram.

As partes requereram a extensão 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, observando o disposto nas alíneas *a)* e *b)* do número 1 da Resolução do Conselho de Ministros n.º 90/2012, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 211, de 31 de outubro, alterada pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 43/2014, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 122, de 27 de junho de 2014, doravante designada por RCM.

Considerando que os elementos disponíveis do Relatório Único/Quadros de Pessoal reportam-se ao ano de 2015 e que a associação de empregadores outorgante constituiu-se em 22 de outubro de 2016, não foi possível aferir através daquele instrumento os elementos necessários para o apuramento dos critérios previstos nas subalíneas *i)* e *ii)* da alínea *c)* do número 1 da RCM. Não obstante, a parte empregadora subscritora da convenção demonstrou cumprir o requisito previsto na subalínea *i)* da alínea *c)* do número 1 da RCM, porquanto tem ao seu serviço mais do 50 % dos trabalhadores do setor de atividade, no âmbito geográfico, pessoal e profissional de aplicação pretendido na extensão.

Considerando ainda que os elementos disponíveis no apuramento do Relatório Único/Quadros de Pessoal referem-se a 2015, e que a convenção foi inicialmente publicada em 29 de dezembro de 2016, não foi possível efetuar o estudo de avaliação do impacto da extensão da tabela salarial.

A tabela salarial da convenção prevê retribuições inferiores ao valor da retribuição mínima mensal garantida (RMMG) em vigor. Considerando que a RMMG pode ser objeto de reduções relacionadas com o trabalhador, de acordo com o artigo 275.º do Código do Trabalho, as referidas retribuições apenas são objeto de extensão para abranger situações em que a RMMG resultante da redução seja inferior àquelas.

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

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

Assim, ponderadas as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão, nos termos do número 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho e observados os critérios necessários para o alargamento das condições de trabalho previstas em convenção coletiva, nomeadamente o critério previsto na subalínea *i)* da alínea *c)* do número 1 da RCM, promove-se a extensão do contrato coletivo em causa e sua alteração.

**Projeto de portaria de extensão do contrato coletivo e sua alteração entre a AESH - Associação de Empresas do Sector de Handling e o Sindicato dos Trabalhadores da Aviação e Aeroportos - SITAVA**

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 90/2012, de 31 de outubro, alterada pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 43/2014, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 122, de 27 de junho de 2014, o seguinte:

**Artigo 1.º**

1- As condições de trabalho constantes do contrato coletivo e sua alteração entre a AESH - Associação de Empresas do Sector de Handling e o Sindicato dos Trabalhadores da Aviação e Aeroportos - SITAVA, publicados, respetivamente, no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 48, de 29 de dezembro de 2016 e *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 13, de 8 de abril de 2017, são estendidas, no território do Continente:

*a)* Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que se dediquem à atividade de serviços de assistência em escala nos aeroportos, correspondentes às categorias 1, 2, 3, 4 e 5, previstas no anexo I do Decreto-Lei n.º 275/99, de 23 de julho, com exceção dos serviços de limpeza a aeronaves, abastecimento de combustível e lubrificantes, de manutenção de linha e catering, 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 outorgantes que exerçam a atividade económica referida na alínea anterior e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não filiados na associação sindical outorgante.

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

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 do primeiro dia do mês da publicação da presente portaria.

## CONVENÇÕES COLETIVAS

### **Contrato coletivo entre a Associação dos Industriais do Ensino da Condução Automóvel de Portugal - ANORECA e a Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações - FECTRANS**

#### **CAPÍTULO I**

##### **Âmbito, vigência e revisão**

###### **Cláusula 1.<sup>a</sup>**

###### **(Âmbito)**

1- A presente regulamentação colectiva de trabalho, adiante designada por CCTV, abrange, por um lado, em toda a área nacional as empresas do setor de ensino de condução automóvel representadas pela Associação dos Industriais do Ensino da Condução Automóvel de Portugal - ANORECA e, por outro, todos os trabalhadores ao seu serviço nas categorias previstas neste CCTV e representados pelas associações sindicais outorgantes.

2- O presente CCTV abrangerá cerca de 200 empregadores e cerca 800 trabalhadores.

###### **Cláusula 2.<sup>a</sup>**

###### **(Vigência)**

1- O presente CCTV entra em vigor cinco dias depois da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

2- Este CCTV é válido por um período de 5 anos, sem prejuízo, para efeitos de denúncia e processo de revisão, do disposto nos números seguintes:

3- O período de vigência da tabela salarial e demais cláusulas de expressão pecuniária é de um ano.

4- Por denúncia entende-se o pedido de revisão feito por escrito à parte contrária, acompanhado da proposta de revisão.

5- As negociações iniciar-se-ão dentro dos 15 dias a contar da data da receção da resposta à proposta de alteração.

6- A tabela salarial e demais cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro até 31 de Dezembro de cada ano.

###### **Cláusula 3.<sup>a</sup>**

###### **(Forma e tempo de revisão)**

1- A denúncia far-se-á por escrito, até noventa dias do termo de cada período de vigência.

2- A denúncia implicará a apresentação de uma proposta de revisão da convenção, até sessenta dias do termo do período de vigência.

3- A contraproposta de revisão da convenção deverá ser feita por escrito, até trinta dias após a apresentação da proposta, e conterá, apenas, as matérias apresentadas na proposta que se pretendam rever ou substituir.

#### **CAPÍTULO II**

##### **Admissão e carreira profissional**

###### **Cláusula 4.<sup>a</sup>**

###### **(Condições de admissão)**

1- São condições gerais de admissão as habilitações escolares mínimas obrigatórias correspondentes à idade de nascimento, a habilitação profissional, quando for caso disso, e o certificado de aptidão profissional ou outro título profissional, sempre que requerido para o exercício da profissão, sem prejuízo dos disposto nos números seguintes.

2- Instrutor de condução automóvel:

As habilitações escolares e profissionais exigidas por lei.

3- Trabalhadores administrativos:

As condições de admissão para o desempenho de funções administrativas são o curso do ensino secundário correspondente à idade de nascimento, a habilitação profissional, quando for caso disso, e o certificado de habilitação profissional ou outro título profissional, sempre que requerido para o exercício da profissão.

###### **Cláusula 5.<sup>a</sup>**

###### **(Período experimental)**

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

2- O período experimental corresponde ao período inicial de execução do contrato e tem a seguinte duração:

a) 90 dias para a generalidade dos trabalhadores;

b) 180 dias aplicado aos trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica ou elevado grau de responsabilidade;

c) 240 dias para os trabalhadores que exerçam cargo de direcção ou quadro superior.

3- A denúncia do contrato por parte do empregador, cujo período experimental tenha durado mais de sessenta dias, está sujeita a aviso prévio de sete dias.

4- A antiguidade do trabalhador é considerada desde o início do período experimental.

5- Salvo acordo expresso por escrito em contrário, quando qualquer trabalhador for transferido de uma empresa para outra da qual a primeira seja associada ou tenha administradores comuns, ou ainda em resultado da fusão ou absorção de empresas, contar-se-á para todos os efeitos a data de admissão na primeira, mantendo o trabalhador o direito a todas as regalias anteriores.

###### **Cláusula 6.<sup>a</sup>**

###### **(Admissão para efeitos de substituição)**

1- A admissão de qualquer trabalhador para efeitos de substituição temporária entende-se sempre feita por contrato a termo e desde que esta circunstância e o nome do traba-



lhador a substituir constem de documento escrito e assinado pelo trabalhador.

2- O trabalhador admitido nos termos do número 1 desta cláusula tem direito às partes proporcionais do subsídio de Natal e do período de férias e respectivo subsídio.

3- No caso do trabalhador admitido nestas circunstâncias continuar ao serviço no termo do contrato ou período de prorrogação e tendo-se verificado o regresso do trabalhador substituído, deverá a admissão considerar-se definitiva, para todos os efeitos, no caso de contrato a termo certo ou passados 15 dias sobre o regresso do trabalhador substituído, no caso de contrato a termo incerto.

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### **(Quadros de pessoal)**

A empresa obriga-se a organizar e a apresentar às entidades competentes, nos termos legais, o quadro do seu pessoal.

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### **(Quotização sindical)**

1- Caso o trabalhador apresente declaração de acordo com a lei, a empresa enviará até ao dia 10 de cada mês aos respectivos sindicatos os mapas de quotização, fornecidos gratuitamente por estes, acompanhados da quantia destinada ao pagamento de quotas.

2- Os mapas obtidos por meios informáticos poderão substituir os mapas dos respectivos sindicatos, desde que contêmham os elementos necessários.

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### **(Categorias profissionais)**

1- Os trabalhadores abrangidos por este CCTV serão classificados de harmonia com as suas funções, em conformidade com as categorias constantes do anexo I.

2- É vedado à empresa atribuir aos trabalhadores categorias diferentes das previstas neste CCTV, salvo se daí resultar benefício para o trabalhador. Em todos os documentos que haja de elaborar por força dos preceitos regulamentares das relações do trabalho, deve a empresa usar sempre a mesma designação na classificação profissional.

3- Sempre que um trabalhador exerça normalmente funções correspondentes a várias categorias profissionais, optar-se-á por aquela a que corresponda retribuição mais elevada.

4- O empregador para o preenchimento dos lugares de chefia deve tentar preenchê-los por trabalhadores da empresa.

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### **(Regulamentação de densidades)**

O número de estagiários não pode exceder 50 % do número de efetivos da respetiva categoria profissional, salvo no caso de haver um único trabalhador nessa categoria em que poderá haver um estagiário.

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### **(Formação profissional - Princípios gerais)**

1- A formação profissional é um direito e um dever, quer

do empregador quer dos trabalhadores, tendo em vista o incremento da produtividade e da competitividade das empresas e o desenvolvimento das qualificações dos trabalhadores e da sua certificação.

2- O empregador deve assegurar acções de formação visando o desenvolvimento e a qualificação profissional dos trabalhadores afectando, para o efeito, os recursos financeiros necessários.

3- O empregador deve assegurar, nos termos desta convenção e da legislação em vigor, o acesso dos trabalhadores a cursos de formação profissional certificada, a frequência de acções de formação sindical certificada nas mesmas condições do número anterior e o tempo indispensável para o tratamento administrativo do CAP com vista à sua obtenção.

4- Para o exercício do direito à formação profissional o empregador assume a responsabilidade de elaborar um plano de formação anual, comprometendo-se a proporcionar formação contínua anual a um mínimo de 10 % do total dos trabalhadores com contrato sem termo.

5- O trabalhador deve frequentar as acções de formação profissional que o empregador promova ou subsidie.

6- O trabalhador deve manter e aperfeiçoar permanentemente as aptidões profissionais e, em especial, cuidar do seu aperfeiçoamento profissional.

7- Qualquer trabalhador devidamente qualificado deverá, quando tal lhe for determinado, ministrar formação profissional a outros trabalhadores da empresa.

8- Os planos de formação anuais e plurianuais deverão ser disponibilizados para informação e consulta dos trabalhadores e dos sindicatos subscritores desta convenção, precedendo o início da sua execução.

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### **(Crédito de tempo e condições de aplicação)**

1- O empregador reconhece a todos os trabalhadores o direito a trinta e cinco horas anuais de formação.

2- No caso do empregador não fornecer formação certificada, com a duração mínima referida no número 1, o trabalhador tem direito ao crédito referido nesse número, devendo a formação ter correspondência com a atividade prestada ou respeitar a qualificações em tecnologia de informação e comunicação, segurança, higiene e saúde no trabalho ou numa língua estrangeira.

3- O trabalhador pode acumular os créditos anuais de formação até ao máximo de três anos, caso não seja assegurada pelo empregador por motivo que lhe seja imputável, para frequentar cursos ou acções de formação profissional, por sua iniciativa, mediante comunicação prévia ao empregador com a antecedência mínima de dez dias ou na data que tenha conhecimento da sua admissão.

4- O crédito de horas para formação é referido ao período normal de trabalho, confere direito a retribuição e conta como tempo de serviço efetivo.

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

Cláusula 13.<sup>a</sup>

**(Regime de promoções)**

Constitui promoção a passagem de um trabalhador a categoria ou grau superior dentro da mesma profissão ou, ainda, a mudança para funções de natureza efetiva e permanente diferente a que corresponda um nível de retribuição mais elevado, sem prejuízo do disposto na cláusula 9.<sup>a</sup> e nos termos do anexo II.

Cláusula 14.<sup>a</sup>

**(Certificado de trabalho)**

1- Ao cessar o contrato de trabalho, a empresa deve passar ao trabalhador um certificado de trabalho, onde conste o tempo durante o qual esteve ao seu serviço e o cargo que desempenhou.

2- O certificado não pode conter quaisquer outras referências, salvo quando expressamente requeridas pelo trabalhador.

**CAPÍTULO III**

**Direitos e deveres das partes**

Cláusula 15.<sup>a</sup>

**(Deveres do empregador)**

São deveres do empregador:

a) Cumprir rigorosamente as disposições do presente CCTV, bem como prestar às associações sindicais outorgantes ou nelas filiadas todas as informações e esclarecimentos que estas solicitem quanto ao seu cumprimento, nos termos da lei;

b) Nos termos e dentro dos limites legais, facilitar a missão dos trabalhadores que façam parte das comissões de trabalhadores, sindicais ou intersindicais, e prestar-lhes todos os esclarecimentos por estes solicitados;

c) Não deslocar qualquer trabalhador para funções que não sejam as da sua profissão ou não estejam de acordo com a sua categoria profissional, salvo nos casos previstos na lei e no presente CCTV;

d) Proporcionar boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como moral;

e) Segurar todos os trabalhadores de modo que, em caso de acidente ou doença profissional, sejam garantidas todas as condições pecuniárias como se estivessem efetivamente ao serviço. O seguro nos termos da lei abrange o trabalhador durante o período de trabalho e nas deslocações de ida e regresso do trabalho;

f) Proporcionar, dentro do possível e nos termos da lei, aos trabalhadores a necessária formação, atualização e aperfeiçoamento profissional e facilitar a flexibilidade de horário aos trabalhadores-estudantes;

g) Dispensar os trabalhadores pelo tempo necessário ao exercício das funções sindicais e funções em organismos do Estado, Segurança Social ou outros a ela inerentes, nos termos deste CCTV e da legislação em vigor;

h) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o trabalhador e pagar pontualmente a retribuição;

i) Respeitar a autonomia técnica do trabalhador que exerça atividades cuja regulamentação profissional a exija;

j) Adotar no que se refere à higiene, segurança e saúde no trabalho as medidas que decorram, para o empregador, estabelecimento ou atividade, da aplicação das prescrições legais e convencionais vigentes;

k) Fornecer ao trabalhador a informação e a formação adequada à prevenção de riscos de acidente e doença;

l) Manter permanentemente atualizado o registo do pessoal em cada um dos seus estabelecimentos, com a indicação dos nomes, datas de nascimento e admissão, modalidades dos contratos, categorias, promoções, retribuições e faltas que impliquem perda da retribuição ou diminuição dos dias de férias;

m) Inscrever os trabalhadores no fundo de compensação do trabalho ou mecanismo equivalente.

Cláusula 16.<sup>a</sup>

**(Deveres dos trabalhadores)**

São deveres dos trabalhadores:

a) Comparecer ao serviço com pontualidade e assiduidade;

b) Cumprir com zelo e diligência o trabalho que lhes esteja confiado dentro do exercício da sua atividade profissional, de acordo com o presente CCTV;

c) Acompanhar com interesse a aprendizagem dos que ingressam na profissão;

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

e) Velar pela conservação e pela boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhes sejam confiados pela empresa, bem como a documentação com eles relacionada;

f) Prestar pontualmente contas das importâncias de cuja cobrança forem incumbidos ou que estejam confiadas à sua guarda;

g) Participar por escrito, pontualmente, os acidentes ocorridos em serviço e prestar os esclarecimentos necessários para a descrição detalhada do acidente;

h) Não negociar por conta própria ou alheia em concorrência com a empresa;

i) Cumprir todas as demais obrigações emergentes deste contrato coletivo de trabalho, das normas que o regem e dos regulamentos internos ou ordens de serviço que não sejam contrárias às disposições do presente CCTV e aos seus direitos e garantias;

j) Frequentar ações de formação profissional que o empregador promova ou subsidie;

k) Respeitar e tratar o empregador, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as pessoas que se relacionam com a empresa com urbanidade e probidade.

Cláusula 17.<sup>a</sup>

**(Garantias dos trabalhadores)**

É proibido ao empregador:

a) Despedir o trabalhador sem justa causa;

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

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

d) Diminuir-lhe a retribuição, salvo nos casos previstos neste CCTV e na lei geral;

e) Baixar-lhe a categoria, salvo os casos previstos neste CCTV e na lei geral;

f) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho fora das condições previstas na lei;

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

h) Despedir e readmitir trabalhadores, mesmo com o seu acordo, havendo propósito de os prejudicar em direitos ou garantias decorrentes da antiguidade;

i) Utilizar os trabalhadores em atividades alheias às que correspondem às suas aptidões e categoria profissional fora dos casos previstos na lei;

j) Alterar o horário de trabalho dos trabalhadores fora dos casos previstos na lei;

k) Obrigar o trabalhador a trabalhar com máquinas ou viaturas que não possuam comprovadas condições de segurança ou não estejam devidamente legalizadas ou documentadas e daí possam resultar sanções legais para os trabalhadores;

l) Efetuar sem o consentimento escrito do trabalhador qualquer desconto no seu vencimento, nomeadamente por danos causados por acidente ou avaria nas viaturas ou máquinas com que trabalha, salvo quando tais descontos forem legal ou judicialmente estabelecidos;

m) Ofender a honra e dignidade dos trabalhadores;

n) A criação de novas categorias profissionais não previstas nesta convenção.

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### (Direito à greve e proibição do «lock-out»)

Em conformidade e perante a imperatividade do preceituado na Constituição da República Portuguesa e na lei:

a) É assegurado aos trabalhadores e às suas organizações de classe o direito de preparar, organizar e desenvolver processos de greve;

b) É proibido às empresas quaisquer formas de lock-out.

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### (Direito de reunião)

1- Os trabalhadores têm o direito de reunir-se durante o horário normal de trabalho, sempre que forem convocados pela comissão sindical ou intersindical, com a antecedência mínima de quarenta e oito horas, até ao período máximo de quinze horas por ano, que contarão, para todos os efeitos, como tempo de serviço efetivo, sem prejuízo do normal funcionamento, no caso de trabalho suplementar, e dos serviços de natureza urgente e essencial.

2- Fora do horário normal de trabalho, podem os traba-

lhadores reunir-se no local de trabalho, sempre que convocados pela comissão sindical ou intersindical, ou ainda por cinquenta ou um terço dos trabalhadores da empresa ou estabelecimento, sem prejuízo da normalidade da laboração no caso de trabalho suplementar.

3- Os representantes das associações sindicais podem participar nas reuniões mediante comunicação dos promotores ao empregador com a antecedência mínima de 24 horas.

4- O empregador pode autorizar reuniões de natureza sindical, solicitadas pelas direcções sindicais, na falta das estruturas de representação sindical que decorrerão nos termos e com os mesmos efeitos previstos no número 1 desta cláusula.

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### (Garantias dos trabalhadores com funções sindicais)

1- Os dirigentes sindicais, membros da comissão intersindical de delegados, delegados sindicais, têm o direito de exercer normalmente as funções sem que tal possa constituir um entrave para o seu desenvolvimento profissional ou para a melhoria da sua remuneração, provocar despedimentos ou sanções ou ser motivo para mudança injustificada de serviço ou do seu horário de trabalho.

2- Os delegados sindicais gozam do direito de informação e consulta devendo requerer, por escrito, ao órgão de gestão da empresa os elementos de informação relativos à evolução recente e provável do negócio, sobre a evolução do emprego ou a antecipação de medidas em caso de ameaça para o emprego bem como de decisões ao nível estrutural da organização do trabalho. É também um direito dos delegados sindicais informarem-se junto do empregador sobre a aplicação do instrumento de regulamentação coletiva de trabalho.

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### (Direitos dos dirigentes e delegados sindicais)

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

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

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### (Crédito de horas)

1- Cada delegado sindical, em número igual ao previsto na legislação em vigor, dispõe para o exercício das suas funções de um crédito de horas não inferior a cinco por mês ou a oito, tratando-se de delegado que faça parte ou não de comissão intersindical.

2- O crédito de horas atribuído no número anterior é referido ao período normal de trabalho e conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efetivo, com direito a retribuição.

3- Os delegados sindicais, sempre que pretendam exercer o direito previsto nesta cláusula, deverão avisar, por escrito,

a entidade patronal com a antecedência mínima de um dia.

4- As faltas dadas pelos membros da direção das associações sindicais para desempenho das funções consideram-se faltas justificadas e contam para todos os efeitos, menos da retribuição, como tempo de serviço efetivo.

5- Para o exercício das suas funções, cada membro da direção beneficia do crédito de quatro dias por mês, mantendo o direito a retribuição.

6- A direção interessada deverá comunicar, por escrito, com um dia de antecedência, as datas e o número de dias de que os respetivos membros necessitam para o exercício das suas funções ou, em caso de impossibilidade, nas quarenta e oito horas imediatas ao primeiro dia em que faltarem.

## CAPÍTULO IV

### Noções de local de trabalho

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### (Local de trabalho)

1- Considera-se local de trabalho aquele para onde o trabalhador foi contratado ou a que se encontra adstrito.

2- O empregador pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho se essa transferência não causar prejuízo sério ao trabalhador.

3- O local de trabalho pode ser livremente alterado, desde que haja acordo escrito entre o trabalhador e o empregador.

4- No caso de transferência definitiva, o trabalhador pode resolver o contrato se tiver prejuízo sério, tendo direito a indemnização legalmente devida pela cessação do contrato de trabalho, salvo se o empregador provar que da mudança não resulta prejuízo sério.

## CAPÍTULO V

### Prestação de trabalho

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### (Período normal de trabalho)

1- O período normal de trabalho para os instrutores de condução automóvel é de quarenta horas semanais, não podendo ser superior a oito horas diárias, distribuídas por cinco dias. O período normal de trabalho pode ser também efetuado ao sábado, pelo período de meio-dia ou um dia, sendo neste caso a prestação deste trabalho compensada por igual período de descanso na segunda-feira imediata.

2- O período normal de trabalho para os trabalhadores administrativos é de trinta e oito horas semanais, distribuídas por cinco dias, de segunda-feira a sexta-feira, podendo também efetuar-se ao sábado e compensado nos mesmos termos do número anterior, sem prejuízo de horários de menor duração em vigor.

3- O período normal de trabalho para todos os trabalhadores abrangidos poderá ser fixado entre as 7 horas e as 22 horas.

4- O período de descanso para as refeições não poderá ser inferior a uma hora nem superior a duas horas, devendo ser fixado entre as 12 horas e as 15 horas ou entre as 18 horas e as 21 horas, de acordo com a organização dos períodos de trabalho em vigor na empresa.

5- Nenhum trabalhador pode prestar serviço durante mais de cinco horas seguidas.

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### (Trabalho suplementar)

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

2- É proibida prestação de trabalho suplementar com carácter de regularidade.

3- Só nos casos previstos na legislação em vigor poderá haver lugar à prestação de trabalho suplementar.

4- Nos casos previstos no número anterior, a prestação de trabalho suplementar não excederá duas horas diárias nem ultrapassará, no total, duzentas horas anuais.

5- O empregador deve possuir e manter o registo dos tempos de trabalho, normal e suplementar, incluindo dos trabalhadores que estejam isentos de horário de trabalho, em que são anotados os dias e as horas de início e do termo da prestação do trabalho, bem como das interrupções ou intervalos que nele não se compreendam.

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### (Trabalho noturno)

O trabalho prestado entre as 22 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte é considerado trabalho noturno.

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### (Organização especial do trabalho)

1- O período normal de trabalho pode ser aumentado, por acordo entre o trabalhador e o empregador, até quatro horas diárias e pode atingir sessenta horas semanais, tendo o acréscimo por limite duzentas horas por ano.

2- A compensação do trabalho prestado em acréscimo pode ser feita mediante uma das seguintes modalidades:

- a) Redução equivalente do tempo de trabalho;
- b) Aumento do período de férias;
- c) Pagamento em dinheiro.

3- O empregador deve comunicar ao trabalhador a necessidade de prestação de trabalho em acréscimo com a antecedência mínima de três dias.

4- A redução de tempo de trabalho para compensar trabalho prestado em acréscimo tem lugar, por iniciativa do trabalhador ou, na sua falta, do empregador, dentro de um período de quatro meses contado a partir do início da sua prestação, devendo a sua utilização ser comunicada com a antecedência referida no número anterior.

## CAPÍTULO VI

### Suspensão da prestação de trabalho



Cláusula 28.<sup>a</sup>

(Descanso semanal)

O dia de descanso semanal para os trabalhadores abrangidos por este CCTV é o domingo, sendo dia de descanso complementar o sábado ou a segunda-feira, conforme opção, nos termos dos números 1 e 2 da cláusula 24.<sup>a</sup>

Cláusula 29.<sup>a</sup>

(Feriados)

1- São feriados obrigatórios os seguintes;

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 de Dezembro;

8 de Dezembro;

25 de Dezembro.

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

3- Além dos feriados obrigatórios, serão ainda observados:

– O feriado municipal do local de trabalho ou, quando aquele não exista, o feriado municipal da respetiva capital de distrito;

– A Terça-Feira de Carnaval.

4- Em substituição dos feriados referidos no número anterior, poderá ser observado, a título de feriado, qualquer outro dia em que acordem o empregador e os trabalhadores. No caso de haver tolerância de ponto na Terça-Feira de Carnaval, autorizada pelo Governo, o feriado de Carnaval será observado nesse dia.

5- São igualmente considerados feriados obrigatórios os definidos e previstos ou a prever pela lei.

Cláusula 30.<sup>a</sup>

(Férias)

1- Os trabalhadores abrangidos por este CCT terão direito a gozar em cada ano civil, sem prejuízo da retribuição normal, um período de férias de 22 dias úteis.

2- O direito a férias, reporta-se ao trabalho prestado no ano civil anterior, adquire-se com a celebração do contrato e vence-se no dia 1 de Janeiro de cada ano civil.

3- 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 ou, no caso de o ano civil terminar antes de decorrido este prazo, até 30 de Abril do ano seguinte.

4- A marcação do período de férias deve ser feita por mútuo acordo. Na ausência de acordo, caberá ao empregador marcar o período de férias entre 1 de Maio e 31 de Outubro.

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

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

7- Haverá lugar a alteração do período de férias sempre que o trabalhador na data prevista para o seu início esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, cabendo ao empregador, na falta de acordo, a nova marcação do período de férias, sem sujeição ao disposto nos números 4 e 6 desta cláusula.

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

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

10- Aos trabalhadores do mesmo agregado familiar que estejam ao serviço da mesma empresa será concedida a faculdade de gozarem simultaneamente as suas férias.

11- As férias devem ser gozadas no decurso do ano civil em que se vencem, excepto nos casos previstos na lei.

12- No ano da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado, respeitante ao trabalhador, se verificar a impossibilidade total ou parcial do gozo do direito a férias já vencido, o trabalhador terá direito a retribuição correspondente ao período de férias não gozado, ou ao gozo das mesmas até 30 de Abril do ano seguinte, e ao respetivo subsídio.

13- No ano de cessação do impedimento prolongado iniciado em ano anterior, o trabalhador tem direito a férias e respetivo subsídio em condições equivalentes ao estabelecido no número 3 desta cláusula.

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

15- Os trabalhadores de nacionalidade estrangeira ou naturais das Regiões Autónomas quando desejarem gozar férias nas terras da sua naturalidade poderão acordar com a empresa regime diferente de férias. O mesmo se aplica quando se verificar situação inversa em relação ao país.

16- O mapa de férias deve ser afixado na empresa até 15 de Abril de cada ano e mantido afixado até 31 de Outubro.

Cláusula 31.<sup>a</sup>

(Interrupção de férias)

1- Sempre que um período de doença devidamente comprovada pelos serviços médico-sociais coincida, no todo ou em parte, com o período de férias, considerar-se-ão estas não

gozadas na parte correspondente.

2- Quando se verificar a situação prevista no número anterior, relativamente a um período de férias já iniciado, o trabalhador deverá comunicar à entidade patronal o dia do início da doença, bem como o do seu termo, devidamente comprovado.

3- O período de férias restante poderá ser gozado na altura em que as partes acordarem ou, na falta de acordo, logo após a alta.

Cláusula 32.<sup>a</sup>

(Férias em caso de cessação do contrato)

Cessando o contrato de trabalho, a empresa pagará ao trabalhador a retribuição, incluindo subsídio, correspondente ao período de férias vencido, salvo se o trabalhador já as tiver gozado, bem como a retribuição e subsídio correspondentes a um período de férias proporcional ao tempo de serviço prestado no ano da cessação.

Cláusula 33.<sup>a</sup>

(Licença sem retribuição)

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

2- O período de licença sem retribuição, autorizado pela entidade patronal, contar-se-á para os efeitos de antiguidade.

Cláusula 34.<sup>a</sup>

(Impedimentos prolongados)

1- Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido, por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente serviço militar, doença ou acidente, e o impedimento se prolongar por mais de um mês, cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho, sem prejuízo da manutenção do direito ao lugar com a categoria, antiguidade e demais regalias, nem da observância das disposições aplicáveis de legislação sobre Segurança Social.

2- O disposto no número 1 começará a observar-se, mes-

mo antes de expirado o prazo de um mês, a partir do momento em que haja a certeza ou se preveja com segurança que o impedimento terá a duração superior àquele prazo.

3- Terminado o impedimento, o trabalhador deve apresentar-se à entidade empregadora para retomar o serviço, sob pena de incorrer em faltas injustificadas.

CAPÍTULO VII

Faltas

Cláusula 35.<sup>a</sup>

(Faltas)

1- Por falta entende-se a ausência durante um dia de trabalho.

2- Nos casos de ausência durante períodos inferiores a um dia de trabalho, os respetivos períodos serão adicionados, reduzindo-se o total a horas.

3- Não serão considerados como faltas os atrasos na hora de entrada inferiores a quinze minutos, desde que não excedam uma hora por mês e sejam devidamente compensados.

4- Dadas as consequências graves que podem advir de qualquer atraso no início do trabalho, nomeadamente quanto aos instrutores, exige-se rigorosa pontualidade, sob pena de sanções disciplinares, salvo os casos devidamente justificados.

5- Nos casos de ausência comprovada durante períodos inferiores a um dia de trabalho, os respectivos períodos serão adicionados, reduzindo-se os totais a dias. Para o desconto será utilizada, como cálculo, a fórmula:

$$RD = RM : 30$$

sendo RD a retribuição diária e RM a retribuição mensal.

Cláusula 36.<sup>a</sup>

(Faltas justificadas)

1- Consideram-se justificadas as faltas dadas nas seguintes condições:

Natureza da falta	Documento comprovativo
a) Doença, acidente de trabalho e prescrição médica em recurso a técnica de procriação medicamente assistida;	Declaração de estabelecimento hospitalar, de centro de saúde ou atestado médico.
b) Falecimento de pais, filhos, sogros, genros e noras, adotantes ou adotados, padrastrós ou enteados, do cônjuge não separado de pessoas e bens ou de pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador - até 5 dias consecutivos;	Documento passado por órgão autárquico, agência funerária ou certidão de óbito.
c) Falecimento de outro parente ou afim, na linha reta ou em segundo grau da linha colateral (avós, bisavós, netos, bisnetos, irmãos e cunhados) - até 2 dias consecutivos;	Documento passado por órgão autárquico, agência funerária ou certidão de óbito.
d) Motivadas por prestação de provas em estabelecimento de ensino, nos termos da lei em vigor;	Documento passado pelo estabelecimento de ensino.
e) Deslocações a estabelecimento de ensino do responsável pela educação de menor, até 4 horas por trimestre em cada ano;	Comunicação por escrito do responsável pela educação do menor.
f) Casamento - 15 dias seguidos;	Documento passado pela conservatória do registo civil.
g) Cumprimento de qualquer obrigação imposta por lei ou pelas entidades oficiais;	Documento comprovativo emitido pela entidade competente.

h) Exercício de funções em estrutura de representação coletiva dos trabalhadores, para a qual tenha sido eleito;	Documento comprovativo adequado à situação.
i) Prestação de assistência inadiável e imprescindível, em caso de doença ou acidente, ao cônjuge ou a pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador, ascendente ou afim na linha reta, descendente com 12 ou mais anos que, sendo maior, integre o agregado familiar, ou no 2.º grau da linha colateral (irmãos e cunhados) - até 15 dias por ano; Acréscimo até 15 dias por ano para assistência inadiável e imprescindível a cônjuge ou pessoa que viva em união de facto com o trabalhador, com deficiência ou doença crónica;	Documento adequado à situação.
j) Candidatos a eleições para cargos públicos;	Certidão do tribunal em que corre termos o auto do processo eleitoral.
k) Faltas que o empregador autorizar, prévia ou posteriormente, nas condições em que for expressa e claramente definida tal situação;	
l) Outra faltas que a lei considere como justificadas.	Documento adequado à situação.

2- As faltas das alíneas *b)* e *c)* do quadro do número anterior entendem-se como dias completos a partir da data em que o trabalhador teve conhecimento do facto, acrescidos do tempo referente ao período do próprio dia em que tomem conhecimento, se receberem a comunicação durante o período de trabalho.

3- As faltas justificadas, quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicadas ao empregador com a antecedência mínima de cinco dias.

4- Quando imprevisíveis, serão comunicadas logo que possível.

5- O não cumprimento do disposto nos números 3 e 4 torna as faltas injustificadas.

6- Em qualquer caso de falta justificada, o empregador pode, através dos serviços de pessoal competentes, exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação.

7- A prova, quando exigida, faz-se por meios idóneos, designadamente os referidos no quadro do número 1 desta cláusula.

Cláusula 37.<sup>a</sup>

(Efeitos das faltas justificadas)

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

2- Determinam perda de retribuição as seguintes faltas constantes do quadro do número 1 da cláusula 36.<sup>a</sup>, ainda que justificadas:

a) As referidas nas alíneas *a)* e *i)*, desde que o trabalhador tenha direito aos respetivos subsídios da Segurança Social ou do seguro;

b) As referidas na alínea *h)*, salvo disposição legal em contrário ou tratando-se de faltas dadas por membros de comissões de trabalhadores;

c) As referidas na alínea *j)* que excedam os limites estabelecidos nas leis eleitorais;

d) As referidas na alínea *k)*, salvo se tiverem sido autorizadas sem perda de retribuição;

e) As previstas na alínea *l)*, quando excedam 30 dias por ano.

Cláusula 38.<sup>a</sup>

(Faltas injustificadas e seus efeitos)

1- São consideradas injustificadas todas as faltas não pre-

vistas na cláusula 28.<sup>a</sup>

2- As faltas injustificadas determinam perda da retribuição correspondente ao tempo de falta ou, se o trabalhador assim o preferir, a diminuição de igual número de dias no período de férias imediato, não podendo, porém, este período ser reduzido a menos de vinte dias úteis.

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

4- Incorre em infração disciplinar todo o trabalhador que:

a) Faltar injustificadamente durante cinco dias consecutivos ou dez interpolados, no mesmo ano civil;

b) Faltar injustificadamente com alegação de motivo de justificação comprovadamente falso.

CAPÍTULO VIII

Retribuição

Cláusula 39.<sup>a</sup>

(Retribuições mínimas)

1- As retribuições mínimas mensais dos trabalhadores abrangidos por este CCTV são as constantes da tabela do anexo II, devendo ser pagas até ao último dia do mês a que digam respeito e dentro do período normal de trabalho.

2- O empregador entregará no ato do pagamento das retribuições cópia dos respetivos recibos.

Cláusula 40.<sup>a</sup>

(Retribuição dos trabalhadores que exerçam funções inerentes a diversas categorias por substituições temporárias)

Sempre que o trabalhador substitua outro de categoria e retribuição superiores, receberá desde o início o vencimento inerente ao do trabalhador substituído.

Cláusula 41.<sup>a</sup>

(Diuturnidades)

Às retribuições mínimas do presente CCTV será acrescida uma diuturnidade no montante de 23,00 € por cada três anos de permanência na mesma categoria profissional, até ao limite de cinco, as quais farão parte integrante da retribuição.

Cláusula 42.<sup>a</sup>

**(Retribuição do trabalho noturno)**

O trabalho noturno será remunerado com um acréscimo de 25 % em relação à retribuição a que dá direito o trabalho equivalente prestado durante o dia, podendo esta retribuição ser substituída nos termos da lei.

Cláusula 43.<sup>a</sup>

**(Retribuição do trabalho suplementar)**

1- O trabalho suplementar prestado em dia útil será remunerado com os seguintes adicionais sobre o valor da hora normal:

- a) 50 % pela primeira hora ou fração;
- b) 75 % por hora ou fração subsequente.

2- Para efeito do cálculo de trabalho suplementar, o valor da hora será determinado pela seguinte fórmula:

$$\text{Valor hora} = \frac{\text{Retribuição mensal} \times 12}{\text{Número de horas trabalho semanal} \times 52}$$

Cláusula 44.<sup>a</sup>

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

1- O trabalho prestado em dia feriado ou dias de descanso semanal e/ou complementar é remunerado com o acréscimo de 100 % por hora ou fração.

2- Para efeito de cálculo, o valor da hora será determinado pela seguinte fórmula:

$$\text{Valor hora} = \frac{\text{Retribuição mensal} \times 12}{\text{Número de horas trabalho semanal} \times 52}$$

3- No caso de a duração deste trabalho ser superior a metade do período diário de trabalho, o trabalhador tem direito a receber o dia completo de trabalho, de acordo com os números 1 e 2 desta cláusula.

4- Se o trabalhador prestar serviço no dia de descanso semanal obrigatório deve descansar um dia completo de trabalho num dos três dias úteis seguintes.

Cláusula 45.<sup>a</sup>

**(Subsídio de férias)**

Antes do início das férias, os trabalhadores abrangidos por este CCTV receberão da empresa um subsídio igual ao montante da retribuição correspondente ao período de férias a que têm direito, ou proporcionalmente em caso de gozo interpolado de férias.

Cláusula 46.<sup>a</sup>

**(Subsídio de Natal)**

1- Todos os trabalhadores abrangidos por este CCTV têm direito a um subsídio correspondente a um mês de retribuição, o qual será pago ou posto à sua disposição até 15 de Dezembro de cada ano, salvo nos casos previstos nos números 2 e 3.

2- Os trabalhadores que no ano de admissão não tenham concluído um ano de serviço terão direito a tantos duodécimos daquele subsídio quantos os meses de serviço que completarem até 31 de Dezembro desse ano.

3- Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito ao subsídio fixado no número 1, em proporção ao tempo de serviço prestado no próprio ano de cessação.

Cláusula 47.<sup>a</sup>

**(Abono para falhas)**

1- Os trabalhadores que exerçam funções de recebimento ou pagamento ou de cobrança receberão, a título de abono para falhas, a quantia mensal de 30,65 €.

2- Sempre que os trabalhadores referidos no número anterior sejam substituídos no desempenho das respetivas funções, o substituto receberá o abono correspondente ao tempo de substituição.

**CAPÍTULO IX**

**Refeições e deslocações**

Cláusula 48.<sup>a</sup>

**(Subsídio de refeição)**

1- Por cada dia em que haja prestação de trabalho efetivo, os trabalhadores terão direito a um subsídio de refeição no valor de 3,55 €, salvo quando deslocados nos termos do número seguinte.

2- A empresa reembolsará os trabalhadores deslocados das despesas efetuadas com as refeições que estes, por motivo de serviço, hajam tomado pelos seguintes valores:

Almoço .....	11,60 €;
Jantar .....	11,60 €;
Pequeno-almoço .....	3,55 €.

3- Para os efeitos do disposto no número 2, considera-se que o trabalhador será deslocado sempre que se encontre fora do concelho para o qual a viatura está licenciada desde que, por motivos de serviço, não lhe seja possível regressar a tempo de tomar as refeições no seu local habitual.

Cláusula 49.<sup>a</sup>

**(Alojamento e subsídio de deslocação)**

O trabalhador que for deslocado para prestar serviço fora do seu local de trabalho tem direito, para além da sua retribuição normal ou de outros subsídios consignados neste CCTV:

a) A transporte, não só na ida como na volta para onde tenha sido deslocado a prestar serviço, desde que esse transporte lhe não seja assegurado pela empresa e sendo o tempo perdido na deslocação remunerado como tempo de trabalho;

b) Ao reembolso das despesas com a dormida, mediante apresentação de documento comprovativo;

c) A subsídio de deslocação no montante de 3,55 € e 7,50 € diários, conforme o trabalho seja realizado dentro ou fora do país e desde que o trabalhador não regresse ao local de trabalho.



CAPÍTULO X

Cláusula 50.<sup>a</sup>

Condições particulares de trabalho

(Licenças e dispensas no âmbito da proteção na parentalidade)

1- Para além do estipulado no presente CCTV para a generalidade dos trabalhadores, serão ainda assegurados os seguintes direitos:

Proteção na parentalidade	Comunicações ao empregador e apresentação de comprovativos
<p>Licença de risco clínico durante a gravidez, caso o empregador não proporcione à trabalhadora atividade compatível com o seu estado e categoria profissional:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>– Duração considerada necessária pelo médico para a prevenção do risco.</li></ul>	<p>Comunicar 10 dias antes do início da licença e, em caso de urgência, logo que possível.</p> <p>Apresentar atestado médico com a indicação da duração previsível do impedimento.</p>
<p>Licença por interrupção da gravidez:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>– Duração entre 14 e 30 dias.</li></ul>	<p>Comunicar logo que possível e apresentar atestado médico com indicação do período da licença.</p>
<p>Modalidades de licença parental inicial:</p> <p>1- Licença parental inicial, passível de ser partilhada pela mãe e pelo pai após o parto:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>– 120 ou 150 dias consecutivos, consoante opção dos progenitores, sendo obrigatório a mãe gozar 6 semanas de licença a seguir ao parto;</li><li>– Acréscimo de 30 dias, no caso de cada um dos progenitores gozar, em exclusivo, 30 dias consecutivos ou dois períodos de 15 dias consecutivos, após o gozo obrigatório pela mãe de 6 semanas de licença após o parto;</li><li>– Acréscimo de 30 dias por cada gémeo além do primeiro.</li></ul> <p>Havendo internamento hospitalar da criança ou do progenitor a gozar a licença após o parto, o período da licença suspende-se, a pedido do progenitor.</p>	<p>a) Em caso de partilha do gozo da licença parental, a mãe e o pai devem:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>– Comunicar a pretensão aos empregadores, até 7 dias após o parto;</li><li>– Entregar declaração conjunta com a indicação da duração da licença e do início e termo dos períodos a gozar por cada um.</li></ul> <p>b) Em caso de licença parental não partilhada:</p> <p>Sem prejuízo de a mãe poder gozar até 30 dias da licença parental inicial antes do parto e da obrigatoriedade de gozar 6 semanas a seguir ao parto, o progenitor que goze a licença deve:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>– Comunicar ao respectivo empregador, até 7 dias após o parto, a duração da licença e o início da mesma;</li><li>– Juntar declaração do outro progenitor comprovativa de que o mesmo exerce atividade profissional e que não goza a licença parental inicial.</li></ul> <p>Na falta das declarações referidas nas alíneas a) e b), a licença é gozada pela mãe.</p> <p>c) Em caso de internamento, o progenitor em gozo da licença deve comunicar a suspensão ao empregador e apresentar declaração do estabelecimento hospitalar.</p>
<p>2- Licença parental inicial exclusiva da mãe:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>– Faculdade de gozar até 30 dias de licença antes do parto;</li><li>– Obrigatoriedade de gozar 6 semanas de licença a seguir ao parto.</li></ul>	<p>Comunicar com 10 dias de antecedência, ou em caso de urgência comprovada logo que possível, que pretende gozar parte da licença antes do parto e apresentar atestado médico com a indicação da data previsível.</p>
<p>3- Licença parental inicial a gozar por um progenitor na impossibilidade do outro:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>– Totalidade ou período remanescente da licença, em caso de incapacidade física ou psíquica ou morte do progenitor em gozo da licença;</li><li>– Em caso de morte ou incapacidade física ou psíquica da mãe:</li><li>– Gozo mínimo de 30 dias pelo pai;</li><li>– Em caso de morte ou incapacidade física ou psíquica da mãe não trabalhadora nos 120 dias a seguir ao parto: - o pai tem direito à correspondente licença parental inicial ou remanescente, não podendo o gozo ser inferior a 30 dias.</li></ul>	<p>Comunicar ao empregador, logo que possível e apresentar:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>– Comprovativo adequado (atestado médico comprovativo ou certidão de óbito);</li><li>– Declaração do período de licença gozado pela mãe, sendo caso disso.</li></ul>
<p>4- Licença parental exclusiva do pai:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>– 10 dias úteis seguidos ou interpolados, nos 30 dias seguintes ao nascimento, 5 dos quais imediatos e consecutivos ao parto;</li><li>– Acréscimo de 10 dias seguidos ou interpolados, desde que gozados em simultâneo com a licença parental inicial da mãe;</li><li>– Acréscimo de 2 dias por cada gémeo além do primeiro.</li></ul>	<p>Comunicar ao empregador, com a antecedência possível, o período ou períodos do gozo.</p> <p>Em caso do direito ao acréscimo de 10 dias de licença o pai deve comunicar, até 5 dias antes, o início do gozo da licença acrescida.</p>
<p>Licença por adoção de menor de 15 anos:</p> <p>a) No caso de serem dois candidatos adotantes, a licença pode ser partilhada, após a confiança judicial ou administrativa, nos termos do regime de adoção:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>– 120 ou 150 dias consecutivos, consoante opção dos adotantes;</li><li>– Acréscimo de 30 dias no caso de cada um dos adotantes gozar, em exclusivo, 30 dias consecutivos ou dois períodos de 15 dias consecutivos;</li><li>– Acréscimo de 30 dias por cada gémeo além do primeiro.</li></ul> <p>b) Em caso de incapacidade ou falecimento do candidato adotante durante a licença, o cônjuge sobrevivente não candidato e com quem o adotando viva em comunhão de mesa e habitação tem direito ao período de licença não gozado ou a um mínimo de 14 dias;</p> <p>c) Em caso de internamento hospitalar do candidato a adotante ou do adotando, o período de licença é suspenso durante a hospitalização.</p>	<p>Os candidatos a adotantes devem:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>– Comunicar 10 dias antes do início da licença e, em caso de urgência comprovada, logo que possível;</li><li>– Apresentar prova da confiança judicial ou administrativa do adotando e da idade deste e, ainda, declaração do início e termo do período a gozar ou, sendo o caso, declaração conjunta com os períodos a gozar por cada um;</li><li>– Em caso de internamento hospitalar, comunicar a suspensão da licença logo que possível e comprovar a duração do internamento com declaração passada pelo estabelecimento hospitalar.</li></ul> <p>O candidato a adotante não tem direito a licença, sendo o adotando filho do cônjuge ou de pessoa com quem viva em união de facto.</p>

<p>Licença parental complementar para assistência a filho ou adotado de idade não superior a 6 anos, em qualquer das seguintes modalidades:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Licença parental alargada por três meses a gozar pelo pai ou pela mãe;</li> <li>- Trabalho a tempo parcial durante 12 meses, com período normal de trabalho igual a metade do tempo completo;</li> <li>- Períodos intercalados de licença parental alargada e de trabalho a tempo parcial até ao limite de 3 meses.</li> </ul> <p>Qualquer das modalidades pode ser gozada pelo pai e pela mãe de modo consecutivo, ou até três períodos interpolados, não sendo permitida acumulação por um progenitor do direito do outro.</p>	<p>Comunicar, por escrito, 30 dias antes do início da licença a modalidade pretendida e o termo e início de cada período.</p>
<p>Licença para assistência a filho com idade não superior a 6 anos, depois de esgotado o período de licença parental complementar:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Até ao limite de 2 anos, de modo seguido ou interpolado, ou de 3 anos no caso de terceiro filho ou mais;</li> <li>- Sendo dois titulares, a licença pode ser gozada por qualquer deles ou por ambos em períodos sucessivos;</li> <li>- Na falta de indicação do trabalhador sobre a duração da licença, considera-se a duração de 6 meses.</li> </ul>	<p>Comunicar ao empregador com antecedência de 30 dias:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Início e termo do período em que pretende gozar a licença;</li> <li>- 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;</li> <li>- Que o menor vive com ele em comunhão de mesa e habitação;</li> <li>- Que não está esgotado o período máximo de duração da licença.</li> </ul>
<p>Licença para assistência a filho com deficiência ou doença crónica:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Até 6 meses, prorrogável até 4 anos, a usufruir pelos progenitores;</li> <li>- Caso o filho com deficiência ou doença crónica tenha 12 ou mais anos de idade, a assistência é confirmada por atestado médico.</li> </ul>	<p>Comunicar ao empregador com antecedência de 30 dias:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Início e termo do período em que pretende gozar a licença;</li> <li>- 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;</li> <li>- Que o menor vive com ele em comunhão de mesa e habitação;</li> <li>- Que não está esgotado o período máximo de duração da licença;</li> <li>- Atestado médico confirmativo da assistência.</li> </ul>
<p>Faltas para assistência inadiável e imprescindível a filho, em caso de doença, acidente, deficiência ou doença crónica:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- A filho menor de 12 anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica - até 30 dias por ano ou, em caso de hospitalização, enquanto esta durar;</li> <li>- A filho com 12 ou mais anos de idade e, sendo maior, faça parte do agregado familiar do trabalhador - até 15 dias;</li> <li>- Acréscimo de 1 dia aos períodos de ausência referidos, por cada filho além do primeiro.</li> </ul> <p>A possibilidade de faltar não pode ser exercida em simultâneo pelo pai e pela mãe.</p> <p>Caso os progenitores sejam substituídos na prestação da assistência a filho por avós trabalhadores, o direito às faltas é reduzido em conformidade.</p>	<p>Comunicar e apresentar ao empregador, logo que possível:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Prova médica do carácter inadiável e imprescindível da assistência;</li> <li>- Declaração de que o outro progenitor tem atividade profissional e não falta pelo mesmo motivo ou está impossibilitado de prestar assistência;</li> <li>- Em caso de hospitalização, declaração comprovativa passada pelo estabelecimento hospitalar.</li> </ul>
<p>Faltas para assistência a neto:</p> <p>a) A neto que viva em comunhão de mesa e habitação com o trabalhador e seja filho de adolescente com idade inferior a 16 anos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Até 30 dias consecutivos, a seguir ao nascimento do neto.</li> </ul> <p>Se houver dois titulares do direito, o período de faltas pode ser gozado por um deles ou por ambos, em tempo parcial ou em períodos sucessivos, conforme decisão conjunta.</p> <p>b) Em substituição dos progenitores:</p> <p>Prestação de assistência inadiável e imprescindível, em caso de doença ou acidente, a neto menor ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica.</p>	<p>Comunicar ao empregador, com 5 dias de antecedência, ou em caso de urgência logo que possível, e declarar que:</p> <p>a) No caso de recém-nascido:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- O neto vive consigo em comunhão de mesa e habitação;</li> <li>- 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.</li> </ul> <p>b) No caso de substituição dos pais:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Carácter inadiável da assistência;</li> <li>- Os progenitores são trabalhadores e não faltam pelo mesmo motivo ou estão impossibilitados de prestar a assistência e que nenhum outro familiar do mesmo grau falta pelo mesmo motivo.</li> </ul>
<p>Dispensa para consultas pré-natais durante o horário de trabalho:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Não sendo possível fora do horário de trabalho, a trabalhadora grávida tem direito a dispensa pelo tempo e vezes necessárias;</li> <li>- A preparação para o parto é equiparada a consulta pré-natal;</li> <li>- O pai tem direito a três dispensas para acompanhar a trabalhadora às consultas pré-natais.</li> </ul>	<p>Prova da impossibilidade de comparência na consulta fora do horário de trabalho e da sua realização.</p>
<p>Dispensa diária para amamentação ou aleitação:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 2 períodos distintos, com duração máxima de 1 hora cada, durante todo o tempo de amamentação, salvo se outro regime for acordado com o empregador;</li> <li>- Acresce 30 minutos por cada gémeo além do primeiro;</li> <li>- Em caso de aleitação, até o filho perfazer 1 ano de idade, podendo a mãe ou o pai trabalhadores ou ambos, conforme decisão conjunta, beneficiar da dispensa.</li> </ul>	<p>a) Em caso de amamentação:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Comunicação da mãe trabalhadora, 10 dias antes do início da dispensa, de que amamenta o filho;</li> <li>- Apresentação após o 1.º ano de vida do filho, de atestado médico justificativo da amamentação.</li> </ul> <p>b) Em caso aleitação:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Comunicação, pelo progenitor trabalhador, 10 dias antes do início da dispensa;</li> <li>- Comprovativo da decisão conjunta;</li> <li>- Declaração do período de dispensa gozado pelo outro progenitor, sendo caso disso;</li> <li>- Prova do exercício de atividade profissional do outro progenitor e de que informou o empregador da decisão conjunta.</li> </ul>

Dispensas para a realização da avaliação para a adoção: – 3 dispensas de trabalho para deslocação aos serviços de Segurança Social ou receção dos técnicos no domicílio.	Comunicar a dispensa com a antecedência possível e apresentar a devida justificação.
---	--

2- As dispensas para consultas pré-natais e as dispensas diárias para amamentação ou aleitação não determinam perda de quaisquer direitos e são considerados como prestação efetiva de trabalho.

3- Não determinam perda de quaisquer direitos salvo quanto à retribuição, cujo subsídio o trabalhador deve requerer à Segurança Social, e são consideradas como prestação efetiva de serviço as ausências ao trabalho resultantes de:

- a) Licença em situação de risco clínico durante a gravidez;
- b) Licença por interrupção de gravidez;
- c) Licença parental, em qualquer das modalidades;
- d) Licença por adoção;
- e) Licença parental complementar em qualquer das modalidades;
- f) Falta para assistência a filho;
- g) Falta para assistência a neto;
- h) Dispensa da prestação de trabalho por parte de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, por motivo de proteção da sua segurança e saúde;
- i) Dispensa para avaliação para adoção.

Cláusula 51.<sup>a</sup>

**(Trabalhadores menores)**

1- O empregador e o pessoal dos quadros devem, dentro dos mais sãos princípios, velar pela preparação profissional dos menores.

2- O empregador deve cumprir, em relação aos menores ao seu serviço, as disposições legais relativas à aprendizagem e formação profissionais.

3- Nenhum menor pode ser admitido sem ter sido aprovado em exame médico, a expensas da empresa, destinado a comprovar se possui a robustez física necessária para as funções a desempenhar.

4- Pelo menos uma vez por ano, o empregador deve assegurar a inspeção médica dos menores ao seu serviço, de acordo com as disposições legais aplicáveis, a fim de se verificar se o seu trabalho é feito sem prejuízo da saúde e do desenvolvimento físico normal.

5- Os resultados da inspeção referida no número anterior devem ser registados e assinados pelo médico nas respetivas fichas ou em cadernetas próprias.

Cláusula 52.<sup>a</sup>

**(Trabalhadores-estudantes)**

1- Os trabalhadores-estudantes que, com aproveitamento, frequentem um curso oficial ou equivalente beneficiarão das seguintes regalias durante o período de aulas, sem perda de retribuição e de quaisquer outros direitos:

- a) Dispensa até seis horas semanais;
- b) Dispensa até dois dias para prestação de prova de avaliação escrita ou oral;
- c) Gozo de férias, interpoladas ou não, em época à sua escolha, desde que estas visem a preparação e efetivação de

provas escolares.

2- Os trabalhadores que pretendam usufruir do estatuto de trabalhador-estudante devem:

- a) Solicitá-lo expressamente por escrito;
- b) Acompanhar o pedido com certificado de matrícula e do horário escolar.

2- O empregador tem o direito de verificar o aproveitamento escolar dos trabalhadores referidos no número 1, fazendo cessar as regalias sempre que comprovadamente se verifique impossibilidade de aproveitamento no ano letivo, designadamente a reprovação por faltas.

3- Nenhum trabalhador poderá beneficiar das regalias no ano letivo subsequente àquele em que, tendo delas usufruído, não tenha obtido aproveitamento nos termos da legislação em vigor, ressalvados os casos em que a falta de aproveitamento resulte de causa não imputável ao trabalhador.

**CAPÍTULO XI**

**Cessação do contrato de trabalho**

Cláusula 53.<sup>a</sup>

**(Cessação do contrato de trabalho)**

1- Para além de outras modalidades legalmente previstas, o contrato de trabalho pode cessar por:

- a) Caducidade;
- b) Revogação (mútuo acordo das partes);
- c) Despedimento por facto imputável ao trabalhador (despedimento promovido pelo empregador com justa causa);
- d) Despedimento coletivo;
- e) Despedimento por extinção do posto de trabalho;
- f) Despedimento por inadaptação;
- g) Resolução pelo trabalhador (rescisão pelo trabalhador com justa causa);
- h) Denúncia pelo trabalhador.

2- É proibido o despedimento sem justa causa ou por motivos políticos ou ideológicos. Dada a imperatividade do regime de cessação do contrato de trabalho, aplica-se a todas as modalidades de cessação previstas no número 1 o estabelecido na lei.

3- A cessação do contrato de trabalho confere ao trabalhador, sem prejuízo de outros devidos por força da lei ou do presente CCTV, o direito:

- a) Ao subsídio de Natal proporcional ao tempo de trabalho efetivo prestado no ano da cessação;
- b) Às férias vencidas e não gozadas, bem como ao respetivo subsídio;
- c) Às férias proporcionais ao tempo de trabalho efetivo prestado no ano da cessação e ao subsídio correspondente.

**CAPÍTULO XII**

**Poder disciplinar**

Cláusula 54.<sup>a</sup>

**(Sanções disciplinares)**

1- A inobservância por parte dos trabalhadores das normas constantes do presente CCTV será punida com as sanções seguintes:

- a) Repreensão;
- b) Repreensão registada;
- c) Sanção pecuniária até 30 % da retribuição média diária por infração praticada no mesmo dia, não podendo exceder, em cada ano civil, a retribuição correspondente a 30 dias;
- d) Perda de dias de férias, com a salvaguarda do direito ao gozo de 20 dias úteis;
- e) Suspensão do trabalho com perda de retribuição e de antiguidade até 30 dias por cada infração, não podendo exceder, em cada ano civil, o total de 90 dias;
- f) Despedimento sem indemnização ou compensação.

2- A sanção disciplinar deve ser proporcionada à gravidade da infração e à culpabilidade do infrator, não podendo aplicar-se mais do que uma pela mesma infração.

Cláusula 55.<sup>a</sup>

**(Sanções abusivas)**

1- Consideram-se sanções 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 deve obediência;
- c) Exercer ou candidatar-se a funções em organismos sindicais ou de segurança social, de delegado sindical ou de membro de comissão de trabalhadores;
- d) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistem.

2- Até prova em contrário, presume-se abusivo o despedimento ou a aplicação de qualquer sanção, quando levada a efeito até seis meses após qualquer dos factos mencionados nas alíneas a), b) e d) do número anterior.

Cláusula 56.<sup>a</sup>

**(Consequências da aplicação de sanções abusivas)**

A aplicação de alguma sanção abusiva, nos termos da cláusula anterior, para além de responsabilizar a empresa por violação das leis do trabalho, dá direito ao trabalhador lesado a ser indemnizado nos termos gerais, com as alterações seguintes:

- a) Se a sanção consistir no despedimento, a indemnização será calculada nos termos legalmente previstos;
- b) Tratando-se de suspensão ou de sanção pecuniária, a indemnização não será inferior a dez vezes a importância da retribuição perdida.

Cláusula 57.<sup>a</sup>

**(Tramitação processual disciplinar)**

1- Nos casos em que se verifique comportamento passível de sanção disciplinar o empregador, nos sessenta dias posteriores ao conhecimento da infração por parte da entidade

empregadora ou órgãos com poderes delegados, deve iniciar o procedimento disciplinar.

2- A sanção disciplinar não pode ser aplicada sem audiência prévia do trabalhador.

3- No caso em que se verifique algum comportamento suscetível de constituir justa causa de despedimento, o empregador comunica por escrito ao trabalhador que o tenha praticado a intenção de proceder ao seu despedimento, juntando nota de culpa com a descrição circunstanciada dos factos que lhe são imputados, seguindo-se os demais trâmites previstos na lei.

**CAPÍTULO XIII**

**Medidas de prevenção e proteção do trabalhador**

Cláusula 58.<sup>a</sup>

**(Higiene e segurança no trabalho)**

1- O empregador instalará o seu pessoal em boas condições de higiene e deverá prover os locais de trabalho com os indispensáveis requisitos de segurança.

2- O empregador obriga-se a cumprir os regulamentos de higiene e segurança no trabalho previstos na lei.

Cláusula 59.<sup>a</sup>

**(Prevenção e controlo de alcoolemia)**

1- Não é permitida a realização de qualquer trabalho sob o efeito do álcool, nomeadamente a condução de veículos automóveis e a ministração do ensino da teoria e da prática de condução.

2- Considera-se estar sob o efeito do álcool o trabalhador que, submetido a exame de pesquisa de álcool no ar expirado, apresente uma taxa de alcoolemia igual ou superior a 0,5 g/l.

3- Aos trabalhadores abrangidos pelo Código da Estrada é aplicável a taxa de alcoolemia em cada momento prevista naquele código.

4- O estabelecimento de medidas de controlo de alcoolemia deverá ser precedido de ações de informação e sensibilização.

5- O controlo de alcoolemia será efetuado com caráter aleatório entre trabalhadores que prestem serviço na empresa, nos locais de trabalho determinados por esta, independentemente do tipo de contrato de trabalho, bem como àqueles que indiciem estado de embriaguez, devendo para o efeito utilizar-se material apropriado, devidamente aferido e certificado.

6- O exame de pesquisa de álcool no ar aspirado será efetuado pelo empregador ou por trabalhador com competência delegada para o efeito e acompanhado por técnico de saúde, sendo sempre possível ao trabalhador requerer a assistência de uma testemunha, dispondo de quinze minutos para o efeito, não podendo, contudo, deixar de se efetuar o teste caso não seja viável a apresentação de testemunha.

7- Assiste sempre ao trabalhador o direito à contraprova, realizando-se, neste caso, um segundo exame nos dez minu-



tos imediatamente subsequentes ao primeiro.

8- A realização do teste de alcoolemia é obrigatória para todos os trabalhadores, presumindo-se em caso de recusa que o trabalhador apresenta uma taxa de alcoolemia igual ou superior a 0,5 g/l.

9- O trabalhador que apresente taxa de alcoolemia igual ou superior a 0,5 g/l ficará sujeito ao poder disciplinar da empresa, sendo a sanção a aplicar graduada de acordo com a perigosidade e a reincidência do ato.

10- Sem prejuízo do disposto no número anterior e como medida cautelar, caso seja apurada ou presumida taxa de alcoolemia igual ou superior a 0,5 g/l, o trabalhador será imediatamente impedido de prestar serviço durante o restante período de trabalho diário, com a consequente perda de remuneração.

11- Em caso de teste positivo, será elaborada uma comunicação escrita, sendo entregue cópia ao trabalhador.

12- É dispensada a elaboração de regulamento sempre que as empresas desenvolvam ações de prevenção e controlo de alcoolemia de acordo com as disposições previstas na presente cláusula.

#### Cláusula 60.<sup>a</sup>

##### (Complemento de subsídio de doença)

1- Em caso de doença, o empregador pagará aos seus trabalhadores, desde que admitidos até 29 de Dezembro de 1979, a diferença entre a retribuição auferida à data da baixa e o subsídio atribuído pela Segurança Social, até ao limite de 40 dias por ano, seguidos ou interpolados.

2- O trabalhador não terá direito a qualquer subsídio por parte do empregador nos três primeiros dias de cada baixa.

#### Cláusula 61.<sup>a</sup>

##### (Incapacidade permanente por acidente de trabalho ou doença profissional)

1- Em caso de incapacidade permanente, parcial ou absoluta, para o trabalho habitual e proveniente de acidente de trabalho ou doença profissional ao serviço da entidade patronal, esta diligenciará para conseguir a reconversão dos diminuídos para função compatível com as diminuições verificadas.

2- A retribuição da nova função não poderá ser inferior à auferida à data da baixa.

#### Cláusula 62.<sup>a</sup>

##### (Indemnização por acidente de trabalho ou doença profissional)

No caso de incapacidade temporária, absoluta ou parcial, resultante de acidente de trabalho ou doença profissional, o empregador garantirá, enquanto durar a incapacidade, a indemnização legal a que o trabalhador tenha direito, na base da retribuição auferida à data da baixa, caso não tenha transferido a sua responsabilidade para entidade seguradora.

### CAPÍTULO XIV

#### Comissão paritária

#### Cláusula 63.<sup>a</sup>

##### (Composição e funções)

1- Será constituída uma comissão paritária, com sede em Lisboa, que integrará dois elementos de cada uma das partes outorgantes, os quais poderão ser assessorados.

2- Cada parte indicará à outra, por escrito, nos trinta dias subsequentes à entrada em vigor deste CCTV, os nomes dos respetivos representantes na comissão paritária. Conjuntamente com os representantes efetivos, serão designados dois suplentes para substituir os efetivos em casos de impedimento.

3- Tanto os elementos efetivos como os suplentes podem ser substituídos a qualquer tempo pela parte que os mandou.

4- A comissão paritária terá, designadamente, as seguintes atribuições:

a) Interpretação do presente CCTV;

b) Deliberação sobre questões de natureza técnica, nomeadamente a criação de novas categorias profissionais e sua integração na tabela salarial.

5- As deliberações da comissão paritária relativas a questões da competência atribuída por força da alínea a) do número anterior constituem a interpretação autêntica do presente CCTV.

6- A comissão paritária só poderá deliberar com a presença de, pelo menos, um representante de cada uma das partes e, para deliberação, só poderá pronunciar-se igual número de elementos de cada parte.

7- As deliberações da comissão paritária não podem contrariar a lei ou a substância deste CCTV e são tomadas por maioria dos elementos presentes com direito a voto nos termos do número 6, sendo de imediato aplicáveis, salvo se tiverem de ser comunicadas ao Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social para efeitos de publicação.

8- O expediente da comissão será assegurado pela ANORECA.

9- A comissão paritária estará apta a funcionar logo que cada uma das partes dê cumprimento ao disposto no número 2.

10- Na sua primeira reunião, a comissão paritária elaborará o respetivo regulamento de funcionamento.

### CAPÍTULO XV

#### Disposições finais transitórias

#### Cláusula 64.<sup>a</sup>

##### (Transmissão do estabelecimento)

1- A posição que dos contratos de trabalho decorre para a empresa transmite-se ao adquirente, por qualquer título, do estabelecimento onde os trabalhadores exerçam a sua atividade, salvo se, antes da transmissão, o contrato de trabalho houver deixado de vigorar nos termos legais ou se tiver havido acordo entre o transmitente e o adquirente no sentido de os trabalhadores continuarem ao serviço daquele noutro estabelecimento, sem prejuízo das indemnizações previstas na lei.

2- O adquirente do estabelecimento é solidariamente responsável pelas obrigações do transmitente vencidas nos seis meses anteriores à transmissão, ainda que respeitem a trabalhadores cujos contratos hajam cessado, desde que reclamadas até ao momento da transmissão.

3- Para efeitos do número 2 deverá o adquirente, durante os quinze dias anteriores à transmissão, fazer afixar um aviso nos locais de trabalho no qual se dê conhecimento aos trabalhadores de que devem reclamar os seus créditos.

3- O disposto na presente cláusula é aplicável, com as necessárias adaptações, a quaisquer atos ou factos que envolvam a transmissão de exploração do estabelecimento.

#### Cláusula 65.<sup>a</sup>

##### (Falência ou insolvência)

1- A declaração judicial da falência ou insolvência da empresa não faz caducar os contratos de trabalho.

2- O administrador da falência ou da insolvência satisfará integralmente as retribuições que se forem vencendo se o estabelecimento não for encerrado e enquanto o não for.

3- A cessação dos contratos de trabalho, no caso previsto nesta cláusula, fica sujeita ao regime geral estabelecido na lei.

#### Cláusula 66.<sup>a</sup>

##### (Manutenção de regalias)

1- Da aplicação da presente convenção não poderão resultar quaisquer prejuízos para os trabalhadores, designadamente baixa ou mudança de categoria ou classe, bem como a diminuição de retribuição e outras regalias de carácter regular ou permanente não previstas neste CCTV.

2- As partes consideram que, globalmente, o presente CCTV proporciona tratamento mais favorável aos trabalhadores.

### ANEXO I

#### Categorias profissionais

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

**Chefe de divisão, departamento, serviços ou contabilidade** - O trabalhador que estuda, organiza, dirige e coordena, sob orientação do seu superior hierárquico, num ou vários departamentos da empresa, as funções que lhe são cometidas; exerce dentro do departamento ou serviços 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 departamento, segundo as orientações e fins definidos; propõe a aquisição de equipamento e materiais e admissão do pessoal necessário ao bom

funcionamento do departamento.

**Chefe de secção** - O trabalhador que chefia uma secção ou grupo de trabalhadores.

**Contabilista** - O trabalhador que 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 da 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 estruturação dos registos e livros de contabilidade, coordenando, orientando e dirigindo os trabalhadores 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 ou fornece indicações para essa elaboração, efetua as revisões contabilísticas necessárias, verificando os livros ou registos para se certificar da correção da respetiva escrituração. É o responsável pela contabilidade da empresa, a que se refere o Código da Contribuição Industrial, perante a Direcção-Geral dos Impostos.

**Contínuo(a)** - O trabalhador que anuncia, acompanha e informa os visitantes, faz entrega de mensagens e objetos inerentes ao serviço interno, estampilha e entrega correspondência, além de a distribuir aos serviços a que é destinada. Pode ainda executar outros serviços análogos.

**Diretor(a) de serviços ou chefe de escritório** - O trabalhador que estuda, organiza, dirige e coordena, nos limites de competência que lhe é atribuída, as atividades da empresa de um ou de vários dos seus departamentos. Exerce funções, tais como: colaborar na determinação da política da empresa; planejar a utilização mais conveniente da mão-de-obra, equipamento, materiais, instalações e capitais; orientar, dirigir e fiscalizar a atividade da 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; pode propor a aquisição de equipamento.

**Assistente administrativo(a)** - O trabalhador que executa várias tarefas, que variam consoante a natureza e importância do escritório onde trabalha: redige relatórios, cartas, notas informativas e outros documentos, manualmente ou à máquina, dando-lhes 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 lhe 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 informação e transmite-os à pessoa ou ser-

viço competentes; põe em caixa os pagamentos de contas e entrega recibos, escreve em livros as receitas e despesas, assim como outras operações contabilísticas; estabelece os extratos das operações contabilísticas 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 livrança, recibos, cartas e outros documentos; elabora dados estatísticos. Acessoriamente, nota em estenografia, escreve à máquina e opera com máquinas de escritório. Pode ainda efetuar fora do escritório serviços de informação, de entrega de documentos e de pagamentos necessários ao andamento de processos em tribunais ou repartições públicas.

*Técnico(a) administrativo(a)* - O trabalhador que pela sua experiência, conhecimentos e aptidão possui um nível de qualificação que permite que lhe seja conferida autonomia e atribuição de competência específica na execução das tarefas mais complexas do âmbito da secção em que trabalha, cuja realização pode implicar formação específica, no âmbito da profissão de administrativo, podendo ainda coordenar o trabalho de outros profissionais de qualificação inferior em equipas constituídas para tarefas bem determinadas, que não chefia.

*Estagiário(a) administrativo(a)* - O trabalhador que faz a sua aprendizagem e se prepara para assistente administrativo.

*Técnico(a) de contabilidade* - O trabalhador que se ocupa de escrituração de registos ou de livros de contabilidade, gerais ou especiais, analíticos ou sintéticos, selados ou não selados, executando, nomeadamente, trabalhos contabilísticos relativos ao balanço anual de apuramento dos resultados da exploração e do exercício. Pode colaborar nos inventários das existências, prepara ou manda preparar extratos de contas simples ou com juros e executar trabalhos conexos. Não havendo secção própria de contabilidade, superintende nos referidos serviços e tem a seu cargo a elaboração dos balanços e escrituração dos livros selados ou é responsável pela boa ordem e execução dos trabalhos.

*Instrutor(a)* - O trabalhador que, legalmente habilitado, ministra o ensino de condução automóvel nos seus aspetos técnicos, teóricos e práticos.

*Secretário(a) de direção ou técnico(a) de secretariado* - O trabalhador que se ocupa do secretariado específico da administração ou direção da empresa. Compete-lhe normalmente as seguintes funções: assegurar por sua própria iniciativa o trabalho de rotina do gabinete: receção, registo, classificação, distribuição e emissão da correspondência externa ou interna; leitura e tradução de correspondência recebida, juntando a correspondência anterior sobre o mesmo assunto e organizando o respetivo processo, dá colaboração ao responsável do órgão que secretaria na recolha e análise de informações e prepara a redação de documentos a emitir; redige a correspondência e outros documentos eventualmente em francês ou inglês; organiza, mantém e atualiza o arquivo ou arquivos do órgão de secretaria, pode dactilografar relatórios, atas, ofícios e comunicações; prepara reuniões de trabalho e redige as respetivas atas; coordena trabalhos auxiliares

de secretariado, tais como dactilografia, expedição de correio, etc. Como habilitações escolares mínimas é exigido o curso superior de secretariado ou curso superior equivalente com carácter de oficialidade.

*Trabalhador(a) de limpeza* - O trabalhador cuja atividade consiste em proceder à limpeza das instalações, móveis, utensílios e interiores de veículos.

ANEXO II

Tabela de retribuições mínimas mensais e enquadramentos profissionais

Níveis	Profissões e categorias profissionais	Remunerações
1	Diretora/a de serviços	1 279,10 €
2	Chefe de escritório	954,75 €
3	Chefe de departamento/divisão/serviços/contabilidade	872,65 €
4	Chefe de secção Técnico/a de contabilidade/contabilista	795,20 €
5	Técnico/a administrativo/a/ Técnico/a de secretariado	730,80 €
6	Instrutor/a (1)	730,00 €
7	Assistente administrativo/a II Caixa	707,30 €
8	Assistente administrativo/a I	632,35 €
9	Contínuo (mais de três anos)	589,45 €
10	Trabalhador/a de limpeza	560,05 €
11	Estagiário/a de assistente administrativo (2)	557,00 €
12	Contínuo (até três anos) (2)	557,00 €

(1) O instrutor que desempenhar as funções de diretor de escola de condução tem direito a um subsídio mensal de exercício no valor de 9 % incidente sobre a retribuição fixada para o nível 6 (instrutor/a).

(2) Valor da retribuição mínima mensal garantida (rmmg) a que se refere o número 1 do artigo 273.º do Código do Trabalho.

ANEXO III

Condições especiais e carreira profissional

I - Admissão

1- São condições de admissão as habilitações escolares mínimas obrigatórias correspondentes à idade de nascimento, habilitação profissional, quando for caso disso, e certificado de aptidão profissional ou outro título profissional, sempre que requerido para o exercício da profissão.

2- As condições de admissão para o desempenho de tarefas técnicas administrativas são o curso do ensino secundário correspondente à idade de nascimento, habilitação profissional, quando for caso disso, e certificado de habilitação profissional ou outro título profissional, sempre que requerido para o exercício da profissão.

## II - Carreira profissional

### Princípios gerais

1- A sujeição à autoridade e direção do empregador por força da celebração de contrato de trabalho não pode prejudicar a autonomia técnica inerente à atividade para que o trabalhador foi contratado.

2- Os trabalhadores administrativos poderão ter um período de estágio ou de adaptação até 2 anos, findo o qual acedem à categoria de assistente administrativo de grau I.

## III - Disposições especiais

1- A promoção do grau I ao grau II é feita no período máximo de três anos de exercício profissional na mesma categoria e empresa, salvo se o empregador deduzir oposição fundamentada por escrito ou antecipar a promoção.

2- A promoção de assistente administrativo a técnico administrativo é da competência do empregador, a todo o tempo, ou por proposta apresentada pelo trabalhador acompanhada do currículo profissional dos últimos três anos de atividade no grau II, onde conste a obtenção de formações profissionais ou certificação profissional (ou académica) por sua iniciativa, salvo se o empregador deduzir oposição fundamentada por escrito ou antecipar a promoção.

3- As disposições previstas no número anterior são aplicáveis em todos os casos de evolução vertical de passagem de categorias ou profissões qualificadas para categorias ou profissões altamente qualificadas dentro do mesmo agrupamento profissional.

Lisboa, 20 de Abril de 2017.

Pela Associação dos Industriais do Ensino da Condução Automóvel de Portugal - ANORECA:

*Mário Paulo Ramos Caetano Pereira*, mandatário.

Pela Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações - FECTRANS:

*Paulo Jorge Machado Ferreira*, mandatário.

*Luís Manuel Venâncio Franco de Oliveira*, mandatário.

### Declaração

A Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações - FECTRANS, representa as seguintes organizações sindicais:

STRUP - Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Portugal;

STRUN - Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Norte;

SNTSF - Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Setor Ferroviário;

SIMAMEVIP - Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca;

OFICIAISMAR - Sindicato dos Capitães, Oficiais Pilotos, Comissários e Engenheiros da Marinha Mercante;

STFCMM - Sindicato dos Transportes Fluviais, Costeiros e da Marinha Mercante;

STRAMM - Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários da Região Autónoma da Madeira;

SPTTOSH - Sindicato dos Profissionais dos Transportes, Turismo e Outros Serviços da Horta;

SPTTOSSMSM - Sindicato dos Profissionais dos Transportes, Turismo e Outros Serviços de São Miguel e Santa Maria.

Depositado em 27 de abril de 2017, a fl. 17 do livro n.º 12, com o n.º 59/2017, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

## **Contrato coletivo entre a Associação Portuguesa dos Industriais de Calçado, Componentes e Artigos de Pele e Seus Sucedâneos - APICCAPS e a Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal - FESETE - Alteração salarial e outras**

Alteração salarial e outras ao contrato colectivo de trabalho entre a Associação Portuguesa dos Industriais de Calçado, Componentes e Artigos de Pele e Seus Sucedâneos - APICCAPS e a Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal - FESETE, publicado nos *Boletins do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 19, de 22 de Maio de 2006, 1.ª série, n.º 19, de 22 de Maio de 2007, 1.ª série, n.º 14, de 15 de Abril de 2008, 1.ª série, n.º 16, de 29 de Abril de 2010, 1.ª série, n.º 26, de 15 de Junho de 2011, 1.ª série, n.º 2, de 15 de Janeiro de 2015 e 1.ª série, n.º 30, de 15 de Agosto de 2016.

Cláusula 1.ª

### Área geográfica e âmbito de aplicação

O presente CCT aplica-se a todo o território nacional, obriga, por um lado, as empresas representadas pela Associação Portuguesa dos Industriais de Calçado, Componentes e Artigos de Pele e Seus Sucedâneos - APICCAPS, que se dedicam ao fabrico de calçado, bolsas de mão, marroquinaria, artigos de viagem, luvas, artigos de protecção e segurança e de desporto, correaria, componentes e demais sectores afins, fabricantes e comerciantes de bens e equipamentos para essas indústrias e pelas empresas exportadoras destes ramos de actividade e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço, representados pela Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal - FESETE e sindicatos outorgantes.



Cláusula 128.<sup>a</sup>

Vigência

O presente contrato colectivo de trabalho produz efeitos desde 1 de Abril de 2017. A tabela salarial - anexo II e o subsídio de alimentação vigorarão por doze meses e produzem efeitos a partir 1 de Abril de 2017, mantendo-se o subsídio de alimentação actualmente em vigor, de 2,20 euros.

Cláusula 129.<sup>a</sup>

Âmbito subjectivo

Consigna-se que as empresas associadas da associação patronal outorgante são 600 e que os trabalhadores ao seu serviço são 17 000, admitindo-se que as empresas dos sectores abrangidos sejam 1200 no seu todo e que os trabalhadores sejam 30 000.

ANEXO II

Tabelas salariais

Produção

Grau	Categoria	Salários
I	Engenheiro/a mais de 3 anos após estágio	949,00
II	Estilista Técnico/a de calçado Engenheiro/a até 3 anos após estágio	727,00
III	Modelador/a de 1. <sup>a</sup>	647,00
IV	Encarregado/a Encarregado/a de armazém Modelador/a de 2. <sup>a</sup>	595,00
V	Modelador/a de 3. <sup>a</sup> Chefe de linha Operador/a de armazém de 1. <sup>a</sup> Operador/a de corte (calçado) de 1. <sup>a</sup> Operador/a de montagem de 1. <sup>a</sup> Operador/a de corte de marroquinaria de pele de 1. <sup>a</sup> Operador/a de correaria 1. <sup>a</sup> Operador/a de máquinas de componentes de 1. <sup>a</sup> Operador/a manual de componentes de 1. <sup>a</sup> Agente de programação de 1. <sup>a</sup> Controlador/a de qualidade de 1. <sup>a</sup> Operador/a de costura de 1. <sup>a</sup> Operador/a de acabamento de 1. <sup>a</sup> Operador/a auxiliar de montagem de 1. <sup>a</sup> Operador/a de fabrico de marroquinaria de 1. <sup>a</sup> Operador/a de corte de marroquinaria de materiais sintéticos de 1. <sup>a</sup> Preparador/a de componentes de 1. <sup>a</sup>	561,00
VI	Operador/a de corte (calçado) de 2. <sup>a</sup> Operador/a de montagem de 2. <sup>a</sup> Operador/a de corte de marroquinaria de pele de 2. <sup>a</sup> Operador/a de correaria 2. <sup>a</sup> Operador/a de máquinas de componentes de 2. <sup>a</sup> Operador/a manual de componentes de 2. <sup>a</sup> Agente de programação 2. <sup>a</sup> Controlador/a de qualidade de 2. <sup>a</sup> Operador/a de costura de 2. <sup>a</sup> Operador/a de acabamento de 2. <sup>a</sup>	560,00

VI	Operador/a auxiliar de montagem de 2. <sup>a</sup> Operador/a de fabrico de marroquinaria de 2. <sup>a</sup> Operador/a de corte de marroquinaria de materiais sintéticos de 2. <sup>a</sup> Operador/a de armazém de 2. <sup>a</sup> Preparador/ade componentes de 2. <sup>a</sup>	560,00
VII	Operador/a de correaria de 3. <sup>a</sup> Operador/a de corte (calçado) de 3. <sup>a</sup> Operador/a de montagem de 3. <sup>a</sup> Operador/a de corte de marroquinaria de pele de 3. <sup>a</sup> Operador/a de máquinas de componentes de 3. <sup>a</sup> Operador/a manual de componentes de 3. <sup>a</sup> Agente de programação de 3. <sup>a</sup> Controlador/a de qualidade de 3. <sup>a</sup> Operador/a de costura de 3. <sup>a</sup> Operador/a de acabamento de 3. <sup>a</sup> Operador/a auxiliar de montagem de 3. <sup>a</sup> Operador/a de fabrico de marroquinaria de 3. <sup>a</sup> Operador/a de corte de marroquinaria de materiais sintéticos de 3. <sup>a</sup> Operador/a de armazém de 3. <sup>a</sup> Preparador/a de componentes de 3. <sup>a</sup>	559,00
VIII	Operador/a de limpeza	558,00
IX	Praticante com idade igual ou superior a 25 anos na data de admissão	Retribuição Mínima Mensal Garantida (RMMG) (557,00)
X	Praticante com idade inferior a 25 anos na data de admissão	80 % da Retribuição Mínima Mensal Garantida (RMMG)

Administrativos

Grau	Categoria	Remunerações
I	Director/a de serviços	893,00
II	Chefe de serviços	830,00
III	Chefe de secção Contabilista Técnico/a de contas Tesoureiro/a Chefe de vendas	772,00
IV	Inspector/a de vendas Planeador/a de informática	728,00
V	Assistente administrativo/a de 1. <sup>a</sup> Caixa Técnico/a de secretariado de 1. <sup>a</sup> Técnico/a de vendas	687,00
VI	Assistente administrativo/a de 2. <sup>a</sup> Técnico/a de secretariado de 2. <sup>a</sup>	596,00
VII	Telefonista/recepcionista 1. <sup>a</sup>	560,00
VIII	Assistente administrativo/a de 3. <sup>a</sup> Técnico/a de secretariado de 3. <sup>a</sup> Telefonista/recepcionista 2. <sup>a</sup>	559,00
IX	Telefonista/recepcionista 3. <sup>a</sup> Contínuo/a - porteiro/a - guarda	557,00

X	Praticante	80 % da Retribuição Mínima Mensal Garantida (RMMG)
---	------------	---

**Trabalhadores de apoio**

Grau	Categoria	Remunerações
I	Encarregado/a	637,00
II	Técnico/a de manutenção electricista de 1. <sup>a</sup> Técnico/a de manutenção mecânica de 1. <sup>a</sup> Operador/a de moldes e formas de 1. <sup>a</sup> Canalizador/a de 1. <sup>a</sup> Serralheiro/a mecânico/a de 1. <sup>a</sup> Torneiro/a mecânico/a de 1. <sup>a</sup> Carpinteiro/a de 1. <sup>a</sup> Motorista de pesados	584,00
III	Técnico/a de manutenção electricista de 2. <sup>a</sup> Técnico/a de manutenção mecânica de 2. <sup>a</sup> Operador/a de moldes e formas de 2. <sup>a</sup> Canalizador/a de 2. <sup>a</sup> Serralheiro/a mecânico/a de 2. <sup>a</sup> Torneiro/a mecânico/a de 2. <sup>a</sup> Carpinteiro/a de 2. <sup>a</sup> Motorista de ligeiros	560,00
IV	Técnico/a de manutenção electricista de 3. <sup>a</sup> Técnico/a de manutenção mecânica de 3. <sup>a</sup> Canalizador/a de 3. <sup>a</sup> Operador/a de moldes e formas de 3. <sup>a</sup> Serralheiro/a mecânico/a de 3. <sup>a</sup> Torneiro/a mecânico/a de 3. <sup>a</sup> Carpinteiro/a de 3. <sup>a</sup>	559,00
V	Praticante	80 % do SMN - 445,00

Porto, 20 de Abril de 2017.

Pel'A Associação Portuguesa dos Industriais de Calçado, Componentes e Artigos de Pele e Seus Sucedâneos - APIC-CAPS:

*Fernando Valdemar Rodrigues Lima*, mandatário.  
*Ana Maria Guerra Magalhães Vasconcelos*, mandatário.

Pel'A Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal - FESETE, na qualidade de mandatários:

*Manuel António Teixeira de Freitas*, mandatário.  
*Maria Fernanda Alves Santos Moreira Félix*, mandatária.

**Declaração**

Para os devidos efeitos se declara que a Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal - FESETE, representa os seguintes sindicatos:

- Sindicato Têxtil do Minho e Trás-Os-Montes;
- SINTEVECC - Sindicato dos Trabalhadores dos Sectores Têxteis, Vestuário, Calçado e Curtumes do Distrito do Porto;

- Sindicato dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios e Vestuário do Centro;
- Sindicato dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Curtumes do Sul;
- Sindicato dos Trabalhadores do Sector Têxtil do Distrito de Aveiro;
- Sindicato dos Trabalhadores do Sector Têxtil da Beira Baixa;
- Sindicato dos Trabalhadores do Sector Têxtil da Beira Alta;
- SINPICVAT - Sindicato Nacional dos Profissionais da Indústria e Comércio de Vestuário e de Artigos Têxteis;
- Sindicato dos Trabalhadores do Vestuário, Confecção e Têxtil do Norte;
- Sindicato do Calçado, Malas e Afins Componentes, Formas e Curtumes do Minho e Trás-Os-Montes;
- Sindicato Nacional dos Profissionais da Indústria e Comércio do Calçado, Malas e Afins.

Depositado em 2 de maio de 2017, a fl. 18 do livro n.º 12, com o n.º 61/2017, 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 SN Maia - Siderurgia Nacional, SA e o SINDEL - Sindicato Nacional da Indústria e da Energia e outros - Revisão global**

Revisão do texto do acordo de empresa celebrado entre a SN Maia - Siderurgia Nacional, SA, o SINDEL - Sindicato Nacional da Indústria e da Energia e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 39, (1.ª série), de 22 de outubro de 2014.

**CAPÍTULO I**

**Âmbito, área, vigência e denúncia**

**Cláusula 1.ª**

**Âmbito**

- 1- O presente acordo de empresa (AE) obriga, por um lado, a SN Maia - Siderurgia Nacional, SA, adiante designada por empresa, cuja atividade principal é a definida no CAE 24 100 e, por outro lado, os trabalhadores ao seu serviço abrangidos pelo acordo de empresa revisto e organizações sindicais outorgantes.
- 2- Consideram-se parte integrante deste AE os protocolos complementares acordados entre as mesmas partes, com referência a regulamentação específica aplicável em função dos estabelecimentos industriais da empresa
- 3- O presente acordo tem por objetivo ser aplicado aos 300 trabalhadores da SN Maia - Siderurgia Nacional, SA, em conformidade com a lei.

Cláusula 2.<sup>a</sup>

**Área**

O presente AE aplica-se em todo o território nacional e em todas as áreas em que a empresa exerça a sua atividade.

Cláusula 3.<sup>a</sup>

**Vigência**

1- O presente AE entra em vigor na data da sua assinatura, devendo em conformidade com a lei ser objeto de publicação integral.

2- O presente AE manter-se-á em vigor até à publicação de novo acordo.

3- A tabela salarial e demais cláusulas de expressão pecuniária vigorarão de 1 de janeiro a 31 de dezembro de cada ano.

Cláusula 4.<sup>a</sup>

**Denúncia**

1- O presente AE não pode ser denunciado antes de 1 de setembro de 2019.

2- A denúncia deverá ser acompanhada da proposta escrita relativa às matérias que se pretende sejam revistas.

3- A resposta por escrito e respetiva fundamentação será enviada até 30 dias após a receção da proposta.

4- As negociações iniciar-se-ão no prazo máximo de 45 dias, a contar da data da denúncia.

CAPÍTULO II

**Direitos e deveres das partes**

Cláusula 5.<sup>a</sup>

**Deveres dos trabalhadores**

São deveres dos trabalhadores:

a) Cumprir as disposições legais aplicáveis, o presente AE e os protocolos e regulamentos dele emergentes;

b) Respeitar e tratar o empregador, os superiores hierárquicos, os, os companheiros de trabalho e as demais pessoas que se relacionem com a empresa, com urbanidade e probidade;

c) Realizar o trabalho com zelo e diligência;

d) Prestar em matéria de serviço todos os conselhos e ensinamentos solicitados pelos seus companheiros de trabalho;

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

f) Cumprir as ordens e instruções dos superiores hierárquicos em tudo o que respeite à execução e disciplina do trabalho, que não sejam contrárias aos seus direitos ou garantias;

g) Cumprir e fazer cumprir as normas de higiene, segurança e saúde no trabalho, bem como as obrigações ambientais de sustentabilidade que decorram da lei ou regras internas da empresa;

h) Participar aos seus superiores hierárquicos os acidentes, incidentes, situações de emergência ou quaisquer ocorrências anormais que tenham surgido durante o serviço;

i) Frequentar os cursos de aperfeiçoamento ou as ações de formação profissional que a empresa promova ou subsidie, e colaborar ou proporcionar formação aos seus colegas quando tal lhe for determinado pela empresa;

j) Responsabilizar-se e velar pela boa conservação e utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhe forem confiados pela empresa;

k) Guardar lealdade à empresa e, nomeadamente, abster-se de negociar por conta própria ou alheia em concorrência com a empresa, e de divulgar informações referentes à sua organização, métodos de produção e negócios;

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

m) Observar as regras da empresa respeitantes às condições de entrada e saída das instalações, incluindo as relativas a revistas a pessoas e viaturas, em conformidade com lei;

n) Não abandonar o seu posto de trabalho uma vez cumprido o horário, sem que seja substituído ou sem que o responsável da instalação tenha tomado as providências necessárias quando desse abandono possam resultar prejuízos para a empresa;

o) Comunicar por escrito e no prazo de 15 dias aos órgãos de pessoal a alteração da residência habitual, sempre que ela se verifique;

p) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;

q) 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.

Cláusula 6.<sup>a</sup>

**Deveres da empregadora**

São deveres da empresa:

a) Cumprir o presente AE, os regulamentos dele emergentes e a lei;

b) Respeitar e tratar o trabalhador com urbanidade e probidade;

c) Exigir do pessoal com funções de chefia que adote comportamento conforme ao disposto na alínea anterior;

d) Proporcionar aos trabalhadores adequadas condições de trabalho, nomeadamente no que respeita à moral, higiene, saúde e segurança no trabalho;

e) Pagar ao trabalhador a retribuição de acordo com a sua categoria e escalão profissionais e regime de trabalho;

f) Contribuir para a elevação do nível de produtividade do trabalhador, nomeadamente proporcionando-lhe formação profissional;

g) Respeitar a autonomia técnica do trabalhador, que exerça atividades cuja regulamentação profissional a exija;

h) Enviar aos sindicatos outorgantes do presente AE, até ao décimo dia útil do mês seguinte a que respeitam, os mapas de quotização e o produto das quotas dos trabalhadores que para tal dêem o seu acordo por escrito;

i) Passar certificados de trabalho aos trabalhadores, dos quais conste a antiguidade, funções ou cargos desempenhados, podendo, se a empresa assim o entender, neles indicar outras referências se tal for solicitado pelo interessado;

j) Cumprir os deveres impostos por lei em matéria de acidentes de trabalho e doenças profissionais, prevenindo riscos e doenças profissionais e tendo em conta a protecção da segurança e saúde do trabalhador, devendo indemnizá-lo dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho;

k) Adoptar, no que se refere à higiene, saúde e segurança no trabalho, as medidas que decorram para a empresa da aplicação das prescrições legais e convencionais vigentes;

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

m) Fornecer ao trabalhador informação e formação sobre as regras ambientais e de sustentabilidade em vigor na empresa;

n) Prestar aos sindicatos outorgantes e aos delegados sindicais todas as informações e esclarecimentos que solicitem, com vista ao exercício das suas atribuições, de acordo com o previsto na lei e neste AE;

o) Entregar a cada trabalhador um exemplar do acordo de empresa.

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### Garantias dos trabalhadores

1- É proibido à empresa:

a) Opor-se por qualquer forma a que os trabalhadores exerçam os seus direitos, bem como despedi-los ou aplicar-lhes sanções por causa desse exercício;

b) Diminuir a retribuição do trabalhador, salvo nos casos previstos na lei ou neste acordo de empresa;

c) Baixar a categoria profissional ou o escalão salarial do trabalhador, salvo nos casos previstos na lei ou no AE;

d) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo o disposto na cláusula 8.<sup>a</sup>;

e) Obrigar os trabalhadores a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pela empresa ou por pessoas por ela indicados;

f) Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, economatos, refeitórios ou outros estabelecimentos para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;

g) Despedir e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos decorrentes da antiguidade;

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

i) Fazer discriminação em eventuais revistas à saída das instalações;

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

k) A prática de qualquer ato de discriminação, direta ou indireta em razão do sexo.

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### Transferência de trabalhadores para outro local de trabalho

1- A empresa pode, quando o seu interesse o exija, transferir, provisória ou definitivamente, o trabalhador para outro local de trabalho se essa transferência não implicar prejuízo sério para o trabalhador, e este der o seu acordo escrito.

2- A empresa pode, ainda, transferir o trabalhador para outro local de trabalho se a alteração resultar da mudança, total ou parcial, do estabelecimento onde aquele presta serviço.

3- Entende-se por local de trabalho, o estabelecimento em que o trabalhador presta habitualmente serviço.

4- No caso previsto na segunda parte do número um, e relativamente às situações de transferência definitiva ocorridas devido às circunstâncias enunciadas no número 2 desta cláusula que causem prejuízo sério para o trabalhador, este pode, querendo, rescindir o contrato de trabalho com direito à indemnização.

5- A empresa custeará sempre as despesas feitas pelo trabalhador diretamente impostas e decorrentes da transferência, nomeadamente de transporte do trabalhador, agregado familiar e mobília, as quais deverão ser comprovadas e discriminadas, e satisfeitas de uma só vez pela empresa.

6- A empresa concederá ao trabalhador, em caso de transferência, dispensa sem perda de remuneração para que este regularize a sua situação habitacional, até 4 dias úteis, podendo no entanto o trabalhador acordar com a empresa outro prazo.

7- No caso de a transferência do trabalhador ser provisória, da ordem de transferência deve constar, além da justificação, o tempo de duração previsível da transferência, que não deve exceder seis meses, salvo condições especiais que deverão ser enunciadas na mesma ordem de transferência.

8- Em caso de transferência do local de trabalho a título provisório, o trabalhador considera-se em regime de deslocação.

9- Não se consideram como transferência de trabalhadores as simples deslocações em serviço, relativamente às quais a empresa reembolsará integralmente as despesas com transporte, alojamento e alimentação às mesmas inerentes, podendo a empresa adiantar os montantes previstos.

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### Cedência ocasional

1- A cedência ocasional de trabalhadores é lícita quando se verifiquem cumulativamente as seguintes condições:

a) O trabalhador cedido esteja vinculado ao empregador cedente por contrato de trabalho sem termo resolutivo;

b) A cedência ocorra no quadro de colaboração entre sociedades coligadas, em relação societária de participações recíprocas, de domínio ou de grupo, ou entre empregadores, independentemente da natureza societária, que mantenham estruturas organizativas comuns;

c) O trabalhador manifeste a sua vontade em ser cedido.

2- Às situações de cedência ocasional aplica-se, em tudo o mais, o disposto no Código do Trabalho.

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### Prestação de serviços não compreendidos no contrato de trabalho

1- O trabalhador deve, em princípio, exercer funções correspondentes à actividade para que foi contratado devendo a empresa atribuir-lhe no âmbito da referida actividade as funções mais adequadas às suas aptidões e qualificação profissional.



2- A atividade contratada é determinada por referência ao nível profissional, com remissão para o anexo IV (definição de categorias) e compreende, as funções que lhe sejam afins ou funcionalmente ligadas, e as funções compreendidas no mesmo nível profissional definido naquele anexo.

3- A empresa pode encarregar o trabalhador de desempenhar outras tarefas para as quais tenha qualificação e capacidade e que tenham afinidade ou ligação funcional com as que correspondem à sua função normal, enquadrada, esta, na atividade exercida pela empresa, ainda que não compreendidas na definição da categoria respetiva.

4- A empresa pode, ainda, quando o seu interesse o exija, encarregar temporariamente o trabalhador de funções não compreendidas na atividade contratada, desde que tal não implique modificação substancial da posição do trabalhador.

5- Por estipulação contratual as partes podem alargar ou restringir a faculdade conferida no número anterior.

6- O disposto no número 3 desta cláusula, só é aplicável se o desempenho da função normal se mantiver como atividade principal do trabalhador, não podendo, em caso algum, as atividades exercidas acessoriamente determinar a sua desvalorização profissional ou a diminuição da sua retribuição.

7- O disposto nos dois números anteriores deve ser articulado com a formação e a valorização profissional.

8- No caso de às atividades acessoriamente exercidas corresponder retribuição mais elevada, o trabalhador terá direito a esta e, após seis meses de exercício dessas atividades, terá direito a reclassificação, a qual só poderá ocorrer mediante o seu acordo.

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

10- Os trabalhadores que prestem serviço em instalações fabris, em postos predominantemente de produção, deverão colaborar nas tarefas auxiliares, de conservação, limpeza e manutenção geral dos postos de trabalho e de outros diretamente a eles adstritos.

11- Decorrido um ano no exercício da atividade referida no número 3, o trabalhador terá direito à categoria profissional e remuneração respetivas.

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### **Exercício de funções inerentes a diversos níveis profissionais**

Quando o trabalhador, com regularidade, exerce funções inerentes a diversos níveis profissionais, receberá a retribuição mais elevada correspondente a esses níveis, sendo considerada para os fins desta cláusula, a retribuição mínima prevista neste acordo para esses níveis, se tal retribuição for superior à que o trabalhador recebia antes de iniciar o exercício dessas funções.

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### **Comissão de serviço**

1- Podem ser exercidos em comissão de serviço os cargos de administração ou equivalentes, de direcção, de chefia, de coordenação, de fiscalização, de apoio e ou secretariado aos titulares desses cargos, bem como os que pressuponham es-

pecial relação de confiança.

2- A comissão de serviço rege-se, em tudo o não previsto na presente cláusula, pelo legalmente consagrado no Código de Trabalho.

## CAPÍTULO III

### **Organização dos trabalhadores na empresa**

#### SECÇÃO I

##### **Comissão paritária**

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### **Composição**

1- É constituída uma comissão paritária composta por 6 elementos, sendo 3 de uma parte em representação das organizações sindicais outorgantes deste AE e 3 de outra parte em representação da empresa.

2- Por cada representante efetivo será designado um suplente.

3- Os representantes das partes podem ser assistidos por assessores até ao máximo de três.

4- No prazo de trinta dias após a publicação deste AE, cada uma das partes comunicará por escrito à outra os nomes dos seus representantes.

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### **Competência**

1- Compete à comissão paritária:

a) Deliberar sobre as dúvidas relativas à aplicação do presente AE, nomeadamente em matéria de reclassificação, bem como os regulamentos dele emergentes;

b) Proceder à definição e enquadramento de novas categorias profissionais e respectivas funções;

c) Analisar e decidir sobre as matérias da sua competência que lhe são atribuídas pelo presente AE e pela lei.

2- Para o exercício das suas atribuições a comissão paritária poderá solicitar à empresa todos os elementos de que necessite, ouvir as pessoas que entender, proceder a inquéritos e recorrer ao parecer de especialistas.

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### **Funcionamento**

1- A comissão paritária reunirá no prazo máximo de 5 dias úteis, após pedido de intervenção de qualquer das partes, que deverá convocar a outra por escrito e remeter-lhe a respectiva ordem de trabalhos.

2- A comissão paritária só pode deliberar desde que estejam presentes dois membros representantes de cada parte.

3- Na falta de *quorum* a comissão paritária reunirá novamente no prazo máximo de 3 dias úteis, podendo deliberar qualquer que seja o número de elementos presentes, desde que as duas partes o estejam.

4- As deliberações serão tomadas por unanimidade, sendo

as mesmas consideradas para todos os efeitos como regulamentação deste AE, sujeitas nos mesmos termos que este a depósito e publicação nos termos legais.

5- A pedido da comissão, poderá participar nas reuniões, sem direito a voto, um representante do respetivo ministério ou outra entidade que a comissão entenda conveniente.

6- Por cada reunião, a comissão paritária elaborará a respetiva acta, onde constarão os assuntos tratados e as deliberações tomadas.

## SECÇÃO II

### Atividade sindical

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### Direito à atividade sindical na empresa

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

2- Os delegados sindicais são eleitos e destituídos nos termos dos estatutos dos respetivos sindicatos.

3- Entende-se por comissão sindical a organização dos delegados do mesmo sindicato na empresa.

4- Entende-se por comissão intersindical na empresa a organização de delegados sindicais dos sindicatos outorgantes deste AE representativos dos trabalhadores na empresa.

5- Os delegados sindicais têm o direito de afixar, no interior da empresa e em local apropriado, para o efeito reservado pelo empregador, textos, convocatórias, comunicações ou informações relativos à vida sindical e aos interesses socioprofissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, mas sem prejuízo, em qualquer dos casos, da normal laboração da empresa.

6- Aos dirigentes sindicais ou seus representantes é facultado o acesso às instalações da empresa e às reuniões dos trabalhadores, mediante comunicação à empresa, com a antecedência mínima de seis horas, salvo casos excecionais, e ficando sujeitos aos regulamentos de higiene e segurança.

7- As direções dos sindicatos comunicarão à empresa a identificação dos delegados sindicais, bem como daqueles que fazem parte das comissões sindicais e intersindicais de delegados, por meio de carta registada com aviso de receção, de que será afixada cópia nos locais reservados às informações sindicais. O mesmo procedimento deverá ser observado no caso de substituição ou cessação de funções.

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### Número de delegados sindicais

1- O número máximo de delegados sindicais, por sindicato, a quem são atribuídos os direitos referidos na cláusula anterior e seguintes é:

- a) Com menos de 50 trabalhadores sindicalizados - 1;
- b) Com 50 a 99 trabalhadores sindicalizados - 2;
- c) Com 100 a 199 trabalhadores sindicalizados - 3;
- d) Com 200 a 499 trabalhadores sindicalizados - 6;

e) Com 500 ou mais trabalhadores sindicalizados, o número de delegados será resultante da fórmula:

$$6 + \frac{n - 500}{200}$$

representando n o número de trabalhadores.

2- O resultado apurado nos termos da alínea e) do número anterior será sempre arredondado para a unidade imediatamente superior.

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### Direito de reunião nas instalações da empresa

1- Os trabalhadores podem reunir-se nos locais de trabalho fora do horário normal, mediante convocação de um terço ou de 50 trabalhadores da empresa, do delegado sindical ou da comissão sindical ou intersindical, sem prejuízo da normalidade da laboração.

2- Com ressalva do disposto na última parte do número anterior, os trabalhadores têm direito a reunir durante o horário normal de trabalho, até um período máximo de quinze horas por ano, que se considera para todos os efeitos como tempo de serviço efetivo, desde que assegurem o funcionamento dos serviços de natureza urgente.

3- As reuniões previstas no número anterior só poderão ser convocadas pelas entidades referidas no número 1.

4- Os promotores das reuniões referidas nos números anteriores são obrigados a comunicar à empresa, ou a quem a represente, com a antecedência mínima de um dia, a data e hora em que pretendem que as mesmas se efetuem, devendo afixar nos locais reservados para esse efeito as respetivas convocatórias.

5- Os dirigentes das organizações sindicais representativas dos trabalhadores da empresa podem participar nas reuniões nos termos do número 6 da cláusula 16.<sup>a</sup>

6- Para as reuniões previstas nesta cláusula, a empresa cederá as instalações convenientes.

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### Crédito de horas

1- Cada delegado sindical dispõe, para o exercício das suas funções, de um crédito de 8 (oito) horas por mês.

2- Os créditos de horas atribuídos no número 1 referem-se ao período normal de trabalho e contam para todos os efeitos como tempo de serviço efetivo.

3- Os delegados sindicais, sempre que pretendam exercer o direito previsto nesta cláusula, deverão avisar por escrito a empresa com a antecedência mínima de 1 dia.

4- Fora do crédito ou esgotado o crédito de horas concedido, as faltas dadas pelos delegados sindicais no exercício das suas funções, são sempre justificadas nos termos da lei.

5- No exercício das suas funções, os delegados sindicais poderão não só circular livremente no interior da empresa, sem prejuízo da sua normal laboração, como permanecer no seu interior fora do seu horário de trabalho.

6- Não contam para o crédito de horas referido no número 1 as reuniões havidas com a administração ou com quem esta

delegar, bem como aquelas que resultem da negociação do AE.

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### **Tempo para o exercício das funções sindicais**

1- As faltas dadas pelos membros da direção das associações sindicais para desempenho das suas funções consideram-se faltas justificadas e contam para todos os efeitos, menos o da remuneração, como tempo de serviço efetivo.

2- Para o exercício das suas funções, os membros da direção das associações sindicais beneficiam do crédito de 4 (quatro) dias por mês, mantendo o direito à remuneração.

3- A direção interessada deverá comunicar, por escrito, com um dia de antecedência, as datas e o número de dias de que os respetivos membros necessitam para o exercício das suas funções ou, em caso de impossibilidade, nas quarenta e oito horas imediatas ao primeiro dia em que faltarem.

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### **Cedência de instalações**

A empresa é obrigada a pôr à disposição dos delegados sindicais e dos sindicatos outorgantes deste AE, desde que aqueles o requeiram, e a título permanente, um local situado no interior da empresa, ou na sua proximidade, e que seja apropriado ao exercício das suas funções.

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### **Reuniões com a administração**

1- A comissão intersindical dos sindicatos outorgantes deste AE, bem como das, respetivas comissões sindicais, reunirão com a administração ou com quem esta designar para o efeito, sempre que qualquer das partes o solicite e a outra aceite, cabendo à parte proponente da reunião a indicação da ordem de trabalhos.

2- No caso de tais reuniões terem lugar durante as horas de serviço, não implicarão perda de retribuição. Se tiverem lugar fora do horário normal, não implicarão o pagamento de qualquer retribuição.

3- Das deliberações tomadas e dos seus fundamentos será dado conhecimento aos trabalhadores por meio de comunicados distribuídos ou afixados na empresa.

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### **Competência e poderes das comissões sindicais e comissão intersindical**

1- Compete às comissões sindicais ou intersindical da empresa:

a) Averiguar e obter esclarecimentos sobre todos e quaisquer factos relativos às condições de trabalho que se repercutam ou afetem os trabalhadores da empresa;

b) Acompanhar e analisar o funcionamento das estruturas de carácter social que existam ou venham a existir na empresa;

c) Desempenhar todas as funções que lhe são atribuídas por este AE, com observância dos preceitos nele estabelecidos;

d) Analisar e dar parecer sobre qualquer projeto de mudança de local do estabelecimento.

2- Sobre as matérias constantes das alíneas b) e d), a empresa, antes de deliberar, dará conhecimento prévio aos delegados sindicais, comissões sindicais ou intersindical.

3- A competência e os poderes reconhecidos aos órgãos sindicais da empresa referidos no número 1 desta cláusula entendem-se sem prejuízo da competência e dos poderes exclusivos determinados por lei.

### SECÇÃO III

#### **Comissão de trabalhadores**

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### **Princípios gerais**

1- É direito dos trabalhadores desta empresa criar uma comissão de trabalhadores para o integral exercício dos direitos previstos na Constituição e na lei.

2- Cabe aos trabalhadores definir a organização e funcionamento da comissão de trabalhadores nos termos da constituição e da lei.

3- É vedada à empresa qualquer interferência na organização, funcionamento e actividade da comissão de trabalhadores.

4- A empresa colocará à disposição da comissão de trabalhadores, as instalações necessárias para o exercício da sua atividade, nos termos previstos na lei.

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### **Garantias da comissão de trabalhadores**

1- Do exercício de funções na comissão de trabalhadores não pode para os seus membros resultar, nos termos da lei e deste AE, prejuízo ou limitação de direitos e garantias dos trabalhadores.

2- Os membros da comissão de trabalhadores gozam dos direitos e garantias atribuídas por lei.

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### **Atribuições da comissão de trabalhadores**

1- A comissão de trabalhadores reunirá com a administração ou com quem esta designar para o efeito, sempre que qualquer das partes o solicite e a outra aceite, cabendo à parte proponente da reunião a indicação da ordem de trabalhos.

2- Das reuniões previstas no número anterior serão lavradas atas, que serão assinadas pelos participantes.

### SECÇÃO IV

#### **Direito à greve**

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### **Direito à greve**

1- Os trabalhadores têm o direito de preparar, organizar e desencadear processos de greve, conforme previsto na Cons-

tituição e na lei.

2- A empresa pode exercer o controlo habitual, para efeito do desconto legal na retribuição do tempo de greve.

3- Nenhum trabalhador que adira à greve é obrigado a exercer o controlo referido no número anterior.

4- As associações sindicais e os trabalhadores ficam obrigados a prestar, durante a greve, os serviços necessários à segurança e manutenção dos equipamentos e instalações.

## CAPÍTULO IV

### Admissão e carreira profissional

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### Condições de admissão

1- Salvo nos casos expressamente previstos na lei ou no clausulado deste AE, a condições mínimas de admissão para o exercício das profissões abrangidas são:

- a) Idade mínima não inferior a 18 anos;
- b) Escolaridade obrigatória.

2- As habilitações referidas no número anterior não serão obrigatórias para os trabalhadores que à data da entrada em vigor do presente AE já exerçam a profissão na empresa.

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### Regime de admissões - Carreira profissional

1- As condições de admissão, recrutamento interno e carreira profissional dos trabalhadores da empresa, têm em vista o melhor aproveitamento dos recursos humanos disponíveis e contemplam a valorização integral dos trabalhadores e um melhor enquadramento das suas potencialidades.

2- Antes da admissão dos trabalhadores, a empresa deve submetê-los a exame médico, a fim de verificar se o candidato tem saúde e robustez compatíveis com a profissão a que se destina.

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### Período experimental

1- O período experimental corresponde ao tempo inicial de duração do contrato e a sua duração obedece ao fixado em lei ao tempo da celebração do contrato de trabalho e nesta cláusula.

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

3- Tendo o período experimental durado mais de 60 dias, para denunciar o contrato nos termos previstos no número 2 desta cláusula, a empresa tem de dar um aviso prévio de 7 dias.

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### Contratação a termo - Admissibilidade

1- O contrato de trabalho a termo só pode ser celebrado para a satisfação de necessidades não permanentes da empre-

sa e por período não superior ao previsivelmente correspondente à satisfação dessas necessidades.

2- Consideram-se necessidades não permanentes, designadamente, as de curta duração e que não seja previsível durarem mais do que o estipulado por lei para este tipo de contratos.

3- Tendo em conta a especificidade da atividade da empresa, presumem-se, salvo prova em contrário, justificados por necessidades não permanentes de mão-de-obra os contratos de trabalho a termo celebrados até ao limite de 20 % do total do respetivo emprego.

4- O contrato de trabalho a termo está sujeito a forma escrita e dele devem constar as seguintes indicações:

- a) Nome ou denominação e domicílio ou sede dos contraentes;
- b) Atividade contratada e retribuição do trabalhador;
- c) Local e período normal de trabalho;
- d) Data de início do trabalho;
- e) Indicação do termo estipulado e do respetivo motivo justificativo;
- f) Data da celebração do contrato e, sendo a termo certo, da respetiva cessação.

5- Aplica-se, subsidiariamente, aos contratos a termo o regime do Código do Trabalho na parte em que não contrarie o disposto na presente cláusula.

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### Duração, renovação, conversão e cessação dos contratos a termo

A duração, renovação e conversão, bem como a cessação dos contratos a termo serão reguladas pela lei em vigor à data dos factos que determinarem a respetiva ocorrência.

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### Dever de informação

1- O contrato de trabalho a termo está sujeito a forma escrita devendo nele constar as indicações que por lei forem exigíveis ao tempo da sua celebração.

2- O empregador tem o dever de informar o trabalhador sobre aspetos relevantes do contrato de trabalho.

3- O trabalhador tem o dever de informar o empregador sobre aspetos relevantes para a prestação da atividade laboral.

## CAPÍTULO V

### Prestação de trabalho

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### Regulamentação de trabalho

Dentro dos limites decorrentes do contrato de trabalho e dos condicionalismos fixados na lei e neste AE, compete à empresa regulamentar os termos em que deve ser prestado o trabalho.

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### Definições

1- Entende-se por horário de trabalho a determinação das



horas de início e de termo do período de trabalho diário normal, bem como dos intervalos de descanso diários.

2- Por período de trabalho diário normal entende-se, por sua vez, o número de horas de trabalho que o trabalhador está obrigado a prestar no seu horário.

3- O horário de trabalho poderá ser normal, flexível e de turnos.

4- Entende-se por horário normal aquele cujas horas de início e termo, bem como o início e a duração do intervalo para refeição ou descanso são fixos.

5- Entende-se por horário flexível, aquele em que as horas de início e termo dos períodos de trabalho e de descanso podem ser móveis, havendo, porém, períodos de trabalho fixos.

6- Entende-se por horário de turnos aquele em que existem, para o mesmo posto, 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 pré-estabelecida.

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### Intervalo de descanso

1- Sem prejuízo do regime de trabalho por turnos, o período normal de trabalho diário deverá ser interrompido por um intervalo de duração não inferior a uma hora nem superior a duas, de modo que os trabalhadores não prestem mais de cinco horas de trabalho consecutivo, ou seis horas de trabalho consecutivo quando aquele período seja superior a dez horas. Quando a natureza dos serviços a prestar o justifique, a empresa poderá reduzir a 30 (trinta) minutos esse intervalo de descanso.

2- O período de intervalo de descanso diário poderá, no regime de trabalho por turnos, ser reduzido a 15 (quinze) minutos, ou mesmo excluído, não podendo, no caso de se manter o intervalo de descanso, a prestação de trabalho exceder 6 (seis) horas consecutivas.

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

##### Período semanal de trabalho

1- É de quarenta horas o período semanal de trabalho na empresa.

2- O período semanal de trabalho referido no número anterior define períodos de trabalho efetivo, os quais são medidos no posto de trabalho, e exclui todas as interrupções de atividade resultantes da aplicação de acordos, designadamente deste AE, e de normas convencionais ou legais, que impliquem a paragem do posto de trabalho ou a substituição do trabalhador.

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

##### Elaboração de horários

1- Compete à empresa a elaboração dos horários de trabalho de acordo com o prescrito na lei.

2- Para a elaboração dos horários de trabalho na empresa, esta obriga-se a dar cumprimento a todos os pressupostos

legais prévios conducentes à respetiva entrada em vigor.

3- Considera-se noturno o trabalho prestado no período que decorre entre as 20h00 de um dia e as 7h00 do dia seguinte.

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

##### Flexibilização do horário de trabalho

1- Com a flexibilização do horário de trabalho as prestações diárias e semanais serão ajustadas de acordo com os objetivos de exploração fabril, sendo admitido o prolongamento diário e semanal dos períodos normais de trabalho até ao limite máximo de duas horas diárias, sem que a duração do trabalho semanal exceda as 50 horas e não contando para este limite o trabalho suplementar.

2- A duração normal do trabalho semanal é definida em termos médios com um período de referência não superior a ano.

3- Nos horários de turno com folga rotativa, as horas semanais realizadas em excesso, serão acumuladas e compensadas de acordo com o referido no número 1.

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

##### Horário de trabalho flexível

O horário de trabalho flexível, no cumprimento da lei, deverá ser elaborado por forma a salvaguardar e garantir a normal funcionalidade dos serviços e dos postos de trabalho onde se aplique.

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### Banco de horas

1- A empresa poderá instituir um banco de horas na empresa, em que a organização do tempo de trabalho obedeça ao disposto nos números seguintes.

2- O período normal de trabalho pode ser aumentado até 4 horas diárias e pode atingir 60 horas semanais, tendo o acréscimo por limite 200 horas por ano.

3- No caso de o acréscimo do tempo de trabalho atingir as quatro horas diárias, o trabalhador terá nesse dia direito a outro subsídio de refeição.

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

5- A empresa deve comunicar ao trabalhador a necessidade de redução ou prestação de trabalho em acréscimo, com cinco dias de antecedência, salvo razões de ordem técnica da empresa, caso em que aquela antecedência pode ser reduzida.

6- A compensação do trabalho prestado em acréscimo ao período normal de trabalho será efetuada por redução equivalente do tempo de trabalho, devendo a empresa avisar o trabalhador do tempo de redução com cinco dias de antecedência, exceto nas situações previstas na parte final do número anterior.

7- O banco de horas poderá ser utilizado por iniciativa do trabalhador, mediante autorização da empresa, devendo o trabalhador, neste caso, solicitá-lo com um aviso prévio de cinco dias, salvo situações de manifesta necessidade, caso em que aquela antecedência pode ser reduzida.

8- No final de cada ano civil deverá estar saldada a diferença entre o acréscimo e a redução do tempo de trabalho, podendo, ainda, a mesma ser efetuada até ao final do terceiro trimestre do ano civil subsequente.

9- No caso de no final do terceiro trimestre não estar efetuada a compensação referida no número anterior, considera-se saldado a favor do trabalhador o total de horas não trabalhadas.

10- As horas prestadas em acréscimo do tempo de trabalho não compensadas até ao final do ano civil subsequente serão pagas pelo valor da retribuição horária, com o acréscimo de 50 %.

11- Em caso de impossibilidade de o trabalhador, por facto a si respeitante, saldar, nos termos previstos nos números anteriores, as horas em acréscimo ou em redução, poderão ser as referidas horas saldadas até 31 de dezembro do ano civil subsequente, não contando essas horas para o limite das 200 horas previsto no número 2 desta cláusula.

12- O empregador obriga-se a fornecer ao trabalhador a conta corrente do banco de horas, quando este o solicitar por escrito.

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

14- A prestação de trabalho em dia feriado para os trabalhadores em regime de turnos integrará o banco de horas quando visar compensar redução ou ausência de prestação de trabalho normal em outro feriado ao abrigo do regime do banco de horas.

15- Durante a prestação de acréscimo de trabalho, em execução do regime de banco de horas serão pagas aos trabalhadores afetados todas as quantias correspondentes ao efetivo modo de prestação do trabalho, definidas por este acordo de empresa.

16- Durante a execução do regime de banco de horas só serão pagos os acréscimos relativos ao trabalho noturno ao trabalhador que efetivamente o prestar.

17- Da aplicação do regime de banco de horas não poderá resultar qualquer prejuízo para o trabalhador em matéria de subsídio de refeição ou de transporte.

18- O trabalho prestado em banco de horas em dia de descanso complementar confere ao trabalhador o direito a uma majoração de 80 % por cada hora trabalhada.

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### Controlo de presenças

1- Sem prejuízo de qualquer outro sistema que venha a ser implementado pela empresa, é obrigatória, em princípio, para todos os trabalhadores, a marcação de ponto no início e no termo de cada um dos períodos de trabalho diário.

2- O controlo do cumprimento do horário de trabalho deverá ser uniforme para todos os trabalhadores conforme determinação da empresa.

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### Trabalho suplementar

1- Considera-se trabalho suplementar todo aquele que é

prestado fora do horário normal.

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

3- O trabalho suplementar pode ser prestado quando a empresa tenha de fazer face a acréscimos eventuais de trabalho que não justifiquem a admissão de trabalhador com carácter permanente ou em regime de contrato de trabalho a termo certo.

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

5- O trabalho suplementar previsto no número 3, fica sujeito por trabalhador, aos seguintes limites:

- 200 horas de trabalho por ano;
- 2 horas por dia normal de trabalho;
- Um número de horas igual ao período normal de trabalho nos dias de descanso semanal, obrigatório ou complementar e nos feriados.

6- O trabalho suplementar previsto no número 4, não fica sujeito a quaisquer limites.

7- O trabalho suplementar prestado em dia normal de trabalho, será remunerado em conformidade com o previsto no anexo I ao presente AE.

8- O trabalho suplementar prestado em dia de descanso, obrigatório ou complementar e em dia feriado será remunerado em conformidade com o previsto no anexo I ao presente AE.

9- A remuneração horária que serve de base ao cálculo do trabalho suplementar é apurada segundo a seguinte fórmula:

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

em que  $R_m$  é o valor da retribuição mensal e  $n$  o período normal de trabalho semanal.

10- A prestação de trabalho suplementar não confere aos trabalhadores o direito ao descanso compensatório, salvo nos casos previstos por lei imperativa vigente no momento da assinatura do presente AE. Ficarão sem efeito os acréscimos fixados no presente acordo pela prestação de trabalho suplementar, se lei imperativa posterior vier a prever a concessão de descanso compensatório enquanto esta lei se mantiver válida e eficaz.

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### Trabalho por turnos

1- Deverão ser organizados turnos de pessoal diferente, sempre que o período de funcionamento ultrapasse os limites máximos dos períodos normais de trabalho.

2- A empresa obriga-se a ter publicada a escala de turnos.

3- Os trabalhadores só poderão ser mudados temporariamente do horário ou letra a que estão adstritos após o período de descanso semanal, salvo nos casos de substituição por ausência ou que afetem a laboração da empresa, em que tal não seja possível.

4- Os horários de turnos a praticar na empresa deverão, em

princípio, corresponder aos regimes abaixo discriminados, podendo ser aplicados outros, desde que em conformidade, com o disposto na lei e neste AE:

a) Horário de três turnos com folga rotativa, tendo em cada quatro semanas uma folga coincidente com o sábado e o domingo;

b) Horário de três turnos com folga, alternando o sábado e o domingo com o domingo e a segunda-feira;

c) Horário de dois turnos com folga rotativa, um dos quais será parcialmente noturno;

d) Horário de dois turnos em que um dos dois dias de folga é sempre ao domingo e um dos quais será parcialmente noturno;

e) Horário de dois turnos com folga rotativa sendo os dois parcialmente noturnos.

5- No horário de trabalho em regime de turnos cada trabalhador ficará adstrito a uma letra do respetivo horário.

6- O trabalhador não poderá ser obrigado a prestar serviço em dois turnos sem que entre eles haja um intervalo mínimo legalmente permitido.

7- O subsídio mensal de turno, estabelecido no anexo 1, é devido quando o trabalhador se encontra neste regime em efetividade de funções, variando o respetivo montante de acordo com o indicado nesse anexo.

8- Os trabalhadores não incluídos em turnos, mas sujeitos a um regime de folga rotativa terão direito a um subsídio diário respetivo, estabelecido no anexo I.

9- Mantendo a observância do período semanal médio de trabalho em cada ciclo do turno, conforme definido no número 1 da cláusula 37.<sup>a</sup>, a empresa poderá definir o período de doze horas como limite diário de trabalho.

Cláusula 45.<sup>a</sup>

#### **Trabalhadores estudantes**

Entende-se por trabalhador-estudante o que como tal for legalmente considerado.

Cláusula 46.<sup>a</sup>

#### **Regime de prevenção**

1- O serviço de prevenção destina-se a acorrer a acontecimentos extraordinários, a situações imprevisíveis e de avarias e em casos de manifesta urgência, devendo o pessoal devidamente especializado estar localizado e à disposição da empresa, na residência ou imediações, fora do período normal de trabalho.

2- Durante os períodos de prevenção, o pessoal obriga-se a satisfazer a eventual convocação, comparecendo na fábrica, com a máxima prontidão, de acordo com os meios de transporte utilizados, para a execução dos trabalhos urgentes que justifiquem essas chamadas.

3- Quando por razões graves de carácter pessoal ou familiar o trabalhador solicite dispensa do regime de prevenção, a empresa só poderá recusar desde que a concessão da dispensa implique prejuízos graves para a laboração.

4- O período de prevenção é semanal, compreendido das 8h30 de segunda-feira às 8h30 de segunda-feira seguinte, não podendo o trabalhador em princípio cumprir dois períodos seguidos.

dos seguidos.

5- Quando dois trabalhadores pretenderem trocar entre si qualquer período de prevenção, devem solicitá-lo previamente à empresa.

6- Os trabalhadores na situação de regime de prevenção terão direito, independentemente de serem chamados à fábrica para a prestação de serviços urgentes, a um prémio por cada período de prevenção, nos termos do anexo II, e o trabalho prestado fora do horário normal de trabalho será remunerado nas condições aplicáveis ao trabalho suplementar nos termos previstos neste AE.

7- Quando não se complete o período referido no número anterior, o prémio ali mencionado será proporcional ao tempo em que se encontrou nessa situação.

Cláusula 47.<sup>a</sup>

#### **Retribuição do trabalho noturno**

A retribuição do trabalho noturno terá o acréscimo previsto no anexo I ao presente AE.

Cláusula 48.<sup>a</sup>

#### **Isenção de horário de trabalho**

1- O regime de isenção de horário de trabalho aplica-se conforme legalmente consignado.

2- Os trabalhadores que, nos termos desta cláusula, venham a ser isentos de horário de trabalho, têm direito a retribuição especial de acordo com o prescrito na lei.

3- Os trabalhadores isentos de horário de trabalho não estão sujeitos aos limites máximos dos períodos normais de trabalho, mas a isenção não prejudica os dias de descanso semanal, ainda que complementar, e os feriados obrigatórios.

### **CAPÍTULO VI**

#### **Suspensão da prestação de trabalho**

Cláusula 49.<sup>a</sup>

#### **Descanso semanal**

1- Para os trabalhadores em regime de horário normal e flexível os dias de descanso semanal são os que lhe forem definidos pelo seu horário.

2- Para os trabalhadores em regime de turnos os dias de descanso semanal são os que por escala lhes competirem.

3- Em regime de turnos entende-se por:

a) Período semanal de trabalho - o número de horas de trabalho que em cada ciclo de horário cabe em média a uma semana;

b) Ciclo de horário - conjunto de rotações do início do período diário de trabalho durante o qual os parâmetros definidores do horário não se repetem;

c) Período de descanso semanal - o dia ou dias que, no respetivo horário de trabalho sejam reservados a folgas ou descanso e que, nos horários de laboração contínua, conta desde as 24 horas do último dia de uma semana de trabalho até às 00 horas do primeiro dia de trabalho da semana seguinte;

d) Semana de trabalho - o período compreendido entre

dois períodos de descanso semanal;

e) Período intercalar de descanso - o intervalo entre dois períodos normais de trabalho consecutivos;

f) Dia de trabalho - o dia que no respetivo horário é reservado à prestação de um período normal de trabalho, incluindo feriados. Quando o início e o termo do período normal de trabalho ocorrerem em dias consecutivos, as horas trabalhadas serão afetas ao dia em que se verificar a maior carga horária.

4- Em todos os tipos de horário deve haver um descanso semanal coincidente com o sábado e o domingo, de quatro em quatro semanas, se intervalo inferior não puder ser adotado.

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

##### Feriados

1- Os trabalhadores têm direito a todos os feriados obrigatórios sem perda de retribuição ou prejuízo de quaisquer direitos ou regalias, sem prejuízo das obrigações próprias da laboração contínua.

2- Além dos feriados obrigatórios os trabalhadores têm direito ao gozo do feriado de S. João em substituição do feriado municipal da localidade.

3- Nos anos de 2018 e 2019, a empresa concederá aos trabalhadores o gozo do feriado de Carnaval, sem prejuízo das necessidades decorrentes da laboração em turnos. Tal concessão passará a ser da competência da empresa no caso de, por imposição legal, se verificar o aumento do período de férias.

4- No dia 24 de dezembro, a empresa concederá tolerância de ponto a partir das 8h00.

#### Cláusula 51.<sup>a</sup>

##### Direito a férias

1- Os trabalhadores têm direito a um período de férias retribuídas em cada ano civil.

2- O direito a férias reporta-se, em regra, ao trabalho prestado no ano civil anterior e vence-se no dia 1 de janeiro imediato.

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

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

5- Por acordo entre a empresa e o trabalhador poderá ser antecipado o gozo de férias não vencidas.

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

7- 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 junho do ano civil subsequente.

8- Da aplicação do disposto nos números 6 e 7 não pode resultar para o trabalhador direito ao gozo de um período de férias, no mesmo ano civil, superior a 30 dias úteis.

9- Para efeitos do número 6, na determinação do mês completo de execução de contrato devem contar-se todos os dias seguidos ou interpolados, em que foi prestado o trabalho.

#### Cláusula 52.<sup>a</sup>

##### Duração do período de férias

1- O período anual de férias tem a duração 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- Havendo acordo entre a empresa e os trabalhadores envolvidos, as férias para os trabalhadores de turno, serão marcadas considerando dias úteis os dias de trabalho que por escala lhes competir, não se contando para este efeito as folgas e os feriados.

4- As férias podem ser gozadas seguidas ou interpoladamente até três períodos, salvo se houver acordo entre o trabalhador e a empresa para gozar em mais de três.

5- O trabalhador pode renunciar parcialmente ao direito a férias, nos casos em que a lei o permita.

6- O trabalhador admitido com contrato cuja duração total não atinja seis meses tem direito a dois dias úteis de férias por cada mês completo de execução do contrato, devendo o gozo das férias ocorrer no momento imediatamente anterior ao da cessação, salvo acordo das partes.

#### Cláusula 53.<sup>a</sup>

##### Marcação de férias

1- A marcação do período de férias deve ser feita por mútuo acordo entre a empresa e o trabalhador.

2- Na falta de acordo, a empresa marcará as férias dos trabalhadores para serem gozadas até 3 períodos, sendo um período mínimo de 10 dias úteis na época do Verão e os restantes períodos, salvo razões ponderosas da empresa, em coincidência com os períodos da Páscoa e do Natal.

3- As férias deverão ser marcadas até ao dia 15 de abril de cada ano.

4- Ao proceder à marcação das férias, a empresa deverá indicar, em relação a cada trabalhador, o período mínimo de dias úteis, a gozar nos termos indicados na cláusula anterior.

#### Cláusula 54.<sup>a</sup>

##### Alteração da marcação do período de férias

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

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



3- Há lugar a alteração do período de férias sempre que o trabalhador, na data prevista para o seu início, esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, cabendo ao empregador, na falta de acordo, a nova marcação do período de férias, sem sujeição ao disposto no número 2 da cláusula anterior.

#### **Cláusula 55.<sup>a</sup>**

##### **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 acordo entre as partes.

2- Não se aplica o disposto no número anterior, podendo as férias ser gozadas no 1.º trimestre do ano civil imediato, em acumulação ou não com as férias vencidas neste, quando a aplicação da regra aí estabelecida causar grave prejuízo à empresa ou ao trabalhador, e a contraparte der o seu acordo.

3- Mediante acordo com a empresa poderão acumular férias de dois anos:

a) Os trabalhadores naturais dos Açores e Madeira que exerçam a sua actividade no Continente, quando aí pretendem gozá-las;

b) Os trabalhadores que pretendam gozar as férias com parentes ou afins até ao 1.º grau da linha recta ou 2.º grau da linha colateral no estrangeiro.

4- Os trabalhadores poderão ainda acumular no mesmo ano metade do período de férias vencido no ano anterior com o desse ano, mediante acordo com a empresa.

#### **Cláusula 56.<sup>a</sup>**

##### **Doença no período de férias**

1- No caso de o trabalhador adoecer durante o período de férias, são as mesmas suspensas desde que a empresa seja do facto informada, prosseguindo, logo após a alta, o gozo dos dias de férias compreendidos ainda naquele período, cabendo à empresa, na falta de acordo, a marcação dos dias de férias não gozados.

2- A prova da situação de doença no período de férias poderá ser feita por estabelecimento hospitalar, médico da Segurança Social ou por atestado médico, sem prejuízo, neste último caso, do direito de fiscalização e controlo por médico indicado pela empresa.

#### **Cláusula 57.<sup>a</sup>**

##### **Efeitos nas férias da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado**

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

2- No ano da cessação do impedimento prolongado, o trabalhador tem direito, após três meses de serviço efetivo, a férias, nos termos previstos na parte final do número 6, da cláusula 51.<sup>a</sup>

3- Os dias de férias que excedam o número de dias conta-

dos entre o momento da apresentação do trabalhador, após a cessação do impedimento e o termo do ano civil em que este se verifique, serão gozados até 30 de abril do ano civil subsequente.

4- Cessando o contrato após impedimento prolongado respeitante ao trabalhador, este tem direito à retribuição e ao subsídio de férias correspondentes ao tempo de serviço prestado no ano de início da suspensão.

#### **Cláusula 58.<sup>a</sup>**

##### **Efeitos da cessação do contrato de trabalho**

1- Cessando o contrato de trabalho, a empresa pagará ao trabalhador, além das férias e subsídio vencido, se ainda as não tiver gozado, a parte proporcional das férias e do subsídio relativos ao ano da cessação.

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

#### **Cláusula 59.<sup>a</sup>**

##### **Efeitos das faltas no direito a férias**

As faltas não têm qualquer efeito sobre o direito a férias do trabalhador, salvo nos casos em que determinem perda de retribuição, podendo as ausências ser substituídas, se o trabalhador expressamente assim o preferir, e a empresa der o seu acordo, por perda de dias de férias na proporção de um dia de férias por cada dia de falta, desde que seja salvaguardado o gozo efetivo de 20 dias úteis de férias ou da correspondente proporção, se se tratar de férias no ano de admissão.

#### **Cláusula 60.<sup>a</sup>**

##### **Exercício de outra atividade durante as férias**

1- É vedado ao trabalhador o exercício de qualquer outra actividade remunerada, salvo se já a viesse lícitamente exercendo cumulativamente.

2- A violação do disposto no número antecedente dá à empresa o direito de reaver o subsídio de férias, sem prejuízo da responsabilidade disciplinar do trabalhador.

#### **Cláusula 61.<sup>a</sup>**

##### **Violação do gozo de férias**

No caso de a empresa, com culpa, obstar ao gozo das férias nos termos previstos neste AE, o trabalhador receberá, a título de compensação, o triplo da retribuição correspondente ao período em falta, que deverá obrigatoriamente ser gozado até ao termo do primeiro trimestre do ano civil seguinte.

#### **Cláusula 62.<sup>a</sup>**

##### **Subsídio de férias**

1- A retribuição correspondente ao período de férias não pode ser inferior à que os trabalhadores receberiam se estivessem em serviço efetivo, excluindo o subsídio de refeição e subsídio de transporte.

2- Além da retribuição mencionada no número anterior, os trabalhadores têm direito a um subsídio de férias de montante igual ao dessa retribuição, que integra a média mensal dos

prémios de produtividade e assiduidade, durante o ano a que concernem (últimos 12 meses imediatamente anteriores ao pagamento do subsídio).

3- O subsídio de férias será pago no mês anterior àquele em que ocorra o gozo do primeiro período de férias respeitante a cada ano, ou no mês de maio, consoante o que ocorrer primeiro.

4- No caso do primeiro período de férias ocorrer em janeiro, o pagamento efetuar-se-á nesse mês.

#### Cláusula 63.<sup>a</sup>

##### Faltas - Noção

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

2- Nos casos de ausência do trabalhador por períodos inferiores ao período normal de trabalho a que está obrigado durante o ano civil, os respetivos tempos serão adicionados para determinação dos períodos normais de trabalho diário em falta.

3- Para efeito do disposto no número anterior, caso os períodos de trabalho diário não sejam uniformes, considera-se sempre o de menor duração relativo a um dia completo de trabalho.

#### Cláusula 64.<sup>a</sup>

##### Faltas por atraso

1- No caso de atraso justificado, o trabalhador tem direito a iniciar o trabalho, sendo o tempo de atraso considerado como falta justificada não remunerada, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

2- No caso de a apresentação do trabalhador, para o 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, considerando essa período como falta injustificada.

3- O trabalhador deve justificar os atrasos através de retificação de ponto na forma que vier a ser definida pela empresa.

#### Cláusula 65.<sup>a</sup>

##### Tipos de faltas - Princípios gerais

1- As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2- São consideradas faltas justificadas para efeitos deste AE as que como tal forem classificadas pela lei em vigor à data em que se verificar a falta do trabalhador.

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

#### Cláusula 66.<sup>a</sup>

##### Comunicação sobre as faltas

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

2- Quando imprevisíveis, as faltas justificadas são obrigatoriamente comunicadas à empresa, logo que possível.

3- A comunicação tem de ser reiterada para as faltas justificadas imediatamente subsequentes às previstas nas comunicações indicadas no números anteriores.

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

5- As comunicações de ausência devem ser feitas na forma que venha a ser definida pela empresa.

#### Cláusula 67.<sup>a</sup>

##### Efeitos das faltas justificadas

As faltas justificadas não determinam perda ou prejuízo de quaisquer direitos do trabalhador, salvo o disposto na lei, no presente acordo de empresa e nos regulamentos aprovados pela empresa e que rejam as relações de trabalho.

#### Cláusula 68.<sup>a</sup>

##### Efeitos das faltas injustificadas

1- As faltas injustificadas constituem violação do dever de assiduidade e determinam perda de retribuição, em princípio correspondente ao período de ausência, sendo, este, descontado, para todos os efeitos, na antiguidade do trabalhador.

2- As faltas injustificadas determinam a perda imediata do subsídio de assiduidade mensal respectivo e do subsídio de assiduidade anual, bem como do prémio de produtividade do mês a que respeitar a falta.

3- Tratando-se de faltas injustificadas a um ou meio período normal de trabalho diário, imediatamente anteriores ou posteriores aos dias ou meios dias de descanso ou feriados, considera-se que o trabalhador praticou uma infração grave, com as consequências previstas na lei ou neste AE em matéria de perda de retribuição.

#### Cláusula 69.<sup>a</sup>

##### Suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado respeitante ao trabalhador

1- Determina a suspensão do contrato de trabalho o impedimento temporário por facto não imputável ao trabalhador que se prolongue por mais de um mês, nomeadamente doença ou acidente.

2- O impedimento temporário por facto imputável ao trabalhador determina a suspensão do contrato de trabalho nos casos previstos na lei.

3- O disposto no número 1 começará a observar-se mesmo antes de expirado o prazo de um mês, a partir do momento em que seja previsível que o impedimento vai ter duração superior àquele prazo.

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

5- No dia imediato ao da cessação do impedimento, o trabalhador deve apresentar-se à empresa, para retomar a atividade, sob pena de incorrer em faltas injustificadas.

#### Cláusula 70.<sup>a</sup>

##### Cessação do contrato no decurso de impedimento prolongado

1- A suspensão não prejudica o direito de durante ela, qualquer das partes resolver o contrato de trabalho, ocorren-

do justa causa, mediante a observância dos trâmites legais para a resolução do contrato.

2- Sendo o contrato sujeito a prazo, a sua suspensão não impede a sua caducidade no termo do prazo.

## **CAPÍTULO VII**

### **Disciplina**

#### **Cláusula 71.<sup>a</sup>**

##### **Poder disciplinar**

1- A empresa tem poder disciplinar sobre o trabalhador que se encontre ao seu serviço, enquanto durar o respetivo contrato de trabalho.

2- O poder disciplinar pode ser exercido diretamente pela empresa ou pelo superior hierárquico do trabalhador, se a empresa tiver delegado nesse superior o exercício desse poder e nos termos dessa delegação de competência.

3- Constitui infração disciplinar todo o facto voluntário, doloso ou culposos, quer consista em acção quer em omissão, praticado pelo trabalhador com violação dos deveres consignados neste AE ou na lei.

#### **Cláusula 72.<sup>a</sup>**

##### **Sanções disciplinares**

1- As infrações disciplinares dos trabalhadores serão punidas, conforme a gravidade da falta, com as seguintes sanções:

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

2- A sanção disciplinar deve ser proporcionada à gravidade da infração, à culpabilidade do infrator e atender ao comportamento anterior, não podendo aplicar-se mais do que uma sanção pela mesma infração.

3- A perda de dias de férias não pode pôr em causa o gozo de vinte dias úteis de férias, relativos às férias desse ano.

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

5- As sanções referidas nesta cláusula poderão ser agravadas pela respetiva divulgação dentro da empresa, devendo, esta medida acessória, ser comunicada ao trabalhador na nota de culpa, constando expressamente da decisão que confirme essa nota de culpa.

6- Iniciado o procedimento disciplinar, pode a entidade patronal suspender preventivamente o trabalhador sem perda de retribuição.

7- A empresa comunicará ao sindicato respetivo a aplicação das penalidades aplicadas a representantes sindicais, bem como os motivos que as determinaram.

8- São circunstâncias atenuantes das infrações disciplinares a confissão espontânea, o bom comportamento anterior,

a dedicação e zelo pelo serviço, as condições particulares de serviço em que o trabalhador possa ter-se encontrado no momento da infração, a provocação imediata anterior, a intenção de evitar um mal maior, a espontânea reparação do dano causado, a natureza reparável do dano ou a sua pouca gravidade, bem como toda e qualquer circunstância suscetível de, no caso concreto, abonar a conduta do trabalhador ou o grau de culpa.

#### **Cláusula 73.<sup>a</sup>**

##### **Prescrição e execução da infração disciplinar**

1- A infração disciplinar prescreve ao fim de um ano a contar do momento em que teve lugar, salvo se os factos constituírem igualmente crime para o qual a lei estabeleça um prazo de prescrição de duração superior, sendo, neste caso, aplicável o prazo prescricional previsto na lei.

2- A execução da sanção disciplinar só pode ter lugar nos três meses subsequentes à notificação de decisão ao trabalhador.

#### **Cláusula 74.<sup>a</sup>**

##### **Exercício do poder disciplinar**

1- A ação disciplinar é exercida pela administração ou pelos superiores hierárquicos em que aquela delegue.

2- A ação disciplinar caduca no prazo de sessenta dias a contar do conhecimento da infração pela empresa ou pelo superior hierárquico com competência disciplinar.

3- Com exceção da sanção prevista na alínea a) do número 1 da cláusula 72.<sup>a</sup> nenhuma outra pode ser aplicada sem instauração de processo disciplinar escrito.

#### **Cláusula 75.<sup>a</sup>**

##### **Procedimento disciplinar**

1- O exercício do poder disciplinar implica a averiguação dos factos, circunstâncias ou situações em que a alegada infração foi praticada, mediante processo disciplinar nos termos dos números seguintes.

2- O procedimento disciplinar terá, em princípio, início com a notificação da nota de culpa ao trabalhador.

3- Se pela pessoa competente para o exercício de ação disciplinar ou pelo instrutor do processo, for entendido necessário para fundamentar a nota de culpa, poderá a ação disciplinar ser iniciada pela realização de um inquérito preliminar.

4- A notificação ao trabalhador arguido da nota de culpa suspende o prazo previsto no número 2 da cláusula 74.<sup>a</sup>, impedindo a caducidade da ação disciplinar.

5- A instauração do inquérito preliminar, nos termos do número 3 desta cláusula, suspende igualmente o prazo previsto no número 2 da cláusula 74.<sup>a</sup>, desde que seja iniciado até 30 dias após a suspeita de existência de comportamentos irregulares e não decorram mais de 30 dias entre a sua conclusão e a notificação da nota de culpa ao trabalhador.

6- Depois de concluído o inquérito, o instrutor elaborará um relatório no qual fará a descrição sumária das diligências efetuadas e dos resultados obtidos.

7- Se o instrutor entender que os factos apurados não cons-

tituem infração disciplinar, que não foi o arguido o agente da infração ou que não haja lugar a sanção disciplinar por virtude de prescrição ou outro motivo, referi-lo-á no seu relatório, propondo o arquivamento do processo.

8- Se o processo houver de prosseguir, será enviada nota de culpa ao presumível infrator com a descrição circunstanciada dos factos que lhe são imputados, bem como das disposições legais ou contratuais indiciariamente violadas.

9- Nos casos em que se verifique algum comportamento que integre o conceito de justa causa de despedimento, a empresa comunicará, por escrito, a sua intenção de proceder ao despedimento.

10- O arguido tem o direito de ser esclarecido, no ato da entrega da nota de culpa, de que com a sua defesa deve indicar as testemunhas e requerer quaisquer diligências probatórias.

11- A nota de culpa será remetida através de carta registada com aviso de receção ou entregue pessoalmente contra recibo.

12- Será ainda enviada cópia da nota de culpa à comissão de trabalhadores e ao respetivo sindicato no caso de presumível infrator ser representante sindical.

13- Com a instauração do procedimento disciplinar, a empresa pode suspender preventivamente o trabalhador, sem perda de retribuição, antes da notificação da nota de culpa ao trabalhador, desde que, por escrito, fundamente tal decisão, tendo em conta dos indícios imputáveis ao trabalhador e as circunstâncias que tornam inconveniente a sua presença na empresa, clarificando que ainda não lhe foi possível elaborar a competente nota de culpa, que deverá ser elaborada e notificada ao trabalhador até trinta dias após a suspensão do trabalhador.

14- A suspensão do trabalhador que seja representante sindical ou membro da comissão de trabalhadores não obsta a que o mesmo possa ter acesso aos locais e atividades que compreendem o exercício normal dessas funções.

15- No prazo de 10 dias úteis, a contar da receção da nota de culpa, poderá o arguido consultar o processo, deduzir a sua defesa por escrito, requerer as diligências probatórias que repute necessárias à descoberta da verdade e indicar rol de testemunhas, que não devem exceder o total de 10, nem mais de 3 por cada facto.

16- Quando se torne necessário a um adequado exercício do direito de defesa, poderá ser prorrogado o prazo para apresentação dos meios de prova e aumentado o número de testemunhas, a solicitação fundamentada do arguido.

17- Concluídas as diligências probatórias, incluindo a audição das testemunhas arroladas pelo trabalhador, deve ser fornecida cópia integral do processo disciplinar à comissão de trabalhadores, a qual poderá, no prazo de 5 dias úteis, juntar aos autos o seu parecer fundamentado.

18- Se o trabalhador arguido for representante sindical, deverá ser enviada à associação sindical respectiva uma cópia idêntica à referida no número anterior, podendo esta, querendo, em 5 dias úteis, juntar ao processo o seu parecer fundamentado.

19- A entidade competente ponderará, na decisão final, constante de documento escrito, todas as circunstâncias da

infracção, pronunciar-se-á sobre as razões aduzidas pelas entidades mencionadas nas alíneas anteriores que se tiverem pronunciado, e só poderá fundamentá-la em factos que tenham previamente constado de nota de culpa devidamente notificada ao trabalhador.

20- A decisão do processo será comunicada ao trabalhador e à comissão de trabalhadores, e ao sindicato respetivo no caso de se tratar de um representante sindical.

21- Sem prejuízo do disposto no número 2 do artigo 382.º do Código de Trabalho, para os casos de despedimento sem indemnização ou compensação, o procedimento disciplinar será declarado inválido se não forem cumpridas pela empresa as formalidades previstas nos números 9, 15 e 19 desta cláusula.

#### Cláusula 76.<sup>a</sup>

##### **Registo de sanções**

1- A empresa deverá proceder sempre ao registo das sanções disciplinares aplicadas, de modo a permitir verificar o cumprimento das disposições sobre matéria disciplinar por parte da inspeção do trabalho.

2- O registo das sanções deverá mencionar os dados que identifica o trabalhador, que caracterizam a infração, o procedimento disciplinar e a sanção aplicada, e tal registo deverá ser facultado ao trabalhador, ao seu sindicato designadamente através dos delegados sindicais e à comissão de trabalhadores sempre que o requeiram e salvo oposição do trabalhador.

### CAPÍTULO VIII

#### **Cessação do contrato de trabalho**

#### Cláusula 77.<sup>a</sup>

##### **Princípio geral**

O contrato de trabalho pode cessar nos termos previstos na lei.

#### Cláusula 78.<sup>a</sup>

##### **Certificado de trabalho/Outros documentos**

1- A cessação o contrato de trabalho por qualquer das formas previstas, implica a obrigatoriedade por parte da empresa de passar ao trabalhador certificado donde conste o tempo durante o qual esteve ao serviço e o cargo ou cargos que desempenhou, sendo vedadas quaisquer outras referências a não ser que expressamente requeridos pelo trabalhador.

2- Além do certificado de trabalho, a empresa é obrigada a entregar ao trabalhador outros documentos destinados a fins oficiais que por aquela devam ser emitidos e que este solicite, designadamente os previstos na legislação sobre emprego e desemprego.

### CAPÍTULO IX

#### **Regalias sociais**



Cláusula 79.<sup>a</sup>

**Retribuição em caso de incapacidade temporária**

1- Em caso de incapacidade temporária para o desempenho da sua profissão resultante de acidente de trabalho, a empresa processará e liquidará mensalmente a retribuição mensal que o trabalhador auferia antes do acidente, ou outra superior a que houver lugar, ficando este na obrigação de endossar à empresa o subsídio que receber da companhia seguradora.

2- Nos casos previstos no número 1 a empresa deve proporcionar aos trabalhadores, com o seu acordo, o exercício das funções compatíveis com as suas aptidões.

3- As retribuições relativas aos trabalhadores na situação de incapacidade temporária, serão atualizadas em conformidade com a evolução da retribuição da categoria a que o acidentado pertencia à data do acidente.

CAPÍTULO X

**Recolocações e reconversões**

Cláusula 80.<sup>a</sup>

**Princípios gerais**

A empresa assegurará aos trabalhadores com capacidade de trabalho diminuída por doença, por velhice, ou acidente, a sua recolocação ou reconversão profissional para função compatível com as diminuições verificadas e com o acordo do trabalhador, sempre que essa recolocação ou reconversão seja possível.

CAPÍTULO XI

**Outros subsídios/Prémios**

Cláusula 81.<sup>a</sup>

**Subsídio de Natal**

1- Todos os trabalhadores têm direito a receber um subsídio de Natal, equivalente a um mês de retribuição, que integra a média mensal dos prémios de produtividade e assiduidade, durante o ano a que concernem (últimos 12 meses imediatamente anteriores ao pagamento do subsídio), excluindo os subsídios de refeição e transporte, devendo ser pago conjuntamente com a retribuição de novembro.

2- O subsídio de Natal será pago na proporção do trabalho efetivamente prestado, no ano da admissão ou da cessação do contrato e em caso de suspensão do contrato de trabalho, salvo se esta ocorrer por facto respeitante à empresa.

Cláusula 82.<sup>a</sup>

**Prémio de antiguidade**

A empresa continuará a pagar, sem alteração dos termos actualmente em vigor, um prémio mensal de antiguidade, aos trabalhadores admitidos antes de 14 de outubro de 1996.

Cláusula 83.<sup>a</sup>

**Subsídio de refeição**

Por cada período normal de trabalho, num mínimo de 4 horas consecutivas de trabalho efectivo, o trabalhador terá direito a um subsídio de refeição, conforme o disposto no anexo I.

Cláusula 84.<sup>a</sup>

**Subsídio de transporte**

1- Na empresa é estabelecida uma comparticipação a título de subsídio de transporte nos termos indicados no anexo I ao presente AE.

2- O subsídio referido no número anterior será pago com a remuneração mensal, ajustado com os descontos referentes ao mês anterior e não terá lugar no mês de férias.

3- Por cada dia inteiro de ausência ao trabalho, será descontado 1/22 do subsídio mensal de transporte.

Cláusula 85.<sup>a</sup>

**Subsídio de assiduidade**

Os trabalhadores terão direito a um subsídio de assiduidade de acordo com o disposto no anexo I e com o regulamento em vigor.

CAPÍTULO XII

**Segurança, higiene e saúde**

Cláusula 86.<sup>a</sup>

**Princípios gerais**

1- A empresa obriga-se a instalar os trabalhadores em boas condições de trabalho de acordo com o preceituado na lei, e nas resoluções ou convenções de organismos internacionais ratificados a nível oficial.

2- A defesa das garantias dos trabalhadores nos campos da segurança, higiene e saúde compete à vigilância dos próprios trabalhadores e da empresa e, particularmente, a comissão eleita para esse fim.

3- Aos trabalhadores deverão ser dadas instruções apropriadas relativamente aos riscos que comportem as respetivas ocupações e as precauções a tomar.

4- Os trabalhadores devem colaborar na função de segurança, designadamente através da formação promovida pelos órgãos de segurança, higiene e saúde.

5- Os trabalhadores devem ainda contribuir para a criação e manutenção de boas condições ambientais na empresa, nomeadamente colocando os lixos e produtos residuais nos locais próprios, devidamente separados por tipos, conforme as soluções organizativas que estiverem em uso, para que se proceda ao seu conveniente tratamento e, sempre que possível, se efetue a sua reciclagem de acordo com a legislação em vigor.

#### Cláusula 87.<sup>a</sup>

##### Comissão de segurança, higiene e saúde no trabalho

Nos termos e em obediência ao legalmente estabelecido, na empresa funcionará uma comissão de segurança, higiene e saúde.

#### Cláusula 88.<sup>a</sup>

##### Medicina do trabalho

Na organização dos serviços de segurança, higiene e saúde no trabalho, será adotada, pela empresa, uma das modalidades previstas na lei.

#### Cláusula 89.<sup>a</sup>

##### Disposição transitória

1- A presente convenção revoga o instrumento de regulamentação coletiva celebrado entre SN Maia - Siderurgia Nacional, SA, o SINDEL - Sindicato Nacional da Indústria e da Energia, e outros, e publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 39, (1.ª série), de 22 de outubro de 2014.

2- As partes outorgantes declaram, para todos os efeitos, que o presente acordo de empresa é globalmente mais favorável, quer para os trabalhadores, quer para a empresa, do que os instrumentos de regulamentação coletiva anteriores e que alguma vez se aplicaram.

#### ANEXO I

##### Quadro salarial

1- Atualização salarial, aplicável aos salários em concreto e não à tabela salarial que manterá a estrutura definida no anexo VII:

2017 - 1,5 %.

2018 - taxa de inflação de 2017, acrescida de 0,25 %.

2019 - taxa de inflação de 2018, acrescida de 0,25 %.

2- Subsídio de turno (cláusula 44.<sup>a</sup>).

Nos anos de 2017, 2018 e 2019, as percentagens de subsídio de turno abaixo mencionadas incidirão sobre o valor de referência praticado no ano de 2016.

– Horário de três turnos com folga rotativa - 20 %.

– Horário de dois turnos parcialmente noturnos com folga rotativa - 20 %.

– Horário de dois turnos elaborado nos termos do número 9 da cláusula 44.<sup>a</sup> do AE - 22 %.

– Horário de três turnos com folga fixa ao domingo - 13 %.

– Horário de dois turnos com folga rotativa - 12 %.

– Horário de dois turnos com folga fixa ao domingo - 10 %.

– Trabalhadores não incluídos em turnos, mas sujeitos a um regime de folga rotativa - 8 %.

3- Prémio de prevenção de acordo com o anexo II.

4- Subsídio de refeição:

4.1- O trabalhador terá direito a um subsídio de refeição no valor de 10,12 € (cláusula 83.<sup>a</sup>) por cada dia de trabalho efetivo, no mínimo de quatro horas de trabalho consecutivas.

4.2- O trabalhador que estiver afeto a horários diários em que se verifique a sua prestação por um período superior a 11 horas, terá direito a um segundo subsídio de refeição.

4.3- O valor do subsídio de refeição será atualizado em 2018 e 2019 de acordo com o estabelecido no número 1 deste anexo.

5- Subsídio de transporte no valor correspondente a 84 % do custo real do transporte coletivo mais económico que for identificado pela empresa, com o limite máximo de 43,04 € (cláusula 84.<sup>a</sup>).

6- Subsídio de assiduidade (cláusula 85.<sup>a</sup>):

As percentagens do subsídio de assiduidade incidem sobre a retribuição de base de cada trabalhador.

– Subsídio de assiduidade mensal - 6,6 %.

– Prémio de assiduidade anual - 52 %.

7- Pagamento de trabalho suplementar conforme cláusula 43.<sup>a</sup> do AE:

7.1- O trabalho suplementar prestado em dia normal de trabalho, será remunerado com os seguintes acréscimos:

– Em dia normal - 1.ª hora: 62,5 %.

– Em dia normal - 2.ª hora e seguintes: 75 %.

7.2- O trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal complementar será remunerado com o acréscimo de 80 %.

7.3- O trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal obrigatório será remunerado com o acréscimo de 75 %.

7.4- O trabalho suplementar prestado em dia feriado será remunerado com o acréscimo de 150 %.

8- O trabalho normal prestado em dia feriado será remunerado com o acréscimo de 160 %.

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

10- Nos anos de 2017, 2018 e 2019 será aplicado um prémio de produtividade com um valor de referência igual ao praticado no ano de 2016, a ser distribuído segundo regulamentação implementada pela empresa.

#### ANEXO II

##### Regulamento para o regime de prevenção

##### Princípios gerais

1- O serviço de prevenção destina-se a ocorrer a acontecimentos extraordinários, a situações imprevisíveis de avarias e em casos de manifesta urgência, devendo o pessoal devidamente especializado estar localizado e à disposição da empresa, na residência ou imediações, fora do período normal de trabalho.

2- Durante o período de prevenção, o pessoal obriga-se a satisfazer a eventual convocação, comparecendo na fábrica, com a máxima prontidão, de acordo com os meios de transporte utilizados.

3- Quando por razões graves de carácter pessoal ou familiar o trabalhador solicite dispensa do regime de prevenção, a

empresa só poderá recusar desde que a concessão da dispensa implique prejuízos graves para a laboração.

4- A empresa obriga-se a publicar mensalmente a escala com os trabalhadores abrangidos pela prevenção para aquele período.

5- O período de prevenção é semanal, compreendido entre as 8h30 de segunda-feira às 8h30 da segunda-feira seguinte, não podendo o trabalhador em princípio cumprir dois períodos seguidos.

6- Quando algum trabalhador pretender trocar o período de prevenção com outro trabalhador, deve solicitá-lo previamente à empresa.

7- Os trabalhadores na situação de regime de prevenção terão direito, independentemente de serem chamados à fábrica para a prestação de serviços urgentes, a um prémio por cada período de prevenção equivalente a 10 % do valor de referência praticado no ano de 2016.

No caso de se verificar deslocação à fábrica serão pagos:

a) Os custos da deslocação (factura de transportes ou km, só sendo considerado o custo da deslocação entre a residência do trabalhador e a fábrica e regresso, se for caso disso);

b) O pagamento do trabalho suplementar realizado ao abrigo do regime de prevenção;

c) No caso dos trabalhadores isentos de horário, ser-lhe-á paga a percentagem de 15 %, do valor de referência praticado no ano de 2016, em substituição da percentagem de 10 % acima referida.

8- Quando não se complete o período de prevenção, o prémio será proporcional ao tempo em que se encontrou nessa situação.

### ANEXO III

Este anexo integra a regulamentação da estrutura funcional do trabalho e é parte integrante do acordo de empresa.

## CAPÍTULO I

### Estrutura funcional

#### Cláusula 1.<sup>a</sup>

##### Definição das categorias

1- As categorias definidas no anexo IV correspondem ao essencial das funções e às tarefas que predominantemente as caracterizam, sem prejuízo do desempenho de outras tarefas complementares, ligadas à função ou, ainda, outras que venham a surgir pela introdução de alterações de procedimentos ou tecnologia. Caso estas alterações constituam factor essencial ou predominante do conteúdo funcional das categorias a empresa analisará conjuntamente com os órgãos representativos dos trabalhadores a possível reclassificação e/ou criação de nova categoria.

2- As categorias e respectivas definições constituem o âmbito de actuação em regime normal de laboração. Em caso de paragens pontuais ou programadas motivadas por avarias, acidentes, introdução de novas tecnologias, investimentos e outras paralisações atendíveis, todos os trabalhadores serão

requisitados para tarefas destinadas à reposição das condições de exploração. Nesta situação a empresa terá sempre em consideração qualificação e dignidade profissional dos seus trabalhadores.

#### Cláusula 2.<sup>a</sup>

##### Classificação das categorias

As diversas categorias profissionais abrangidos pelo presente protocolo são distribuídas em níveis profissionais tendo por base as exigências das tarefas, os conhecimentos técnicos necessários, a formação profissional, o grau de responsabilidade e o grau de autonomia requeridos para o normal desempenho das funções (anexo V).

#### Cláusula 3.<sup>a</sup>

##### Mobilidade

1- A mobilidade no seio da empresa será regulada unicamente pelo grau de instrução, qualificação e formação profissional necessárias para o desempenho das funções e pela pertença ao nível de enquadramento profissional.

2- A mobilidade entre níveis profissionais será introduzida sempre que razões de ordem técnica, organizativa e de laboração o justifiquem, devendo esta assumir carácter temporário.

3- A mobilidade descendente é ditada por razões imprevistas e essenciais para a actividade produtiva e não representa diminuição da retribuição do trabalhador.

4- Em caso de mobilidade ascendente a empresa deverá assegurar o pagamento das diferenças salariais, durante o tempo de exercício da função de maior enquadramento.

#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### Polivalência

1- O processo de polivalência é a forma natural de flexibilizar a prestação do trabalho no seio da empresa através do alargamento do âmbito das funções tipificadas nas categorias profissionais.

2- A polivalência deverá ser estabelecida pelos responsáveis de cada serviço, entre actividades ou funções conexas, enquadradas no mesmo nível profissional, facilitando à empresa a aquisição dos conhecimentos técnico-profissionais necessários para o desenvolvimento desta polivalência.

3- A aptidão dos trabalhadores para o exercício da polivalência será um factor importante no processo de avaliação do mérito individual.

## CAPÍTULO II

### Retribuição do trabalho

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### Retribuição

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

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

3- Até prova em contrário, presume-se constituir retribuição toda e qualquer prestação da entidade patronal ao trabalhador.

4- Para efeitos de cálculo de taxa horária serão consideradas as verbas recebidas a título de remuneração base, prémio de antiguidade, subsídio de turno e isenção de horário de trabalho.

5- A retribuição será paga por transferência bancária até ao último dia de cada mês.

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### Estrutura salarial

A estrutura salarial é constituída por uma sequência de níveis salariais com considerável amplitude, em que se assume que todas as categorias incluídas em cada nível, têm o mesmo «valor relativo» para a empresa, permitindo no entanto a distinção do desempenho e mérito individual (anexo VI).

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### Remunerações variáveis

1- A empresa manterá uma política de remunerações variáveis que permitam fomentar a melhoria de resultados. Para tal, continuará a desenvolver um sistema que possibilite recompensar níveis de rentabilidade, de produtividade, de assiduidade e de desempenho considerados essenciais para o sucesso da organização.

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### Carreira profissional

1- Por carreira profissional, entende-se a progressão do trabalhador na grelha salarial dentro do mesmo nível ou para o nível superior (anexo VII).

2- A progressão vertical consiste na mudança de nível de enquadramento decorrente da requalificação do posto de trabalho ou do preenchimento definitivo de um posto de trabalho de nível superior. Esta progressão basear-se-á cumulativamente nos seguintes critérios:

- Capacidade de polivalência atingida;
- Conhecimentos técnico-profissionais demonstrados;
- Mérito individual.

3- A progressão horizontal consiste num aumento de vencimento dentro do mesmo nível de enquadramento decorrente da obtenção de níveis de apreciação de desempenho bons, sendo determinado por deliberação da administração o valor percentual a praticar em cada ano.

4- Todas as progressões e promoções terão de ser suportadas e fundamentadas em fichas de apreciação elaboradas pelas hierarquias e sujeitas a aprovação superior.

#### ANEXO IV

##### Definição de categorias

##### Nível profissional I

*Técnico superior* - Técnicos possuidores de formação e/ou desempenho de nível superior que dominam e aplicam determinadas técnicas qualificadas e específicas, através de acções de investigação, análise, apoio e execução, assumindo a gestão dos meios de actuação que lhes forem afectos, a fim de darem cumprimento à realização dos objectivos do sector em que estão inseridos e pelos quais são responsáveis.

##### Nível profissional II

*Técnico especialista* - Técnico que, possuindo formação técnico-profissional e elevados conhecimentos práticos adquiridos no desempenho das suas funções, organiza, coordena e executa as actividades mais complexas da sua área de especialização dirigindo o grupo de profissionais que o coadjuvam.

##### Nível profissional III

*Técnico intermédio* - Técnico que executa, com base em conhecimentos técnico-práticos aprofundados, as tarefas mais complexas de uma área ou sector de actividade específica, podendo coordenar e controlar um grupo de profissionais afectos a essa mesma área ou sector.

##### Nível profissional IV

*Administrativo* - Executa tarefas de natureza administrativa, designadamente expediente geral, arquivos, ficheiros, registos, conferência de documentos, consultas e conferências de listagens e ou mapas. Contacta órgãos internos ou externos com base em procedimentos pré-estabelecidos, inerentes à área da sua actividade, nomeadamente serviços de pessoal, de contabilidade, de secretaria, de finanças, de compras, de vendas, de contencioso.

*Analista de laboratório* - Realiza ensaios físico-químicos, efectuando determinações qualitativas e quantitativas. Coordena e executa os trabalhos relacionados com a colheita e preparação de amostras, podendo recorrer à utilização de máquinas-ferramentas na preparação do seu trabalho. Colabora no estudo e aperfeiçoamento de métodos de ensaio. Efectua auditorias aos processos e aos produtos. É responsável pela conservação dos equipamentos que utiliza.

*Assentador de refractários* - Executa todos os trabalhos de construção, substituição e conservação dos revestimentos refractários ou anti-ácidos. Executa tarefas simples de manutenção e limpeza.

*Condutor de máquinas* - Tem a seu cargo a condução de veículos, pontes rolantes, pórticos com cabinas e gruas de elevação, executando todas as manobras de deslocação sendo responsável pelo material a deslocar e executando trabalhos de apoio à conservação.

É responsável pelo estado de conservação das máquinas, efectuando tarefas simples de manutenção e limpeza.

*Electricista* - Executa, monta, modifica, conserva e repara instalações, máquinas e aparelhagens eléctricas de alta e baixa tensão, orienta quando necessário o assentamento de



estruturas para suporte de aparelhagens eléctricas.

*Fundidor* - Executa trabalhos específicos no fabrico de aço líquido, sendo responsável pelo estado de conservação geral e dos equipamentos do sector de actividade, executando tarefas simples de manutenção e limpeza.

*Laminador* - Executa tarefas específicas de laminagem na zona das caixas e seu equipamento auxiliar procedendo à montagem, regulação e ajustamento das referidas caixas, bem como às tarefas de laminagem manual e trabalhos de limpeza e manutenção do trem. Controla a quantidade de acordo com programas e verifica o produto em curso de fabrico.

*Mecânico* - Executa tarefas na especialidade de mecânica, serralharia, rectificação, torno, executando tarefas simples de corte, aquecimento a maçarico, etc. Prepara as máquinas, as ferramentas, e os equipamentos que utiliza sendo responsável pelo seu estado de conservação, executando tarefas simples de manutenção e limpeza.

*Operador de cabine de comando* - Opera postos de comando centralizados, com maior ou menor automatização de uma linha de produção, assegurando as manobras de funcionamento da linha, actuando na reposição das condições de laboração, efectuando todos os registos ligados à linha de produção do seu âmbito de acção.

Efectua mudanças dos órgãos de linha, sendo responsável pelo estado de conservação dos equipamentos do sector de actividade, executando tarefas simples de manutenção e limpeza.

*Operador de vazamento contínuo* - Prepara e executa todas as actividades necessárias para assegurar as condições de funcionamento do vazamento contínuo do sistema de arrefecimento, lubrificação e corte, bem como as actividades de vazamento de aço líquido.

Efectua trabalhos inerentes a recuperação das condições da máquina de vazamento, sendo responsável pelo estudo de conservação dos equipamentos do sector de actividade, executando tarefas simples de manutenção.

*Preparador de painéis Tundish* - Procede à preparação de painéis e Tundish bem como à movimentação e montagem do material apropriado para o vazamento do aço. Colabora nos trabalhos inerentes à recuperação das condições da máquina de vazamento executando tarefas simples de manutenção.

*Profissional de serviços de apoio* - É o trabalhador que executa predominantemente actividades de apoio, destinadas a assegurar as tarefas de suporte ao processo produtivo em condições de possibilitar a obtenção de objectivos baseados em critérios de rentabilidade e produtividade, sendo responsável pela limpeza e conservação dos meios que lhe estão afectos.

Nível profissional V

*Trabalhador não especializado* - Trabalhador que executa um conjunto de tarefas perfeitamente definidas e rotinadas e que não requerem nenhum conhecimento técnico específico.

ANEXO V

Classificação de categorias

Nível profissional	Categoria
I	Técnico superior
II	Técnico especialista
III	Técnico intermédio
IV	Administrativo Analista de laboratório Condutor de máquinas Electricista Fundidor Laminador Mecânico Operador de cabine de comando Operador de vazamento contínuo Preparador de painéis e Tundish Assentador de refractários Profissional de serviços de apoio
V	Trabalhador não especializado Estagiário

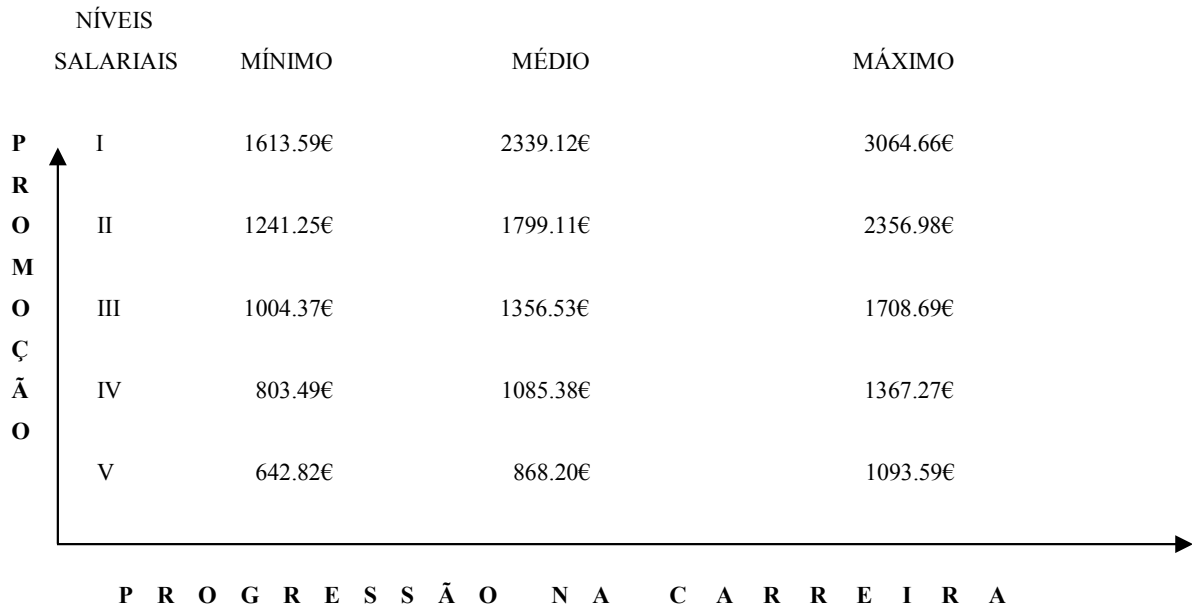
ANEXO VI

Estrutura salarial por categorias

Nível profissional	Categoria	Mínimo	Máximo
I	Técnico superior	1 613,59 €	3 064,66 €
II	Técnico especialista	1 241,25 €	2 356,98 €
III	Técnico intermédio	1 004,37 €	1 708,69 €
IV	Administrativo Analista de laboratório Condutor de máquinas Electricista Fundidor Laminador Mecânico Operador de cabine de comando Operador de vazamento contínuo Preparador de painéis e Tundish Assentador de refractários Profissional de serviços de apoio	803,49 €	1 367,27 €
V	Trabalhador não especializado Estagiário	642,82 €	1 093,59 €



**ANEXO VII**  
**Estrutura salarial/Carreiras**



- (1) Percentagem da amplitude entre o mínimo e máximo de cada nível.
- (2) Percentagem diferencial entre cada nível salarial.

Maia, 17 de abril de 2017.

Pela SN Maia - Siderurgia Nacional, SA:  
*Alvaro Alvarez Almodovar*, procurador.

Pelo SINDEL - Sindicato Nacional da Indústria e Energia:  
*António Rui Correia de Carvalho Miranda*, mandatário.  
*Alberto Oliveira do Vale*, mandatário.

Pela SN Maia - Siderurgia Nacional, SA:  
*Alvaro Alvarez Almodovar*, procurador.

Pelo SNEET - Sindicato Nacional dos Engenheiros, Engenheiros Técnicos e Arquitetos:  
*António Rui Correia de Carvalho Miranda*, mandatário.

Pela SN Maia - Siderurgia Nacional, SA:  
*Alvaro Alvarez Almodovar*, procurador.

SITese - Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços, Comércio, Restauração e Turismo:  
*José Augusto Santos*, mandatário.

Depositado em 2 de maio de 2017, a fl. 17 do livro n.º 12, com o n.º 60/2017, 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 SN Seixal - Siderurgia Nacional, SA e o SINDEL - Sindicato Nacional da Indústria e da Energia e outros - Revisão global**

Revisão do texto do acordo de empresa celebrado entre a SN Seixal - Siderurgia Nacional, SA, o SINDEL - Sindicato Nacional da Indústria e da Energia e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 39, (1.ª série), de 22 de outubro de 2014.

**CAPÍTULO I**

**Âmbito, área, vigência e denúncia**

Cláusula 1.ª

**Âmbito**

1- O presente acordo de empresa (AE) obriga, por um lado, a SN Seixal - Siderurgia Nacional, SA, adiante designada por empresa, cuja atividade principal é a definida no CAE 24 100 e, por outro lado, os trabalhadores ao seu serviço abrangidos pelo acordo de empresa revisto e organizações sindicais outorgantes.

2- Consideram-se parte integrante deste AE os protocolos complementares acordados entre as mesmas partes, com referência a regulamentação específica aplicável em função dos estabelecimentos industriais da empresa

3- O presente acordo tem por objetivo ser aplicado aos 360 trabalhadores da SN Seixal - Siderurgia Nacional, SA, em conformidade com a lei.

Cláusula 2.<sup>a</sup>

**Área**

O presente AE aplica-se em todo o território nacional e em todas as áreas em que a empresa exerça a sua atividade.

Cláusula 3.<sup>a</sup>

**Vigência**

1- O presente AE entra em vigor na data da sua assinatura, devendo em conformidade com a lei ser objeto de publicação integral.

2- O presente AE manter-se-á em vigor até à publicação de novo acordo.

3- A tabela salarial e demais cláusulas de expressão pecuniária vigorarão de 1 de janeiro a 31 de dezembro de cada ano.

Cláusula 4.<sup>a</sup>

**Denúncia**

1- O presente AE não pode ser denunciado antes de 1 de setembro de 2019.

2- A denúncia deverá ser acompanhada da proposta escrita relativa às matérias que se pretende sejam revistas.

3- A resposta por escrito e respetiva fundamentação será enviada até 30 dias após a receção da proposta.

4- As negociações iniciar-se-ão no prazo máximo de 45 dias, a contar da data da denúncia.

**CAPÍTULO II**

**Direitos e deveres das partes**

Cláusula 5.<sup>a</sup>

**Deveres dos trabalhadores**

São deveres dos trabalhadores:

a) Cumprir as disposições legais aplicáveis, o presente AE e os protocolos e regulamentos dele emergentes;

b) Respeitar e tratar o empregador, os superiores hierárquicos, os, os companheiros de trabalho e as demais pessoas que se relacionem com a empresa, com urbanidade e probidade;

c) Realizar o trabalho com zelo e diligência;

d) Prestar em matéria de serviço todos os conselhos e ensinamentos solicitados pelos seus companheiros de trabalho;

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

f) Cumprir as ordens e instruções dos superiores hierárquicos em tudo o que respeite à execução e disciplina do trabalho, que não sejam contrárias aos seus direitos ou garantias;

g) Cumprir e fazer cumprir as normas de higiene, segurança e saúde no trabalho, bem como as obrigações ambientais de sustentabilidade que decorram da lei ou regras internas

da empresa;

h) Participar aos seus superiores hierárquicos os acidentes, incidentes, situações de emergência ou quaisquer ocorrências anormais que tenham surgido durante o serviço;

i) Frequentar os cursos de aperfeiçoamento ou as ações de formação profissional que a empresa promova ou subsidie, e colaborar ou proporcionar formação aos seus colegas quando tal lhe for determinado pela empresa;

j) Responsabilizar-se e velar pela boa conservação e utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhe forem confiados pela empresa;

k) Guardar lealdade à empresa e, nomeadamente, abster-se de negociar por conta própria ou alheia em concorrência com a empresa, e de divulgar informações referentes à sua organização, métodos de produção e negócios;

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

m) Observar as regras da empresa respeitantes às condições de entrada e saída das instalações, incluindo as relativas a revistas a pessoas e viaturas, em conformidade com lei;

n) Não abandonar o seu posto de trabalho uma vez cumprido o horário, sem que seja substituído ou sem que o responsável da instalação tenha tomado as providências necessárias quando desse abandono possam resultar prejuízos para a empresa;

o) Comunicar por escrito e no prazo de 15 dias aos órgãos de pessoal a alteração da residência habitual, sempre que ela se verifique;

p) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;

q) 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.

Cláusula 6.<sup>a</sup>

**Deveres da empregadora**

São deveres da empresa:

a) Cumprir o presente AE, os regulamentos dele emergentes e a lei;

b) Respeitar e tratar o trabalhador com urbanidade e probidade;

c) Exigir do pessoal com funções de chefia que adote comportamento conforme ao disposto na alínea anterior;

d) Proporcionar aos trabalhadores adequadas condições de trabalho, nomeadamente no que respeita à moral, higiene, saúde e segurança no trabalho;

e) Pagar ao trabalhador a retribuição de acordo com a sua categoria e escalão profissionais e regime de trabalho;

f) Contribuir para a elevação do nível de produtividade do trabalhador, nomeadamente proporcionando-lhe formação profissional;

g) Respeitar a autonomia técnica do trabalhador, que exerça atividades cuja regulamentação profissional a exija;

h) Enviar aos sindicatos outorgantes do presente AE, até ao décimo dia útil do mês seguinte a que respeitam, os mapas de quotização e o produto das quotas dos trabalhadores que para tal dêem o seu acordo por escrito;

i) Passar certificados de trabalho aos trabalhadores, dos quais conste a antiguidade, funções ou cargos desempenhados, podendo, se a empresa assim o entender, neles indicar outras referências se tal for solicitado pelo interessado;

j) Cumprir os deveres impostos por lei em matéria de acidentes de trabalho e doenças profissionais, prevenindo riscos e doenças profissionais e tendo em conta a protecção da segurança e saúde do trabalhador, devendo indemnizá-lo dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho;

k) Adoptar, no que se refere à higiene, saúde e segurança no trabalho, as medidas que decorram para a empresa da aplicação das prescrições legais e convencionais vigentes;

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

m) Fornecer ao trabalhador informação e formação sobre as regras ambientais e de sustentabilidade em vigor na empresa;

n) Prestar aos sindicatos outorgantes e aos delegados sindicais todas as informações e esclarecimentos que solicitem, com vista ao exercício das suas atribuições, de acordo com o previsto na lei e neste AE;

o) Entregar a cada trabalhador um exemplar do acordo de empresa.

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### **Garantias dos trabalhadores**

1- É proibido à empresa:

a) Opor-se por qualquer forma a que os trabalhadores exerçam os seus direitos, bem como despedi-los ou aplicar-lhes sanções por causa desse exercício;

b) Diminuir a retribuição do trabalhador, salvo nos casos previstos na lei ou neste acordo de empresa;

c) Baixar a categoria profissional ou o escalão salarial do trabalhador, salvo nos casos previstos na lei ou no AE;

d) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo o disposto na cláusula 8.<sup>a</sup>;

e) Obrigar os trabalhadores a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pela empresa ou por pessoas por ela indicados;

f) Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, economatos, refeitórios ou outros estabelecimentos para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;

g) Despedir e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos decorrentes da antiguidade;

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

i) Fazer discriminação em eventuais revistas à saída das instalações;

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

k) A prática de qualquer ato de discriminação, direta ou indireta em razão do sexo.

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### **Transferência de trabalhadores para outro local de trabalho**

1- A empresa pode, quando o seu interesse o exija, trans-

ferir, provisória ou definitivamente, o trabalhador para outro local de trabalho se essa transferência não implicar prejuízo sério para o trabalhador, e este der o seu acordo escrito.

2- A empresa pode, ainda, transferir o trabalhador para outro local de trabalho se a alteração resultar da mudança, total ou parcial, do estabelecimento onde aquele presta serviço.

3- Entende-se por local de trabalho, o estabelecimento em que o trabalhador presta habitualmente serviço.

4- No caso previsto na segunda parte do número um, e relativamente às situações de transferência definitiva ocorridas devido às circunstâncias enunciadas no número 2 desta cláusula que causem prejuízo sério para o trabalhador, este pode, querendo, rescindir o contrato de trabalho com direito à indemnização.

5- A empresa custeará sempre as despesas feitas pelo trabalhador diretamente impostas e decorrentes da transferência, nomeadamente de transporte do trabalhador, agregado familiar e mobília, as quais deverão ser comprovadas e discriminadas, e satisfeitas de uma só vez pela empresa.

6- A empresa concederá ao trabalhador, em caso de transferência, dispensa sem perda de remuneração para que este regularize a sua situação habitacional, até 4 dias úteis, podendo no entanto o trabalhador acordar com a empresa outro prazo.

7- No caso de a transferência do trabalhador ser provisória, da ordem de transferência deve constar, além da justificação, o tempo de duração previsível da transferência, que não deve exceder seis meses, salvo condições especiais que deverão ser enunciadas na mesma ordem de transferência.

8- Em caso de transferência do local de trabalho a título provisório, o trabalhador considera-se em regime de deslocação.

9- Não se consideram como transferência de trabalhadores as simples deslocações em serviço, relativamente às quais a empresa reembolsará integralmente as despesas com transporte, alojamento e alimentação às mesmas inerentes, podendo a empresa adiantar os montantes previstos.

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### **Cedência ocasional**

1- A cedência ocasional de trabalhadores é lícita quando se verifiquem cumulativamente as seguintes condições:

a) O trabalhador cedido esteja vinculado ao empregador cedente por contrato de trabalho sem termo resolutivo;

b) A cedência ocorra no quadro de colaboração entre sociedades coligadas, em relação societária de participações recíprocas, de domínio ou de grupo, ou entre empregadores, independentemente da natureza societária, que mantenham estruturas organizativas comuns;

c) O trabalhador manifeste a sua vontade em ser cedido.

2- Às situações de cedência ocasional aplica-se, em tudo o mais, o disposto no Código do Trabalho.

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### **Prestação de serviços não compreendidos no contrato de trabalho**

1- O trabalhador deve, em princípio, exercer funções correspondentes à actividade para que foi contratado devendo

a empresa atribuir-lhe no âmbito da referida actividade as funções mais adequadas às suas aptidões e qualificação profissional.

2- A atividade contratada é determinada por referência ao nível profissional, com remissão para o anexo IV (Definição de categorias) e compreende, as funções que lhe sejam afins ou funcionalmente ligadas, e as funções compreendidas no mesmo nível profissional definido naquele anexo.

3- A empresa pode encarregar o trabalhador de desempenhar outras tarefas para as quais tenha qualificação e capacidade e que tenham afinidade ou ligação funcional com as que correspondem à sua função normal, enquadrada, esta, na atividade exercida pela empresa, ainda que não compreendidas na definição da categoria respetiva.

4- A empresa pode, ainda, quando o seu interesse o exija, encarregar temporariamente o trabalhador de funções não compreendidas na atividade contratada, desde que tal não implique modificação substancial da posição do trabalhador.

5- Por estipulação contratual as partes podem alargar ou restringir a faculdade conferida no número anterior.

6- O disposto no número 3 desta cláusula, só é aplicável se o desempenho da função normal se mantiver como atividade principal do trabalhador, não podendo, em caso algum, as atividades exercidas acessoriamente determinar a sua desvalorização profissional ou a diminuição da sua retribuição.

7- O disposto nos dois números anteriores deve ser articulado com a formação e a valorização profissional.

8- No caso de às atividades acessoriamente exercidas corresponder retribuição mais elevada, o trabalhador terá direito a esta e, após seis meses de exercício dessas atividades, terá direito a reclassificação, a qual só poderá ocorrer mediante o seu acordo.

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

10- Os trabalhadores que prestem serviço em instalações fabris, em postos predominantemente de produção, deverão colaborar nas tarefas auxiliares, de conservação, limpeza e manutenção geral dos postos de trabalho e de outros diretamente a eles adstritos.

11- Decorrido um ano no exercício da atividade referida no número 3, o trabalhador terá direito à categoria profissional e remuneração respetivas.

#### **Cláusula 11.<sup>a</sup>**

##### **Exercício de funções inerentes a diversos níveis profissionais**

Quando o trabalhador, com regularidade, exerce funções inerentes a diversos níveis profissionais, receberá a retribuição mais elevada correspondente a esses níveis, sendo considerada para os fins desta cláusula, a retribuição mínima prevista neste acordo para esses níveis, se tal retribuição for superior à que o trabalhador recebia antes de iniciar o exercício dessas funções.

#### **Cláusula 12.<sup>a</sup>**

##### **Comissão de serviço**

1- Podem ser exercidos em comissão de serviço os cargos

de administração ou equivalentes, de direcção, de chefia, de coordenação, de fiscalização, de apoio e ou secretariado aos titulares desses cargos, bem como os que pressuponham especial relação de confiança.

2- A comissão de serviço rege-se, em tudo o não previsto na presente cláusula, pelo legalmente consagrado no Código de Trabalho.

## **CAPÍTULO III**

### **Organização dos trabalhadores na empresa**

#### **SECÇÃO I**

##### **Comissão paritária**

#### **Cláusula 13.<sup>a</sup>**

##### **Composição**

1- É constituída uma comissão paritária composta por 6 elementos, sendo 3 de uma parte em representação das organizações sindicais outorgantes deste AE e 3 de outra parte em representação da empresa.

2- Por cada representante efetivo será designado um suplente.

3- Os representantes das partes podem ser assistidos por assessores até ao máximo de três.

4- No prazo de trinta dias após a publicação deste AE, cada uma das partes comunicará por escrito à outra os nomes dos seus representantes.

#### **Cláusula 14.<sup>a</sup>**

##### **Competência**

1- Compete à comissão paritária:

a) Deliberar sobre as dúvidas relativas à aplicação do presente AE, nomeadamente em matéria de reclassificação, bem como os regulamentos dele emergentes;

b) Proceder à definição e enquadramento de novas categorias profissionais e respectivas funções;

c) Analisar e decidir sobre as matérias da sua competência que lhe são atribuídas pelo presente AE e pela lei.

2- Para o exercício das suas atribuições a comissão paritária poderá solicitar à empresa todos os elementos de que necessite, ouvir as pessoas que entender, proceder a inquéritos e recorrer ao parecer de especialistas.

#### **Cláusula 15.<sup>a</sup>**

##### **Funcionamento**

1- A comissão paritária reunirá no prazo máximo de 5 dias úteis, após pedido de intervenção de qualquer das partes, que deverá convocar a outra por escrito e remeter-lhe a respectiva ordem de trabalhos.

2- A comissão paritária só pode deliberar desde que estejam presentes dois membros representantes de cada parte.

3- Na falta de *quorum* a comissão paritária reunirá novamente no prazo máximo de 3 dias úteis, podendo deliberar



qualquer que seja o número de elementos presentes, desde que as duas partes o estejam.

4- As deliberações serão tomadas por unanimidade, sendo as mesmas consideradas para todos os efeitos como regulamentação deste AE, sujeitas nos mesmos termos que este a depósito e publicação nos termos legais.

5- A pedido da comissão, poderá participar nas reuniões, sem direito a voto, um representante do respetivo ministério ou outra entidade que a comissão entenda conveniente.

6- Por cada reunião, a comissão paritária elaborará a respetiva acta, onde constarão os assuntos tratados e as deliberações tomadas.

## SECÇÃO II

### Atividade sindical

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### Direito à atividade sindical na empresa

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

2- Os delegados sindicais são eleitos e destituídos nos termos dos estatutos dos respetivos sindicatos.

3- Entende-se por comissão sindical a organização dos delegados do mesmo sindicato na empresa.

4- Entende-se por comissão intersindical na empresa a organização de delegados sindicais dos sindicatos outorgantes deste AE representativos dos trabalhadores na empresa.

5- Os delegados sindicais têm o direito de afixar, no interior da empresa e em local apropriado, para o efeito reservado pelo empregador, textos, convocatórias, comunicações ou informações relativos à vida sindical e aos interesses socioprofissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, mas sem prejuízo, em qualquer dos casos, da normal laboração da empresa.

6- Aos dirigentes sindicais ou seus representantes é facultado o acesso às instalações da empresa e às reuniões dos trabalhadores, mediante comunicação à empresa, com a antecedência mínima de seis horas, salvo casos excecionais, e ficando sujeitos aos regulamentos de higiene e segurança.

7- As direções dos sindicatos comunicarão à empresa a identificação dos delegados sindicais, bem como daqueles que fazem parte das comissões sindicais e intersindicais de delegados, por meio de carta registada com aviso de receção, de que será afixada cópia nos locais reservados às informações sindicais. O mesmo procedimento deverá ser observado no caso de substituição ou cessação de funções.

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### Número de delegados sindicais

1- O número máximo de delegados sindicais, por sindicato, a quem são atribuídos os direitos referidos na cláusula anterior e seguintes é:

a) Com menos de 50 trabalhadores sindicalizados - 1;

b) Com 50 a 99 trabalhadores sindicalizados - 2;

c) Com 100 a 199 trabalhadores sindicalizados - 3;

d) Com 200 a 499 trabalhadores sindicalizados - 6;

e) Com 500 ou mais trabalhadores sindicalizados, o número de delegados será resultante da fórmula:

$$6 + \frac{n - 500}{200}$$

representando n o número de trabalhadores.

2- O resultado apurado nos termos da alínea e) do número anterior será sempre arredondado para a unidade imediatamente superior.

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### Direito de reunião nas instalações da empresa

1- Os trabalhadores podem reunir-se nos locais de trabalho fora do horário normal, mediante convocação de um terço ou de 50 trabalhadores da empresa, do delegado sindical ou da comissão sindical ou intersindical, sem prejuízo da normalidade da laboração.

2- Com ressalva do disposto na última parte do número anterior, os trabalhadores têm direito a reunir durante o horário normal de trabalho, até um período máximo de quinze horas por ano, que se considera para todos os efeitos como tempo de serviço efetivo, desde que assegurem o funcionamento dos serviços de natureza urgente.

3- As reuniões previstas no número anterior só poderão ser convocadas pelas entidades referidas no número 1.

4- Os promotores das reuniões referidas nos números anteriores são obrigados a comunicar à empresa, ou a quem a represente, com a antecedência mínima de um dia, a data e hora em que pretendem que as mesmas se efetuem, devendo afixar nos locais reservados para esse efeito as respetivas convocatórias.

5- Os dirigentes das organizações sindicais representativas dos trabalhadores da empresa podem participar nas reuniões nos termos do número 6 da cláusula 16.<sup>a</sup>

6- Para as reuniões previstas nesta cláusula, a empresa cederá as instalações convenientes.

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### Crédito de horas

1- Cada delegado sindical dispõe, para o exercício das suas funções, de um crédito de 8 (oito) horas por mês.

2- Os créditos de horas atribuídos no número 1 referem-se ao período normal de trabalho e contam para todos os efeitos como tempo de serviço efetivo.

3- Os delegados sindicais, sempre que pretendam exercer o direito previsto nesta cláusula, deverão avisar por escrito a empresa com a antecedência mínima de 1 dia.

4- Fora do crédito ou esgotado o crédito de horas concedido, as faltas dadas pelos delegados sindicais no exercício das suas funções, são sempre justificadas nos termos da lei.

5- No exercício das suas funções, os delegados sindicais poderão não só circular livremente no interior da empresa, sem prejuízo da sua normal laboração, como permanecer no seu interior fora do seu horário de trabalho.



6- Não contam para o crédito de horas referido no número 1 as reuniões havidas com a administração ou com quem esta delegar, bem como aquelas que resultem da negociação do AE.

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### **Tempo para o exercício das funções sindicais**

1- As faltas dadas pelos membros da direção das associações sindicais para desempenho das suas funções consideram-se faltas justificadas e contam para todos os efeitos, menos o da remuneração, como tempo de serviço efetivo.

2- Para o exercício das suas funções, os membros da direção das associações sindicais beneficiam do crédito de 4 (quatro) dias por mês, mantendo o direito à remuneração.

3- A direção interessada deverá comunicar, por escrito, com um dia de antecedência, as datas e o número de dias de que os respetivos membros necessitam para o exercício das suas funções ou, em caso de impossibilidade, nas quarenta e oito horas imediatas ao primeiro dia em que faltarem.

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### **Cedência de instalações**

A empresa é obrigada a pôr à disposição dos delegados sindicais e dos sindicatos outorgantes deste AE, desde que aqueles o requeiram, e a título permanente, um local situado no interior da empresa, ou na sua proximidade, e que seja apropriado ao exercício das suas funções.

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### **Reuniões com a administração**

1- A comissão intersindical dos sindicatos outorgantes deste AE, bem como das, respetivas comissões sindicais, reunirão com a administração ou com quem esta designar para o efeito, sempre que qualquer das partes o solicite e a outra aceite, cabendo à parte proponente da reunião a indicação da ordem de trabalhos.

2- No caso de tais reuniões terem lugar durante as horas de serviço, não implicarão perda de retribuição. Se tiverem lugar fora do horário normal, não implicarão o pagamento de qualquer retribuição.

3- Das deliberações tomadas e dos seus fundamentos será dado conhecimento aos trabalhadores por meio de comunicados distribuídos ou afixados na empresa.

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### **Competência e poderes das comissões sindicais e comissão intersindical**

1- Compete às comissões sindicais ou intersindical da empresa:

a) Averiguar e obter esclarecimentos sobre todos e quaisquer factos relativos às condições de trabalho que se repercutam ou afetem os trabalhadores da empresa;

b) Acompanhar e analisar o funcionamento das estruturas de carácter social que existam ou venham a existir na empresa;

c) Desempenhar todas as funções que lhe são atribuídas

por este AE, com observância dos preceitos nele estabelecidos;

d) Analisar e dar parecer sobre qualquer projeto de mudança de local do estabelecimento.

2- Sobre as matérias constantes das alíneas b) e d), a empresa, antes de deliberar, dará conhecimento prévio aos delegados sindicais, comissões sindicais ou intersindical.

3- A competência e os poderes reconhecidos aos órgãos sindicais da empresa referidos no número 1 desta cláusula entendem-se sem prejuízo da competência e dos poderes exclusivos determinados por lei.

### SECÇÃO III

#### **Comissão de trabalhadores**

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### **Princípios gerais**

1- É direito dos trabalhadores desta empresa criar uma comissão de trabalhadores para o integral exercício dos direitos previstos na constituição e na lei.

2- Cabe aos trabalhadores definir a organização e funcionamento da comissão de trabalhadores nos termos da constituição e da lei.

3- É vedada à empresa qualquer interferência na organização, funcionamento e actividade da comissão de trabalhadores.

4- A empresa colocará à disposição da comissão de trabalhadores, as instalações necessárias para o exercício da sua atividade, nos termos previstos na lei.

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### **Garantias da comissão de trabalhadores**

1- Do exercício de funções na comissão de trabalhadores não pode para os seus membros resultar, nos termos da lei e deste AE, prejuízo ou limitação de direitos e garantias dos trabalhadores.

2- Os membros da comissão de trabalhadores gozam dos direitos e garantias atribuídas por lei.

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### **Atribuições da comissão de trabalhadores**

1- A comissão de trabalhadores reunirá com a administração ou com quem esta designar para o efeito, sempre que qualquer das partes o solicite e a outra aceite, cabendo à parte proponente da reunião a indicação da ordem de trabalhos.

2- Das reuniões previstas no número anterior serão lavradas atas, que serão assinadas pelos participantes.

### SECÇÃO IV

#### **Direito à greve**

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### **Direito à greve**

1- Os trabalhadores têm o direito de preparar, organizar e

desencadear processos de greve, conforme previsto na constituição e na lei.

2- A empresa pode exercer o controlo habitual, para efeito do desconto legal na retribuição do tempo de greve.

3- Nenhum trabalhador que adira à greve é obrigado a exercer o controlo referido no número anterior.

4- As associações sindicais e os trabalhadores ficam obrigados a prestar, durante a greve, os serviços necessários à segurança e manutenção dos equipamentos e instalações.

## CAPÍTULO IV

### Admissão e carreira profissional

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### Condições de admissão

1- Salvo nos casos expressamente previstos na lei ou no clausulado deste AE, a condições mínimas de admissão para o exercício das profissões abrangidas são:

- a) Idade mínima não inferior a 18 anos;
- b) Escolaridade obrigatória.

2- As habilitações referidas no número anterior não serão obrigatórias para os trabalhadores que à data da entrada em vigor do presente AE já exerçam a profissão na empresa.

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### Regime de admissões - Carreira profissional

1- As condições de admissão, recrutamento interno e carreira profissional dos trabalhadores da empresa, têm em vista o melhor aproveitamento dos recursos humanos disponíveis e contemplam a valorização integral dos trabalhadores e um melhor enquadramento das suas potencialidades.

2- Antes da admissão dos trabalhadores, a empresa deve submetê-los a exame médico, a fim de verificar se o candidato tem saúde e robustez compatíveis com a profissão a que se destina.

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### Período experimental

1- O período experimental corresponde ao tempo inicial de duração do contrato e a sua duração obedece ao fixado em lei ao tempo da celebração do contrato de trabalho e nesta cláusula.

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

3- Tendo o período experimental durado mais de 60 dias, para denunciar o contrato nos termos previstos no número 2 desta cláusula, a empresa tem de dar um aviso prévio de 7 dias.

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### Contratação a termo - Admissibilidade

1- O contrato de trabalho a termo só pode ser celebrado

para a satisfação de necessidades não permanentes da empresa e por período não superior ao previsivelmente correspondente à satisfação dessas necessidades.

2- Consideram-se necessidades não permanentes, designadamente, as de curta duração e que não seja previsível durarem mais do que o estipulado por lei para este tipo de contratos.

3- Tendo em conta a especificidade da atividade da empresa, presumem-se, salvo prova em contrário, justificados por necessidades não permanentes de mão-de-obra os contratos de trabalho a termo celebrados até ao limite de 20 % do total do respetivo emprego.

4- O contrato de trabalho a termo está sujeito a forma escrita e dele devem constar as seguintes indicações:

- a) Nome ou denominação e domicílio ou sede dos contraentes;
- b) Atividade contratada e retribuição do trabalhador;
- c) Local e período normal de trabalho;
- d) Data de início do trabalho;
- e) Indicação do termo estipulado e do respetivo motivo justificativo;
- f) Data da celebração do contrato e, sendo a termo certo, da respectiva cessação.

5- Aplica-se, subsidiariamente, aos contratos a termo o regime do Código do Trabalho na parte em que não contrarie o disposto na presente cláusula.

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### Duração, renovação, conversão e cessação dos contratos a termo

A duração, renovação e conversão, bem como a cessação dos contratos a termo serão reguladas pela lei em vigor à data dos factos que determinarem a respetiva ocorrência.

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### Dever de informação

1- O contrato de trabalho a termo está sujeito a forma escrita devendo nele constar as indicações que por lei forem exigíveis ao tempo da sua celebração.

2- O empregador tem o dever de informar o trabalhador sobre aspetos relevantes do contrato de trabalho.

3- O trabalhador tem o dever de informar o empregador sobre aspetos relevantes para a prestação da atividade laboral.

## CAPÍTULO V

### Prestação de trabalho

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### Regulamentação de trabalho

Dentro dos limites decorrentes do contrato de trabalho e dos condicionalismos fixados na lei e neste AE, compete à empresa regulamentar os termos em que deve ser prestado o trabalho.

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### Definições

1- Entende-se por horário de trabalho a determinação das

horas de início e de termo do período de trabalho diário normal, bem como dos intervalos de descanso diários.

2- Por período de trabalho diário normal entende-se, por sua vez, o número de horas de trabalho que o trabalhador está obrigado a prestar no seu horário.

3- O horário de trabalho poderá ser normal, flexível e de turnos.

4- Entende-se por horário normal aquele cujas horas de início e termo, bem como o início e a duração do intervalo para refeição ou descanso são fixos.

5- Entende-se por horário flexível, aquele em que as horas de início e termo dos períodos de trabalho e de descanso podem ser móveis, havendo, porém, períodos de trabalho fixos.

6- Entende-se por horário de turnos aquele em que existem, para o mesmo posto, 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 pré-estabelecida.

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### Intervalo de descanso

1- Sem prejuízo do regime de trabalho por turnos, o período normal de trabalho diário deverá ser interrompido por um intervalo de duração não inferior a uma hora nem superior a duas, de modo que os trabalhadores não prestem mais de cinco horas de trabalho consecutivo, ou seis horas de trabalho consecutivo quando aquele período seja superior a dez horas. Quando a natureza dos serviços a prestar o justifique, a empresa poderá reduzir a 30 (trinta) minutos esse intervalo de descanso.

2- O período de intervalo de descanso diário poderá, no regime de trabalho por turnos, ser reduzido a 15 (quinze) minutos, ou mesmo excluído, não podendo, no caso de se manter o intervalo de descanso, a prestação de trabalho exceder 6 (seis) horas consecutivas.

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

##### Período semanal de trabalho

1- É de quarenta horas o período semanal de trabalho na empresa.

2- O período semanal de trabalho referido no número anterior define períodos de trabalho efetivo, os quais são medidos no posto de trabalho, e exclui todas as interrupções de atividade resultantes da aplicação de acordos, designadamente deste AE, e de normas convencionais ou legais, que impliquem a paragem do posto de trabalho ou a substituição do trabalhador.

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

##### Elaboração de horários

1- Compete à empresa a elaboração dos horários de trabalho de acordo com o prescrito na lei.

2- Para a elaboração dos horários de trabalho na empresa, esta obriga-se a dar cumprimento a todos os pressupostos

legais prévios conducentes à respetiva entrada em vigor.

3- Considera-se noturno o trabalho prestado no período que decorre entre as 20h00 de um dia e as 7h00 do dia seguinte.

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

##### Flexibilização do horário de trabalho

1- Com a flexibilização do horário de trabalho as prestações diárias e semanais serão ajustadas de acordo com os objetivos de exploração fabril, sendo admitido o prolongamento diário e semanal dos períodos normais de trabalho até ao limite máximo de duas horas diárias, sem que a duração do trabalho semanal exceda as 50 horas e não contando para este limite o trabalho suplementar.

2- A duração normal do trabalho semanal é definida em termos médios com um período de referência não superior a ano.

3- Nos horários de turno com folga rotativa, as horas semanais realizadas em excesso, serão acumuladas e compensadas de acordo com o referido no número 1.

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

##### Horário de trabalho flexível

O horário de trabalho flexível, no cumprimento da lei, deverá ser elaborado por forma a salvaguardar e garantir a normal funcionalidade dos serviços e dos postos de trabalho onde se aplique.

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### Banco de horas

1- A empresa poderá instituir um banco de horas na empresa, em que a organização do tempo de trabalho obedeça ao disposto nos números seguintes.

2- O período normal de trabalho pode ser aumentado até 4 horas diárias e pode atingir 60 horas semanais, tendo o acréscimo por limite 200 horas por ano.

3- No caso de o acréscimo do tempo de trabalho atingir as quatro horas diárias, o trabalhador terá nesse dia direito a outro subsídio de refeição.

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

5- A empresa deve comunicar ao trabalhador a necessidade de redução ou prestação de trabalho em acréscimo, com cinco dias de antecedência, salvo razões de ordem técnica da empresa, caso em que aquela antecedência pode ser reduzida.

6- A compensação do trabalho prestado em acréscimo ao período normal de trabalho será efetuada por redução equivalente do tempo de trabalho, devendo a empresa avisar o trabalhador do tempo de redução com cinco dias de antecedência, exceto nas situações previstas na parte final do número anterior.

7- O banco de horas poderá ser utilizado por iniciativa do trabalhador, mediante autorização da empresa, devendo o trabalhador, neste caso, solicitá-lo com um aviso prévio de

cinco dias, salvo situações de manifesta necessidade, caso em que aquela antecedência pode ser reduzida.

8- No final de cada ano civil deverá estar saldada a diferença entre o acréscimo e a redução do tempo de trabalho, podendo, ainda, a mesma ser efetuada até ao final do terceiro trimestre do ano civil subsequente.

9- No caso de no final do terceiro trimestre não estar efetuada a compensação referida no número anterior, considera-se saldado a favor do trabalhador o total de horas não trabalhadas.

10- As horas prestadas em acréscimo do tempo de trabalho não compensadas até ao final do ano civil subsequente serão pagas pelo valor da retribuição horária, com o acréscimo de 50 %.

11- Em caso de impossibilidade de o trabalhador, por facto a si respeitante, saldar, nos termos previstos nos números anteriores, as horas em acréscimo ou em redução, poderão ser as referidas horas saldadas até 31 de dezembro do ano civil subsequente, não contando essas horas para o limite das 200 horas previsto no número 2 desta cláusula.

12- O empregador obriga-se a fornecer ao trabalhador a conta corrente do banco de horas, quando este o solicitar por escrito.

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

14- A prestação de trabalho em dia feriado para os trabalhadores em regime de turnos integrará o banco de horas quando visar compensar redução ou ausência de prestação de trabalho normal em outro feriado ao abrigo do regime do banco de horas.

15- Durante a prestação de acréscimo de trabalho, em execução do regime de banco de horas serão pagas aos trabalhadores afetados todas as quantias correspondentes ao efetivo modo de prestação do trabalho, definidas por este acordo de empresa.

16- Durante a execução do regime de banco de horas só serão pagos os acréscimos relativos ao trabalho noturno ao trabalhador que efetivamente o prestar.

17- Da aplicação do regime de banco de horas não poderá resultar qualquer prejuízo para o trabalhador em matéria de subsídio de refeição ou de transporte.

18- O trabalho prestado em banco de horas em dia de descanso complementar confere ao trabalhador o direito a uma majoração de 80 % por cada hora trabalhada.

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### Controlo de presenças

1- Sem prejuízo de qualquer outro sistema que venha a ser implementado pela empresa, é obrigatória, em princípio, para todos os trabalhadores, a marcação de ponto no início e no termo de cada um dos períodos de trabalho diário.

2- O controlo do cumprimento do horário de trabalho deverá ser uniforme para todos os trabalhadores conforme determinação da empresa.

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### Trabalho suplementar

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

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

3- O trabalho suplementar pode ser prestado quando a empresa tenha de fazer face a acréscimos eventuais de trabalho que não justifiquem a admissão de trabalhador com carácter permanente ou em regime de contrato de trabalho a termo certo.

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

5- O trabalho suplementar previsto no número 3, fica sujeito por trabalhador, aos seguintes limites:

- 200 horas de trabalho por ano;
- 2 horas por dia normal de trabalho;
- um número de horas igual ao período normal de trabalho nos dias de descanso semanal, obrigatório ou complementar e nos feriados.

6- O trabalho suplementar previsto no número 4, não fica sujeito a quaisquer limites.

7- O trabalho suplementar prestado em dia normal de trabalho, será remunerado em conformidade com o previsto no anexo I ao presente AE.

8- O trabalho suplementar prestado em dia de descanso, obrigatório ou complementar e em dia feriado será remunerado em conformidade com o previsto no anexo I ao presente AE.

9- A remuneração horária que serve de base ao cálculo do trabalho suplementar é apurada segundo a seguinte fórmula:

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

em que Rm é o valor da retribuição mensal e n o período normal de trabalho semanal.

10- A prestação de trabalho suplementar não confere aos trabalhadores o direito ao descanso compensatório, salvo nos casos previstos por lei imperativa vigente no momento da assinatura do presente AE. Ficarão sem efeito os acréscimos fixados no presente acordo pela prestação de trabalho suplementar, se lei imperativa posterior vier a prever a concessão de descanso compensatório enquanto esta lei se mantiver válida e eficaz.

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### Trabalho por turnos

1- Deverão ser organizados turnos de pessoal diferente, sempre que o período de funcionamento ultrapasse os limites máximos dos períodos normais de trabalho.

2- A empresa obriga-se a ter publicada a escala de turnos.



3- Os trabalhadores só poderão ser mudados temporariamente do horário ou letra a que estão adstritos após o período de descanso semanal, salvo nos casos de substituição por ausência ou que afetem a laboração da empresa, em que tal não seja possível.

4- Os horários de turnos a praticar na empresa deverão, em princípio, corresponder aos regimes abaixo discriminados, podendo ser aplicados outros, desde que em conformidade, com o disposto na lei e neste AE:

a) Horário de três turnos com folga rotativa, tendo em cada quatro semanas uma folga coincidente com o sábado e o domingo;

b) Horário de três turnos com folga, alternando o sábado e o domingo com o domingo e a segunda-feira;

c) Horário de dois turnos com folga rotativa, um dos quais será parcialmente noturno;

d) Horário de dois turnos em que um dos dois dias de folga é sempre ao domingo e um dos quais será parcialmente noturno;

e) Horário de dois turnos com folga rotativa sendo os dois parcialmente noturnos.

5- No horário de trabalho em regime de turnos cada trabalhador ficará adstrito a uma letra do respetivo horário.

6- O trabalhador não poderá ser obrigado a prestar serviço em dois turnos sem que entre eles haja um intervalo mínimo legalmente permitido.

7- O subsídio mensal de turno, estabelecido no anexo 1, é devido quando o trabalhador se encontra neste regime em efetividade de funções, variando o respetivo montante de acordo com o indicado nesse anexo.

8- Os trabalhadores não incluídos em turnos, mas sujeitos a um regime de folga rotativa terão direito a um subsídio diário respetivo, estabelecido no anexo I.

9- Mantendo a observância do período semanal médio de trabalho em cada ciclo do turno, conforme definido no número 1 da cláusula 37.<sup>a</sup>, a empresa poderá definir o período de doze horas como limite diário de trabalho.

Cláusula 45.<sup>a</sup>

#### **Trabalhadores estudantes**

Entende-se por trabalhador-estudante o que como tal for legalmente considerado.

Cláusula 46.<sup>a</sup>

#### **Regime de prevenção**

1- O serviço de prevenção destina-se a acorrer a acontecimentos extraordinários, a situações imprevisíveis e de avarias e em casos de manifesta urgência, devendo o pessoal devidamente especializado estar localizado e à disposição da empresa, na residência ou imediações, fora do período normal de trabalho.

2- Durante os períodos de prevenção, o pessoal obriga-se a satisfazer a eventual convocação, comparecendo na fábrica, com a máxima prontidão, de acordo com os meios de transporte utilizados, para a execução dos trabalhos urgentes que justifiquem essas chamadas.

3- Quando por razões graves de carácter pessoal ou fami-

liar o trabalhador solicite dispensa do regime de prevenção, a empresa só poderá recusar desde que a concessão da dispensa implique prejuízos graves para a laboração.

4- O período de prevenção é semanal, compreendido das 8h30 de segunda-feira às 8h30 de segunda-feira seguinte, não podendo o trabalhador em princípio cumprir dois períodos seguidos.

5- Quando dois trabalhadores pretenderem trocar entre si qualquer período de prevenção, devem solicitá-lo previamente à empresa.

6- Os trabalhadores na situação de regime de prevenção terão direito, independentemente de serem chamados à fábrica para a prestação de serviços urgentes, a um prémio por cada período de prevenção, nos termos do anexo II, e o trabalho prestado fora do horário normal de trabalho será remunerado nas condições aplicáveis ao trabalho suplementar nos termos previstos neste AE.

7- Quando não se complete o período referido no número anterior, o prémio ali mencionado será proporcional ao tempo em que se encontrou nessa situação.

Cláusula 47.<sup>a</sup>

#### **Retribuição do trabalho noturno**

A retribuição do trabalho noturno terá o acréscimo previsto no anexo I ao presente AE.

Cláusula 48.<sup>a</sup>

#### **Isenção de horário de trabalho**

1- O regime de isenção de horário de trabalho aplica-se conforme legalmente consignado.

2- Os trabalhadores que, nos termos desta cláusula, venham a ser isentos de horário de trabalho, têm direito a retribuição especial de acordo com o prescrito na lei.

3- Os trabalhadores isentos de horário de trabalho não estão sujeitos aos limites máximos dos períodos normais de trabalho, mas a isenção não prejudica os dias de descanso semanal, ainda que complementar, e os feriados obrigatórios.

### **CAPÍTULO VI**

#### **Suspensão da prestação de trabalho**

Cláusula 49.<sup>a</sup>

#### **Descanso semanal**

1- Para os trabalhadores em regime de horário normal e flexível os dias de descanso semanal são os que lhe forem definidos pelo seu horário.

2- Para os trabalhadores em regime de turnos os dias de descanso semanal são os que por escala lhes competirem.

3- Em regime de turnos entende-se por:

a) Período semanal de trabalho - o número de horas de trabalho que em cada ciclo de horário cabe em média a uma semana;

b) Ciclo de horário - conjunto de rotações do início do período diário de trabalho durante o qual os parâmetros definidores do horário não se repetem;



c) Período de descanso semanal - o dia ou dias que, no respetivo horário de trabalho sejam reservados a folgas ou descanso e que, nos horários de laboração contínua, conta desde as 24 horas do último dia de uma semana de trabalho até às 00 horas do primeiro dia de trabalho da semana seguinte;

d) Semana de trabalho - o período compreendido entre dois períodos de descanso semanal;

e) Período intercalar de descanso - o intervalo entre dois períodos normais de trabalho consecutivos;

f) Dia de trabalho - o dia que no respetivo horário é reservado à prestação de um período normal de trabalho, incluindo feriados. Quando o início e o termo do período normal de trabalho ocorrerem em dias consecutivos, as horas trabalhadas serão afetas ao dia em que se verificar a maior carga horária.

4- Em todos os tipos de horário deve haver um descanso semanal coincidente com o sábado e o domingo, de quatro em quatro semanas, se intervalo inferior não puder ser adotado.

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

##### **Feriados**

1- Os trabalhadores têm direito a todos os feriados obrigatórios sem perda de retribuição ou prejuízo de quaisquer direitos ou regalias, sem prejuízo das obrigações próprias da laboração contínua.

2- Além dos feriados obrigatórios os trabalhadores têm direito ao gozo do feriado municipal da localidade.

3- Nos anos de 2018 e 2019, a empresa concederá aos trabalhadores o gozo do feriado de Carnaval, sem prejuízo das necessidades decorrentes da laboração em turnos. Tal concessão passará a ser da competência da empresa no caso de, por imposição legal, se verificar o aumento do período de férias.

4- No dia 24 de dezembro, a empresa concederá tolerância de ponto a partir das 8h00.

#### Cláusula 51.<sup>a</sup>

##### **Direito a férias**

1- Os trabalhadores têm direito a um período de férias retribuídas em cada ano civil.

2- O direito a férias reporta-se, em regra, ao trabalho prestado no ano civil anterior e vence-se no dia 1 de janeiro imediato.

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

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

5- Por acordo entre a empresa e o trabalhador poderá ser antecipado o gozo de férias não vencidas.

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

máximo de 20 dias úteis.

7- 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 junho do ano civil subsequente.

8- Da aplicação do disposto nos números 6 e 7 não pode resultar para o trabalhador direito ao gozo de um período de férias, no mesmo ano civil, superior a 30 dias úteis.

9- Para efeitos do número 6, na determinação do mês completo de execução de contrato devem contar-se todos os dias seguidos ou interpolados, em que foi prestado o trabalho.

#### Cláusula 52.<sup>a</sup>

##### **Duração do período de férias**

1- O período anual de férias tem a duração 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- Havendo acordo entre a empresa e os trabalhadores envolvidos, as férias para os trabalhadores de turno, serão marcadas considerando dias úteis os dias de trabalho que por escala lhes competir, não se contando para este efeito as folgas e os feriados.

4- As férias podem ser gozadas seguidas ou interpoladamente até três períodos, salvo se houver acordo entre o trabalhador e a empresa para gozar em mais de três.

5- O trabalhador pode renunciar parcialmente ao direito a férias, nos casos em que a lei o permita.

6- O trabalhador admitido com contrato cuja duração total não atinja seis meses tem direito a dois dias úteis de férias por cada mês completo de execução do contrato, devendo o gozo das férias ocorrer no momento imediatamente anterior ao da cessação, salvo acordo das partes.

#### Cláusula 53.<sup>a</sup>

##### **Marcação de férias**

1- A marcação do período de férias deve ser feita por mútuo acordo entre a empresa e o trabalhador.

2- Na falta de acordo, a empresa marcará as férias dos trabalhadores para serem gozadas até 3 períodos, sendo um período mínimo de 10 dias úteis na época do Verão e os restantes períodos, salvo razões ponderosas da empresa, em coincidência com os períodos da Páscoa e do Natal.

3- As férias deverão ser marcadas até ao dia 15 de abril de cada ano.

4- Ao proceder à marcação das férias, a empresa deverá indicar, em relação a cada trabalhador, o período mínimo de dias úteis, a gozar nos termos indicados na cláusula anterior.

#### Cláusula 54.<sup>a</sup>

##### **Alteração da marcação do período de férias**

1- Se, depois de marcado o período de férias, exigências imperiosas do funcionamento da empresa determinarem a alteração ou a interrupção das férias já iniciadas, o trabalhador tem direito a ser indemnizado pela empresa dos prejuízos

que comprovadamente haja sofrido, na pressuposição de que gozaria integralmente as férias na época fixada.

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

3- Há lugar a alteração do período de férias sempre que o trabalhador, na data prevista para o seu início, esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, cabendo ao empregador, na falta de acordo, a nova marcação do período de férias, sem sujeição ao disposto no número 2 da cláusula anterior.

#### **Cláusula 55.<sup>a</sup>**

##### **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 acordo entre as partes.

2- Não se aplica o disposto no número anterior, podendo as férias ser gozadas no 1.º trimestre do ano civil imediato, em acumulação ou não com as férias vencidas neste, quando a aplicação da regra aí estabelecida causar grave prejuízo à empresa ou ao trabalhador, e a contraparte der o seu acordo.

3- Mediante acordo com a empresa poderão acumular férias de dois anos:

a) Os trabalhadores naturais dos Açores e Madeira que exerçam a sua actividade no Continente, quando aí pretendem gozá-las;

b) Os trabalhadores que pretendam gozar as férias com parentes ou afins até ao 1.º grau da linha recta ou 2.º grau da linha colateral no estrangeiro.

4- Os trabalhadores poderão ainda acumular no mesmo ano metade do período de férias vencido no ano anterior com o desse ano, mediante acordo com a empresa.

#### **Cláusula 56.<sup>a</sup>**

##### **Doença no período de férias**

1- No caso de o trabalhador adoecer durante o período de férias, são as mesmas suspensas desde que a empresa seja do facto informada, prosseguindo, logo após a alta, o gozo dos dias de férias compreendidos ainda naquele período, cabendo à empresa, na falta de acordo, a marcação dos dias de férias não gozados.

2- A prova da situação de doença no período de férias poderá ser feita por estabelecimento hospitalar, médico da Segurança Social ou por atestado médico, sem prejuízo, neste último caso, do direito de fiscalização e controlo por médico indicado pela empresa.

#### **Cláusula 57.<sup>a</sup>**

##### **Efeitos nas férias da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado**

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

2- No ano da cessação do impedimento prolongado, o trabalhador tem direito, após três meses de serviço efetivo, a férias, nos termos previstos na parte final do número 6, da cláusula 51.<sup>a</sup>

3- Os dias de férias que excedam o número de dias contados entre o momento da apresentação do trabalhador, após a cessação do impedimento e o termo do ano civil em que este se verifique, serão gozados até 30 de abril do ano civil subsequente.

4- Cessando o contrato após impedimento prolongado respeitante ao trabalhador, este tem direito à retribuição e ao subsídio de férias correspondentes ao tempo de serviço prestado no ano de início da suspensão.

#### **Cláusula 58.<sup>a</sup>**

##### **Efeitos da cessação do contrato de trabalho**

1- Cessando o contrato de trabalho, a empresa pagará ao trabalhador, além das férias e subsídio vencido, se ainda as não tiver gozado, a parte proporcional das férias e do subsídio relativos ao ano da cessação.

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

#### **Cláusula 59.<sup>a</sup>**

##### **Efeitos das faltas no direito a férias**

As faltas não têm qualquer efeito sobre o direito a férias do trabalhador, salvo nos casos em que determinem perda de retribuição, podendo as ausências ser substituídas, se o trabalhador expressamente assim o preferir, e a empresa der o seu acordo, por perda de dias de férias na proporção de um dia de férias por cada dia de falta, desde que seja salvaguardado o gozo efetivo de 20 dias úteis de férias ou da correspondente proporção, se se tratar de férias no ano de admissão.

#### **Cláusula 60.<sup>a</sup>**

##### **Exercício de outra atividade durante as férias**

1- É vedado ao trabalhador o exercício de qualquer outra actividade remunerada, salvo se já a viesse licitamente exercendo cumulativamente.

2- A violação do disposto no número antecedente dá à empresa o direito de reaver o subsídio de férias, sem prejuízo da responsabilidade disciplinar do trabalhador.

#### **Cláusula 61.<sup>a</sup>**

##### **Violação do gozo de férias**

No caso de a empresa, com culpa, obstar ao gozo das férias nos termos previstos neste AE, o trabalhador receberá, a título de compensação, o triplo da retribuição correspondente ao período em falta, que deverá obrigatoriamente ser gozado até ao termo do primeiro trimestre do ano civil seguinte.

#### **Cláusula 62.<sup>a</sup>**

##### **Subsídio de férias**

1- A retribuição correspondente ao período de férias não pode ser inferior à que os trabalhadores receberiam se estivessem em serviço efetivo, excluindo o subsídio de refeição

e subsídio de transporte.

2- Além da retribuição mencionada no número anterior, os trabalhadores têm direito a um subsídio de férias de montante igual ao dessa retribuição, que integra a média mensal dos prémios de produtividade e assiduidade, durante o ano a que concernem (últimos 12 meses imediatamente anteriores ao pagamento do subsídio).

3- O subsídio de férias será pago no mês anterior àquele em que ocorra o gozo do primeiro período de férias respeitante a cada ano, ou no mês de maio, consoante o que ocorrer primeiro.

4- No caso do primeiro período de férias ocorrer em janeiro, o pagamento efetuar-se-á nesse mês.

#### **Cláusula 63.<sup>a</sup>**

##### **Faltas - Noção**

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

2- Nos casos de ausência do trabalhador por períodos inferiores ao período normal de trabalho a que está obrigado durante o ano civil, os respetivos tempos serão adicionados para determinação dos períodos normais de trabalho diário em falta.

3- Para efeito do disposto no número anterior, caso os períodos de trabalho diário não sejam uniformes, considera-se sempre o de menor duração relativo a um dia completo de trabalho.

#### **Cláusula 64.<sup>a</sup>**

##### **Faltas por atraso**

1- No caso de atraso justificado, o trabalhador tem direito a iniciar o trabalho, sendo o tempo de atraso considerado como falta justificada não remunerada, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

2- No caso de a apresentação do trabalhador, para o 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, considerando essa período como falta injustificada.

3- O trabalhador deve justificar os atrasos através de retificação de ponto na forma que vier a ser definida pela empresa.

#### **Cláusula 65.<sup>a</sup>**

##### **Tipos de faltas - Princípios gerais**

1- As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2- São consideradas faltas justificadas para efeitos deste AE as que como tal forem classificadas pela lei em vigor à data em que se verificar a falta do trabalhador.

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

#### **Cláusula 66.<sup>a</sup>**

##### **Comunicação sobre as faltas**

1- As faltas justificadas, quando previsíveis, serão obri-

gatoriamente comunicadas à empresa, com a antecedência mínima de cinco dias.

2- Quando imprevisíveis, as faltas justificadas são obrigatoriamente comunicadas à empresa, logo que possível.

3- A comunicação tem de ser reiterada para as faltas justificadas imediatamente subsequentes às previstas nas comunicações indicadas no números anteriores.

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

5- As comunicações de ausência devem ser feitas na forma que venha a ser definida pela empresa.

#### **Cláusula 67.<sup>a</sup>**

##### **Efeitos das faltas justificadas**

As faltas justificadas não determinam perda ou prejuízo de quaisquer direitos do trabalhador, salvo o disposto na lei, no presente acordo de empresa e nos regulamentos aprovados pela empresa e que rejam as relações de trabalho.

#### **Cláusula 68.<sup>a</sup>**

##### **Efeitos das faltas injustificadas**

1- As faltas injustificadas constituem violação do dever de assiduidade e determinam perda de retribuição, em princípio correspondente ao período de ausência, sendo, este, descontado, para todos os efeitos, na antiguidade do trabalhador.

2- As faltas injustificadas determinam a perda imediata do subsídio de assiduidade mensal respectivo e do subsídio de assiduidade anual, bem como do prémio de produtividade do mês a que respeitar a falta.

3- Tratando-se de faltas injustificadas a um ou meio período normal de trabalho diário, imediatamente anteriores ou posteriores aos dias ou meios dias de descanso ou feriados, considera-se que o trabalhador praticou uma infração grave, com as consequências previstas na lei ou neste AE em matéria de perda de retribuição.

#### **Cláusula 69.<sup>a</sup>**

##### **Suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado respeitante ao trabalhador**

1- Determina a suspensão do contrato de trabalho o impedimento temporário por facto não imputável ao trabalhador que se prolongue por mais de um mês, nomeadamente doença ou acidente.

2- O impedimento temporário por facto imputável ao trabalhador determina a suspensão do contrato de trabalho nos casos previstos na lei.

3- O disposto no número 1 começará a observar-se mesmo antes de expirado o prazo de um mês, a partir do momento em que seja previsível que o impedimento vai ter duração superior àquele prazo.

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

5- No dia imediato ao da cessação do impedimento, o trabalhador deve apresentar-se à empresa, para retomar a atividade, sob pena de incorrer em faltas injustificadas

#### Cláusula 70.<sup>a</sup>

##### **Cessação do contrato no decurso de impedimento prolongado**

1- A suspensão não prejudica o direito de durante ela, qualquer das partes resolver o contrato de trabalho, ocorrendo justa causa, mediante a observância dos trâmites legais para a resolução do contrato.

2- Sendo o contrato sujeito a prazo, a sua suspensão não impede a sua caducidade no termo do prazo.

### **CAPÍTULO VII**

#### **Disciplina**

#### Cláusula 71.<sup>a</sup>

##### **Poder disciplinar**

1- A empresa tem poder disciplinar sobre o trabalhador que se encontre ao seu serviço, enquanto durar o respetivo contrato de trabalho.

2- O poder disciplinar pode ser exercido diretamente pela empresa ou pelo superior hierárquico do trabalhador, se a empresa tiver delegado nesse superior o exercício desse poder e nos termos dessa delegação de competência.

3- Constitui infração disciplinar todo o facto voluntário, doloso ou culposos, quer consista em acção quer em omissão, praticado pelo trabalhador com violação dos deveres consignados neste AE ou na lei.

#### Cláusula 72.<sup>a</sup>

##### **Sanções disciplinares**

1- As infrações disciplinares dos trabalhadores serão punidas, conforme a gravidade da falta, com as seguintes sanções:

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

2- A sanção disciplinar deve ser proporcionada à gravidade da infração, à culpabilidade do infrator e atender ao comportamento anterior, não podendo aplicar-se mais do que uma sanção pela mesma infração.

3- A perda de dias de férias não pode pôr em causa o gozo de vinte dias úteis de férias, relativos às férias desse ano.

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

5- As sanções referidas nesta cláusula poderão ser agravadas pela respetiva divulgação dentro da empresa, devendo, esta medida acessória, ser comunicada ao trabalhador na nota de culpa, constando expressamente da decisão que confirme essa nota de culpa.

6- Iniciado o procedimento disciplinar, pode a entidade patronal suspender preventivamente o trabalhador sem perda de retribuição.

7- A empresa comunicará ao sindicato respetivo a aplicação das penalidades aplicadas a representantes sindicais, bem como os motivos que as determinaram.

8- São circunstâncias atenuantes das infrações disciplinares a confissão espontânea, o bom comportamento anterior, a dedicação e zelo pelo serviço, as condições particulares de serviço em que o trabalhador possa ter-se encontrado no momento da infração, a provocação imediata anterior, a intenção de evitar um mal maior, a espontânea reparação do dano causado, a natureza reparável do dano ou a sua pouca gravidade, bem como toda e qualquer circunstância suscetível de, no caso concreto, abonar a conduta do trabalhador ou o grau de culpa.

#### Cláusula 73.<sup>a</sup>

##### **Prescrição e execução da infração disciplinar**

1- A infração disciplinar prescreve ao fim de um ano a contar do momento em que teve lugar, salvo se os factos constituírem igualmente crime para o qual a lei estabeleça um prazo de prescrição de duração superior, sendo, neste caso, aplicável o prazo prescricional previsto na lei.

2- A execução da sanção disciplinar só pode ter lugar nos três meses subsequentes à notificação de decisão ao trabalhador.

#### Cláusula 74.<sup>a</sup>

##### **Exercício do poder disciplinar**

1- A ação disciplinar é exercida pela administração ou pelos superiores hierárquicos em que aquela delegue.

2- A ação disciplinar caduca no prazo de sessenta dias a contar do conhecimento da infração pela empresa ou pelo superior hierárquico com competência disciplinar.

3- Com exceção da sanção prevista na alínea a) do número 1 da cláusula 72.<sup>a</sup> nenhuma outra pode ser aplicada sem instauração de processo disciplinar escrito.

#### Cláusula 75.<sup>a</sup>

##### **Procedimento disciplinar**

1- O exercício do poder disciplinar implica a averiguação dos factos, circunstâncias ou situações em que a alegada infração foi praticada, mediante processo disciplinar nos termos dos números seguintes.

2- O procedimento disciplinar terá, em princípio, início com a notificação da nota de culpa ao trabalhador.

3- Se pela pessoa competente para o exercício de ação disciplinar ou pelo instrutor do processo, for entendido necessário para fundamentar a nota de culpa, poderá a ação disciplinar ser iniciada pela realização de um inquérito preliminar.

4- A notificação ao trabalhador arguido da nota de culpa suspende o prazo previsto no número 2 da cláusula 74.<sup>a</sup>, impedindo a caducidade da ação disciplinar.

5- A instauração do inquérito preliminar, nos termos do número 3 desta cláusula, suspende igualmente o prazo previsto no número 2 da cláusula 74.<sup>a</sup>, desde que seja iniciado até 30 dias após a suspeita de existência de comportamentos irregulares e não decorram mais de 30 dias entre a sua con-



clusão e a notificação da nota de culpa ao trabalhador.

6- Depois de concluído o inquérito, o instrutor elaborará um relatório no qual fará a descrição sumária das diligências efetuadas e dos resultados obtidos.

7- Se o instrutor entender que os factos apurados não constituem infração disciplinar, que não foi o arguido o agente da infração ou que não haja lugar a sanção disciplinar por virtude de prescrição ou outro motivo, referi-lo-á no seu relatório, propondo o arquivamento do processo.

8- Se o processo houver de prosseguir, será enviada nota de culpa ao presumível infrator com a descrição circunstanciada dos factos que lhe são imputados, bem como das disposições legais ou contratuais indiciariamente violadas.

9- Nos casos em que se verifique algum comportamento que integre o conceito de justa causa de despedimento, a empresa comunicará, por escrito, a sua intenção de proceder ao despedimento.

10- O arguido tem o direito de ser esclarecido, no ato da entrega da nota de culpa, de que com a sua defesa deve indicar as testemunhas e requerer quaisquer diligências probatórias.

11- A nota de culpa será remetida através de carta registada com aviso de receção ou entregue pessoalmente contra recibo.

12- Será ainda enviada cópia da nota de culpa à comissão de trabalhadores e ao respetivo sindicato no caso de presumível infrator ser representante sindical.

13- Com a instauração do procedimento disciplinar, a empresa pode suspender preventivamente o trabalhador, sem perda de retribuição, antes da notificação da nota de culpa ao trabalhador, desde que, por escrito, fundamente tal decisão, tendo em conta dos indícios imputáveis ao trabalhador e as circunstâncias que tornam inconveniente a sua presença na empresa, clarificando que ainda não lhe foi possível elaborar a competente nota de culpa, que deverá ser elaborada e notificada ao trabalhador até trinta dias após a suspensão do trabalhador.

14- A suspensão do trabalhador que seja representante sindical ou membro da comissão de trabalhadores não obsta a que o mesmo possa ter acesso aos locais e atividades que compreendem o exercício normal dessas funções.

15- No prazo de 10 dias úteis, a contar da receção da nota de culpa, poderá o arguido consultar o processo, deduzir a sua defesa por escrito, requerer as diligências probatórias que repute necessárias à descoberta da verdade e indicar rol de testemunhas, que não devem exceder o total de 10, nem mais de 3 por cada facto.

16- Quando se torne necessário a um adequado exercício do direito de defesa, poderá ser prorrogado o prazo para apresentação dos meios de prova e aumentado o número de testemunhas, a solicitação fundamentada do arguido.

17- Concluídas as diligências probatórias, incluindo a audição das testemunhas arroladas pelo trabalhador, deve ser fornecida cópia integral do processo disciplinar à comissão de trabalhadores, a qual poderá, no prazo de 5 dias úteis, juntar aos autos o seu parecer fundamentado.

18- Se o trabalhador arguido for representante sindical, deverá ser enviada à associação sindical respectiva uma cópia

idêntica à referida no número anterior, podendo esta, querendo, em 5 dias úteis, juntar ao processo o seu parecer fundamentado.

19- A entidade competente ponderará, na decisão final, constante de documento escrito, todas as circunstâncias da infração, pronunciar-se-á sobre as razões aduzidas pelas entidades mencionadas nas alíneas anteriores que se tiverem pronunciado, e só poderá fundamentá-la em factos que tenham previamente constado de nota de culpa devidamente notificada ao trabalhador.

20- A decisão do processo será comunicada ao trabalhador e à comissão de trabalhadores, e ao sindicato respetivo no caso de se tratar de um representante sindical.

21- Sem prejuízo do disposto no número 2 do artigo 382.º do Código de Trabalho, para os casos de despedimento sem indemnização ou compensação, o procedimento disciplinar será declarado inválido se não forem cumpridas pela empresa as formalidades previstas nos números 9, 15 e 19 desta cláusula.

#### Cláusula 76.<sup>a</sup>

##### Registo de sanções

1- A empresa deverá proceder sempre ao registo das sanções disciplinares aplicadas, de modo a permitir verificar o cumprimento das disposições sobre matéria disciplinar por parte da inspeção do trabalho.

2- O registo das sanções deverá mencionar os dados que identifica o trabalhador, que caracterizam a infração, o procedimento disciplinar e a sanção aplicada, e tal registo deverá ser facultado ao trabalhador, ao seu sindicato designadamente através dos delegados sindicais e à comissão de trabalhadores sempre que o requeiram e salvo oposição do trabalhador.

## CAPÍTULO VIII

### Cessação do contrato de trabalho

#### Cláusula 77.<sup>a</sup>

##### Princípio geral

O contrato de trabalho pode cessar nos termos previstos na lei.

#### Cláusula 78.<sup>a</sup>

##### Certificado de trabalho/Outros documentos

1- A cessação o contrato de trabalho por qualquer das formas previstas, implica a obrigatoriedade por parte da empresa de passar ao trabalhador certificado donde conste o tempo durante o qual esteve ao serviço e o cargo ou cargos que desempenhou, sendo vedadas quaisquer outras referências a não ser que expressamente requeridos pelo trabalhador.

2- Além do certificado de trabalho, a empresa é obrigada a entregar ao trabalhador outros documentos destinados a fins oficiais que por aquela devam ser emitidos e que este solicite, designadamente os previstos na legislação sobre emprego e desemprego.



## CAPÍTULO IX

### Regalias sociais

#### Cláusula 79.<sup>a</sup>

##### Retribuição em caso de incapacidade temporária

1- Em caso de incapacidade temporária para o desempenho da sua profissão resultante de acidente de trabalho, a empresa processará e liquidará mensalmente a retribuição mensal que o trabalhador auferia antes do acidente, ou outra superior a que houver lugar, ficando este na obrigação de endossar à empresa o subsídio que receber da companhia seguradora.

2- Nos casos previstos no número 1 a empresa deve proporcionar aos trabalhadores, com o seu acordo, o exercício das funções compatíveis com as suas aptidões.

3- As retribuições relativas aos trabalhadores na situação de incapacidade temporária, serão atualizadas em conformidade com a evolução da retribuição da categoria a que o acidentado pertencia à data do acidente.

## CAPÍTULO X

### Recolocações e reconversões

#### Cláusula 80.<sup>a</sup>

##### Princípios gerais

A empresa assegurará aos trabalhadores com capacidade de trabalho diminuída por doença, por velhice, ou acidente, a sua recolocação ou reconversão profissional para função compatível com as diminuições verificados e com o acordo do trabalhador, sempre que essa recolocação ou reconversão seja possível.

## CAPÍTULO XI

### Outros subsídios/Prémios

#### Cláusula 81.<sup>a</sup>

##### Subsídio de Natal

1- Todos os trabalhadores têm direito a receber um subsídio de Natal, equivalente a um mês de retribuição, que integra a média mensal dos prémios de produtividade e assiduidade, durante o ano a que concernem (últimos 12 meses imediatamente anteriores ao pagamento do subsídio), excluindo os subsídios de refeição e transporte, devendo ser pago conjuntamente com a retribuição de novembro.

2- O subsídio de Natal será pago na proporção do trabalho efetivamente prestado, no ano da admissão ou da cessação do contrato e em caso de suspensão do contrato de trabalho, salvo se esta ocorrer por facto respeitante à empresa.

#### Cláusula 82.<sup>a</sup>

##### Prémio de antiguidade

A empresa continuará a pagar, sem alteração dos termos actualmente em vigor, um prémio mensal de antiguidade, aos trabalhadores admitidos antes de 14 de outubro de 1996.

#### Cláusula 83.<sup>a</sup>

##### Subsídio de refeição

Por cada período normal de trabalho, num mínimo de 4 horas consecutivas de trabalho efectivo, o trabalhador terá direito a um subsídio de refeição, conforme o disposto no anexo I.

#### Cláusula 84.<sup>a</sup>

##### Subsídio de transporte

1- Na empresa é estabelecida uma comparticipação a título de subsídio de transporte nos termos indicados no anexo I ao presente AE.

2- O subsídio referido no número anterior será pago com a remuneração mensal, ajustado com os descontos referentes ao mês anterior e não terá lugar no mês de férias.

3- Por cada dia inteiro de ausência ao trabalho, será descontado 1/22 do subsídio mensal de transporte.

#### Cláusula 85.<sup>a</sup>

##### Subsídio de assiduidade

Os trabalhadores terão direito a um subsídio de assiduidade de acordo com o disposto no anexo I e com o regulamento em vigor.

## CAPÍTULO XII

### Segurança, higiene e saúde

#### Cláusula 86.<sup>a</sup>

##### Princípios gerais

1- A empresa obriga-se a instalar os trabalhadores em boas condições de trabalho de acordo com o preceituado na lei, e nas resoluções ou convenções de organismos internacionais ratificados a nível oficial.

2- A defesa das garantias dos trabalhadores nos campos da segurança, higiene e saúde compete à vigilância dos próprios trabalhadores e da empresa e, particularmente, a comissão eleita para esse fim.

3- Aos trabalhadores deverão ser dadas instruções apropriadas relativamente aos riscos que comportem as respetivas ocupações e as precauções a tomar.

4- Os trabalhadores devem colaborar na função de segurança, designadamente através da formação promovida pelos órgãos de segurança, higiene e saúde.

5- Os trabalhadores devem ainda contribuir para a criação e manutenção de boas condições ambientais na empresa, nomeadamente colocando os lixos e produtos residuais nos locais próprios, devidamente separados por tipos, conforme as soluções organizativas que estiverem em uso, para que se proceda ao seu conveniente tratamento e, sempre que possível, se efetue a sua reciclagem de acordo com a legislação em vigor.

#### Cláusula 87.<sup>a</sup>

##### Comissão de segurança, higiene e saúde no trabalho

Nos termos e em obediência ao legalmente estabelecido, na empresa funcionará uma comissão de segurança, higiene e saúde.

#### Cláusula 88.<sup>a</sup>

##### Medicina do trabalho

Na organização dos serviços de segurança, higiene e saúde no trabalho, será adotada, pela empresa, uma das modalidades previstas na lei.

#### Cláusula 89.<sup>a</sup>

##### Disposição transitória

1- A presente convenção revoga o instrumento de regulamentação coletiva celebrado entre SN Seixal - Siderurgia Nacional, SA, o SINDEL - Sindicato Nacional da Indústria e da Energia, e outros, e publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 39, (1.ª série) de 22 de outubro de 2014.

2- As partes outorgantes declaram, para todos os efeitos, que o presente acordo de empresa é globalmente mais favorável, quer para os trabalhadores, quer para a empresa, do que os instrumentos de regulamentação coletiva anteriores e que alguma vez se aplicaram.

#### ANEXO I

##### Quadro salarial

1- Atualização salarial, aplicável aos salários em concreto e não à tabela salarial que manterá a estrutura definida no anexo VII:

2017 - 1,5 %.

2018 - taxa de inflação de 2017, acrescida de 0,25 %.

2019 - taxa de inflação de 2018, acrescida de 0,25 %.

2- Subsídio de turno (cláusula 44.<sup>a</sup>).

Nos anos de 2017, 2018 e 2019, as percentagens de subsídio de turno abaixo mencionadas incidirão sobre o valor de referência praticado no ano de 2016.

– Horário de três turnos com folga rotativa - 20 %.

– Horário de dois turnos parcialmente noturnos com folga rotativa - 20 %.

– Horário de dois turnos elaborado nos termos do número 9 da cláusula 44.<sup>a</sup> do AE - 22 %.

– Horário de três turnos com folga fixa ao domingo - 13 %.

– Horário de dois turnos com folga rotativa - 12 %.

– Horário de dois turnos com folga fixa ao domingo - 10 %.

– Trabalhadores não incluídos em turnos, mas sujeitos a um regime de folga rotativa - 8 %.

3- Prémio de prevenção de acordo com o anexo II.

4- Subsídio de refeição:

4.1- O trabalhador terá direito a um subsídio de refeição no valor de 10,12 € (cláusula 83.<sup>a</sup>) por cada dia de trabalho efetivo, no mínimo de quatro horas de trabalho consecutivas.

4.2- O trabalhador que estiver afeto a horários diários em que se verifique a sua prestação por um período superior a 11 horas, terá direito a um segundo subsídio de refeição.

4.3- O valor do subsídio de refeição será atualizado em 2018 e 2019 de acordo com o estabelecido no número 1 deste anexo.

5- Subsídio de transporte no valor correspondente a 84 % do custo real do transporte coletivo mais económico que for

identificado pela empresa, com o limite máximo de 43,04 € (cláusula 84.<sup>a</sup>).

6- Subsídio de assiduidade (cláusula 85.<sup>a</sup>):

As percentagens do subsídio de assiduidade incidem sobre a retribuição de base de cada trabalhador.

– Subsídio de assiduidade mensal - 6,6 %.

– Prémio de assiduidade anual - 52 %.

7- Pagamento de trabalho suplementar conforme cláusula 43.<sup>a</sup> do AE:

7.1- O trabalho suplementar prestado em dia normal de trabalho, será remunerado com os seguintes acréscimos:

– Em dia normal - 1.ª hora: 62,5 %.

– Em dia normal - 2.ª hora e seguintes: 75 %.

7.2- O trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal complementar será remunerado com o acréscimo de 80 %.

7.3- O trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal obrigatório será remunerado com o acréscimo de 75 %.

7.4- O trabalho suplementar prestado em dia feriado será remunerado com o acréscimo de 150 %.

8- O trabalho normal prestado em dia feriado será remunerado com o acréscimo de 160 %.

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

10- Nos anos de 2017, 2018 e 2019 será aplicado um prémio de produtividade com um valor de referência igual ao praticado no ano de 2016, a ser distribuído segundo regulamentação implementada pela empresa.

#### ANEXO II

##### Regulamento para o regime de prevenção

##### Princípios gerais

1- O serviço de prevenção destina-se a ocorrer a acontecimentos extraordinários, a situações imprevisíveis de avarias e em casos de manifesta urgência, devendo o pessoal devidamente especializado estar localizado e à disposição da empresa, na residência ou imediações, fora do período normal de trabalho.

2- Durante o período de prevenção, o pessoal obriga-se a satisfazer a eventual convocação, comparecendo na fábrica, com a máxima prontidão, de acordo com os meios de transporte utilizados.

3- Quando por razões graves de carácter pessoal ou familiar o trabalhador solicite dispensa do regime de prevenção, a empresa só poderá recusar desde que a concessão da dispensa implique prejuízos graves para a laboração.

4- A empresa obriga-se a publicar mensalmente a escala com os trabalhadores abrangidos pela prevenção para aquele período.

5- O período de prevenção é semanal, compreendido entre as 8h30 de segunda-feira às 8h30 da segunda-feira seguinte, não podendo o trabalhador em princípio cumprir dois períodos seguidos.

6- Quando algum trabalhador pretender trocar o período de prevenção com outro trabalhador, deve solicitá-lo previamente à empresa.

7- Os trabalhadores na situação de regime de prevenção terão direito, independentemente de serem chamados à fábrica para a prestação de serviços urgentes, a um prémio por cada período de prevenção equivalente a 10 % do valor de referência praticado no ano de 2016.

No caso de se verificar deslocação à fábrica serão pagos:

a) Os custos da deslocação (factura de transportes ou km, só sendo considerado o custo da deslocação entre a residência do trabalhador e a fábrica e regresso, se for caso disso);

b) O pagamento do trabalho suplementar realizado ao abrigo do regime de prevenção;

c) No caso dos trabalhadores isentos de horário, ser-lhe-á paga a percentagem de 15 %, do valor de referência praticado no ano de 2016, em substituição da percentagem de 10 % acima referida.

8- Quando não se complete o período de prevenção, o prémio será proporcional ao tempo em que se encontrou nessa situação.

### ANEXO III

Este anexo integra a regulamentação da estrutura funcional do trabalho e é parte integrante do acordo de empresa.

## CAPÍTULO I

### Estrutura funcional

#### Cláusula 1.<sup>a</sup>

##### Definição das categorias

1- As categorias definidas no anexo IV correspondem ao essencial das funções e às tarefas que predominantemente as caracterizam, sem prejuízo do desempenho de outras tarefas complementares, ligadas à função ou, ainda, outras que venham a surgir pela introdução de alterações de procedimentos ou tecnologia. Caso estas alterações constituam factor essencial ou predominante do conteúdo funcional das categorias a empresa analisará conjuntamente com os órgãos representativos dos trabalhadores a possível reclassificação e/ou criação de nova categoria.

2- As categorias e respectivas definições constituem o âmbito de actuação em regime normal de laboração. Em caso de paragens pontuais ou programadas motivadas por avarias, acidentes, introdução de novas tecnologias, investimentos e outras paralisações atendíveis, todos os trabalhadores serão requisitados para tarefas destinadas à reposição das condições de exploração. Nesta situação a empresa terá sempre em consideração qualificação e dignidade profissional dos seus trabalhadores.

#### Cláusula 2.<sup>a</sup>

##### Classificação das categorias

As diversas categorias profissionais abrangidos pelo presente protocolo são distribuídas em níveis profissionais

tendo por base as exigências das tarefas, os conhecimentos técnicos necessários, a formação profissional, o grau de responsabilidade e o grau de autonomia requeridos para o normal desempenho das funções (anexo V).

#### Cláusula 3.<sup>a</sup>

##### Mobilidade

1- A mobilidade no seio da empresa será regulada unicamente pelo grau de instrução, qualificação e formação profissional necessárias para o desempenho das funções e pela pertença ao nível de enquadramento profissional.

2- A mobilidade entre níveis profissionais será introduzido sempre que razões de ordem técnica, organizativa e de laboração o justifiquem, devendo esta assumir carácter temporário.

3- A mobilidade descendente é ditada por razões imprevistas e essenciais para a actividade produtiva e não representa diminuição da retribuição do trabalhador.

4- Em caso de mobilidade ascendente a empresa deverá assegurar o pagamento das diferenças salariais, durante o tempo de exercício da função de maior enquadramento.

#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### Polivalência

1- O processo de polivalência é a forma natural de flexibilizar a prestação do trabalho no seio da empresa através do alargamento do âmbito das funções tipificadas nas categorias profissionais.

2- A polivalência deverá ser estabelecida pelos responsáveis de cada serviço, entre actividades ou funções conexas, enquadradas no mesmo nível profissional, facilitando à empresa a aquisição dos conhecimentos técnico-profissionais necessários para o desenvolvimento desta polivalência.

3- A aptidão dos trabalhadores para o exercício da polivalência será um factor importante no processo de avaliação do mérito individual.

## CAPÍTULO II

### Retribuição do trabalho

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### Retribuição

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

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

3- Até prova em contrário, presume-se constituir retribuição toda e qualquer prestação da entidade patronal ao trabalhador.

4- Para efeitos de cálculo de taxa horária serão consideradas as verbas recebidas a título de remuneração base, prémio de antiguidade, subsídio de turno e isenção de horário de trabalho.

5- A retribuição será paga por transferência bancária até ao último dia de cada mês.

Cláusula 6.<sup>a</sup>

Estrutura salarial

A estrutura salarial é constituída por uma sequência de níveis salariais com considerável amplitude, em que se assume que todas as categorias incluídas em cada nível, têm o mesmo «valor relativo» para a empresa, permitindo no entanto a distinção do desempenho e mérito individual (anexo VI).

Cláusula 7.<sup>a</sup>

Remunerações variáveis

A empresa manterá uma política de remunerações variáveis que permitam fomentar a melhoria de resultados. Para tal, continuará a desenvolver um sistema que possibilite recompensar níveis de rentabilidade, de produtividade, de assiduidade e de desempenho considerados essenciais para o sucesso da organização.

Cláusula 8.<sup>a</sup>

Carreira profissional

- 1- Por carreira profissional, entende-se a progressão do trabalhador na grelha salarial dentro do mesmo nível ou para o nível superior (anexo VII).
- 2- A progressão vertical consiste na mudança de nível de enquadramento decorrente da requalificação do posto de trabalho ou do preenchimento definitivo de um posto de trabalho de nível superior. Esta progressão basear-se-á cumulativamente nos seguintes critérios:
- capacidade de polivalência atingida;
  - conhecimentos técnico-profissionais demonstrados;
  - mérito individual.
- 3- A progressão horizontal consiste num aumento de vencimento dentro do mesmo nível de enquadramento decorrente da obtenção de níveis de apreciação de desempenho bons, sendo determinado por deliberação da administração o valor percentual a praticar em cada ano.
- 4- Todas as progressões e promoções terão de ser suportadas e fundamentadas em fichas de apreciação elaboradas pelas hierarquias e sujeitas a aprovação superior.

ANEXO IV

Definição de categorias

Nível profissional I

*Técnico superior* - Técnicos possuidores de formação e/ou desempenho de nível superior que dominam e aplicam determinadas técnicas qualificadas e específicas, através de acções de investigação, análise, apoio e execução, assumindo a gestão dos meios de actuação que lhes forem afectos, a fim de darem cumprimento à realização dos objectivos do sector em que estão inseridos e pelos quais são responsáveis.

Nível profissional II

*Técnico especialista* - Técnico que, possuindo formação técnico-profissional e elevados conhecimentos práticos adquiridos no desempenho das suas funções, organiza, coordena e executa as actividades mais complexas da sua área de especialização dirigindo o grupo de profissionais que o coadjuvam.

Nível profissional III

*Técnico intermédio* - Técnico que executa, com base em conhecimentos técnico-práticos aprofundados, as tarefas mais complexas de uma área ou sector de actividade específica, podendo coordenar e controlar um grupo de profissionais afectos a essa mesma área ou sector.

Nível profissional IV

- Profissional de serviços de produção* - É o trabalhador que desempenha predominantemente as actividades destinadas a assegurar a mais conveniente preparação, montagem, inspecção, ajustamento, operação e afinação dos meios de produção de modo a atingir os níveis de funcionalidade desejáveis para a obtenção de níveis quantitativos e qualitativos de produção conforme com os programas estabelecidos.
- Profissional de serviços de manutenção* - É o trabalhador que executa as actividades destinadas a assegurar a mais conveniente preparação, inspecção, manutenção e afinação dos equipamentos, por forma a que estes tenham os adequados padrões de operacionalidade, permitindo funcionalidade das actividades de produção.
- Profissional de serviços de apoio* - É o trabalhador que executa predominantemente actividades de apoio, destinadas a assegurar as tarefas de suporte ao processo produtivo em condições de possibilitar a obtenção de objectivos baseados em critérios de rentabilidade e produtividade, sendo responsável pela limpeza e conservação dos meios que lhe estão afectos.

Nível profissional V

*Trabalhador não especializado* - Trabalhador que executa um conjunto de tarefas perfeitamente definidas e rotinadas e que não requerem nenhum conhecimento técnico específico.

ANEXO V

Classificação de categorias

Nível profissional	Categoria
I	Técnico superior
II	Técnico especialista
III	Técnico intermédio
IV	Profissional serviços de produção Profissional serviços de manutenção Profissional serviços de apoio
V	Trabalhador não especializado Estagiário



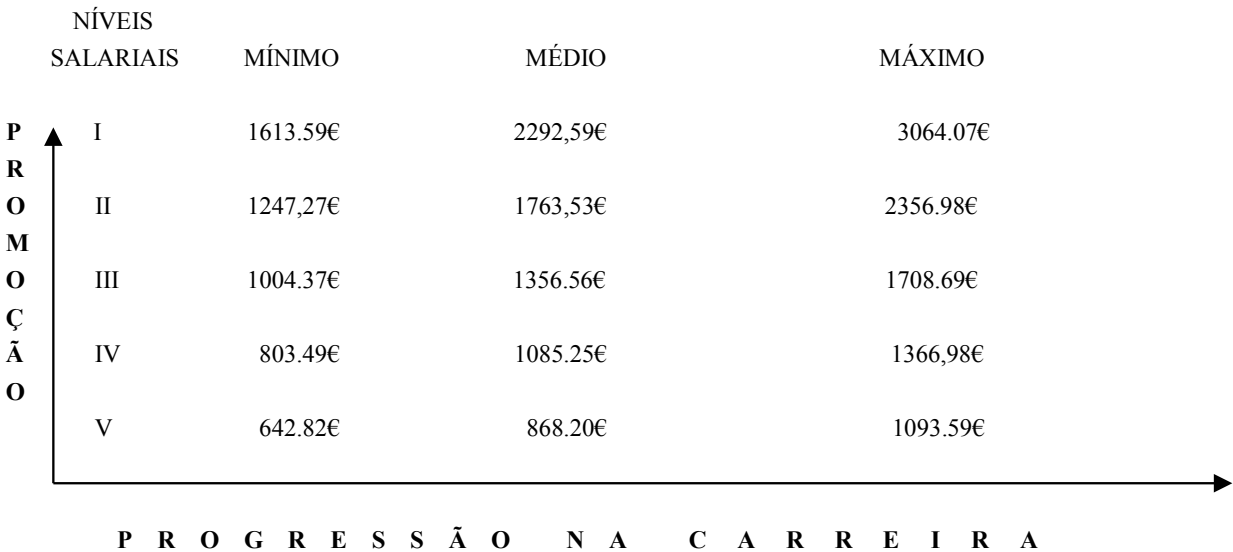
ANEXO VI

Estrutura salarial por categorias

Nível profissional	Categoria	Mínimo	Máximo
I	Técnico superior	1 613,59 €	3 064,07 €
II	Técnico especialista	1 247,27 €	2 356,98 €

III	Técnico intermédio	1 004,37 €	1 708,69 €
IV	Profissional serviços de produção Profissional serviços de manutenção Profissional serviços de apoio	803,49 €	1 366,98 €
V	Trabalhador não especializado Estagiário	642,82 €	1 093,59 €

ANEXO VII  
Estrutura salarial/Carreiras



- (1) Percentagem da amplitude entre o mínimo e máximo de cada nível.
- (2) Percentagem diferencial entre cada nível salarial.

Seixal, 17 de abril de 2017.

Pela SN Seixal - Siderurgia Nacional, SA:  
*Alvaro Alvarez Almodovar*, procurador.

Pelo SINDEL - Sindicato Nacional da Indústria e Energia:  
*António Rui Correia de Carvalho Miranda*, mandatário.  
*Alberto Oliveira do Vale*, mandatário.

Pela SN Seixal - Siderurgia Nacional, SA:  
*Alvaro Alvarez Almodovar*, procurador.

Pelo SNEET - Sindicato Nacional dos Engenheiros, En-

genheiros Técnicos e Arquitetos:

*António Rui Correia de Carvalho Miranda*, mandatário.  
Pela SN Seixal - Siderurgia Nacional, SA:  
*Alvaro Alvarez Almodovar*, procurador.

SITese - Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços, Comércio, Restauração e Turismo:  
*José Augusto Santos*, mandatário.

Depositado em 2 de maio de 2017, a fl. 18 do livro n.º 12, com o n.º 62/2017, 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 Santa Casa da Misericórdia de Lisboa - SCML e o Sindicato dos Fisioterapeutas Portugueses - SFP e outros - Revisão global**

Acordo de empresa entre:

Santa Casa da Misericórdia de Lisboa, doravante designada por SCML, pessoa coletiva de direito privado e utilidade pública administrativa n.º 500 745 471, com sede no Largo Trindade Coelho, 1200-470 Lisboa, representada neste ato pelo provedor, Pedro Miguel de Santana Lopes, nos termos da alínea d) do número 1 do artigo 12.º dos estatutos da Santa Casa da Misericórdia de Lisboa - SCML aprovados pelo Decreto-Lei n.º 235/2008 de 3 de dezembro;

e

Sindicato dos Fisioterapeutas Portugueses - SFP, pessoa coletiva com o n.º 504 054 228, com sede em Azinhaga da Fonte, n.º 17, Sala Q, 1500-275 Lisboa, representado neste ato pelo presidente da direção, João Paulo Tavares Pequito Valente;

e

SINTTAV - Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Telecomunicações e Audiovisual, pessoa coletiva com o n.º 500 929 920, com sede na Avenida Miguel Bombarda, n.º 50, 3.º andar, 1050-166 Lisboa, representado neste ato pelo presidente da direção, Manuel Francisco A. Coelho Gonçalves e pelo procurador, António Marques Moura;

e

SNP - Sindicato Nacional dos Psicólogos, pessoa coletiva com o n.º 501 378 936, com sede na Rua Jardim do Tabaco, n.º 90, 2.º andar direito, 1100-288 Lisboa, representado neste ato pelo procurador, António Joaquim Fonseca Silva Quitério;

e

SPGL - Sindicato dos Professores da Grande Lisboa, pessoa coletiva com o n.º 501 057 528, com sede na Rua Fialho de Almeida, n.º 3, 1070-128 Lisboa, representado neste ato pelo membro da direção, António Joaquim Fonseca Silva Quitério;

e

STFPSN - Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Norte, pessoa coletiva com o n.º 501 111 484, com sede na Rua de Lobeira, n.ºs 47/51, 4249-009 Porto, representado neste ato pelos procuradores, Patrícia Alexandra Dias Rodrigues e Carlos Miguel Fernandes Mendes Santos;

e

STFPSSRA - Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Sul e Regiões Autónomas, pessoa coletiva com o n.º 500977658, com sede na Avenida Luís Bívar, n.º 12, 1069-140 Lisboa, representado neste ato pelos dirigentes do sindicato, Patrícia Alexandra Dias Rodrigues e Carlos Miguel Fernandes Mendes Santos;

e

STSS - Sindicato Nacional dos Técnicos Superiores de Saúde das Áreas de Diagnóstico e Terapêutica, pessoa coletiva com o n.º 501 080 961, com sede na Rua Dr. Campos Monteiro, n.º 170, 4465-049 São Mamede de Infesta, repre-

sentado neste ato pelo vice-presidente da direção nacional, Luís Alberto Pinho Dupont e pelo vogal da direção nacional, Tiago José Guardado Pereira.

Na qualidade de, respetivamente, empregadora e associações sindicais representantes dos trabalhadores da SCML;

É celebrado hoje, dia 10 de fevereiro de 2017, o presente acordo de empresa, nos seguintes termos:

### **CAPÍTULO I**

#### **Âmbito, vigência e cessação**

##### **Cláusula 1.<sup>a</sup>**

###### **Âmbito de aplicação**

1- O presente acordo de empresa, adiante designado por AE ou acordo, obriga a Santa Casa da Misericórdia de Lisboa, adiante designada por SCML, e os trabalhadores ao seu serviço vinculados por contrato de trabalho representados pelas associações sindicais outorgantes, bem como aqueles que, individualmente, a ele queiram aderir.

2- O acordo obriga também, independentemente da natureza do seu vínculo contratual com a SCML, na parte que não seja incompatível com o estatuto legal que lhes for aplicável, os trabalhadores que exercem funções em regime de comissão de serviço, nos termos do presente AE.

3- O presente acordo abrange a área do município de Lisboa e outras áreas do território nacional, nos termos do artigo 3.º dos estatutos da SCML, aprovados pelo Decreto-Lei n.º 235/2008, de 3 de dezembro, e é aplicável às atividades previstas no artigo 4.º dos referidos estatutos.

4- O presente AE aplica-se a um empregador e a um universo de cerca de quatro mil trabalhadores.

##### **Cláusula 2.<sup>a</sup>**

###### **Regime aplicável**

1- Aos trabalhadores da SCML previstos na cláusula anterior é aplicável o regime constante do presente acordo e das deliberações da comissão paritária que o venham a interpretar ou integrar.

2- Fazem parte integrante do AE, os seguintes anexos:

I - Tabelas de retribuição base e outras prestações retributivas;

II- Áreas profissionais e/ou de atuação das carreiras.

3- Em tudo o que o presente acordo for omissivo, aplica-se o disposto no Código do Trabalho e respetiva legislação complementar.

##### **Cláusula 3.<sup>a</sup>**

###### **Vigência e sobrevivência**

1- O AE entra em vigor 5 dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e terá um prazo de vigência mínima de 36 meses, salvo o disposto no número seguinte.

2- As tabelas salariais e as cláusulas de expressão pecuniária têm um prazo de vigência mínima de 12 meses e, quando

revistas, produzem efeitos a 1 de janeiro do ano a que se reporta a revisão.

3- A existência de uma proposta formal de revisão, a que se refere o número anterior, obriga a parte destinatária a uma resposta escrita no prazo de 30 dias.

4- Decorrido o prazo de vigência previsto no número 1, o acordo renova-se por períodos de 12 meses, salvo denúncia por qualquer das partes.

5- Havendo denúncia, o acordo renova-se por um período de 12 meses, desde que as partes estejam em negociação.

6- Decorrido o prazo previsto no número anterior, o acordo mantém-se em vigor por um período máximo de 6 meses, desde que se tenha iniciado a conciliação, a mediação ou a arbitragem voluntária, até à conclusão do respetivo procedimento.

7- Esgotados os prazos previstos nos números 4 e 5, sem que tenha sido determinada a realização da arbitragem obrigatória, o acordo cessa os seus efeitos relativamente aos contratos de trabalho abrangidos pelo mesmo, salvo quanto à retribuição, categoria e respetiva definição, e à duração do tempo de trabalho.

#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### Denúncia

1- O acordo pode ser denunciado por qualquer das partes, mediante comunicação escrita à outra parte, com a antecedência de, pelo menos, 3 meses em relação ao termo dos prazos de vigência previstos no artigo anterior e deve ser acompanhada de proposta negocial e respetiva fundamentação.

2- A parte que recebe a denúncia deve responder por escrito, no prazo de 30 dias após a receção da proposta negocial, devendo a resposta, devidamente fundamentada, conter a posição relativa a todas as cláusulas da proposta, aceitando, recusando ou contrapondo.

3- A contraproposta pode abordar outras matérias não previstas na proposta, que deverão ser também consideradas pelas partes como objeto de negociação.

4- Após a receção da resposta, as negociações terão a duração de 30 dias, findos os quais as partes decidirão da sua continuação ou da passagem à fase seguinte do processo de negociação coletiva de trabalho.

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### Cessação

O presente acordo pode cessar:

- a) Mediante revogação, por acordo das partes;
- b) Por caducidade, nos termos da cláusula 3.<sup>a</sup>

## CAPÍTULO II

### Recrutamento, admissão e vínculo contratual

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### Condições de admissão

- 1- O recrutamento é deliberado pela mesa da SCML.
- 2- As condições específicas de admissão, no que respeita

aos requisitos profissionais, são fixadas por deliberação da mesa.

3- A admissão é precedida da seleção de entre dois ou mais candidatos, salvo se particulares exigências, devidamente fundamentadas, inerentes à atividade contratada, justifiquem a escolha de um único candidato.

4- A seleção obedece a um processo simplificado e a critérios objetivos de avaliação, a definir pela mesa, devendo o mesmo ser publicitado pelos meios adequados.

5- O preenchimento dos postos de trabalho poderá verificar-se quer pelos trabalhadores da SCML, quer através do recurso ao recrutamento externo.

6- Até 60 dias após a cessação do contrato, o trabalhador contratado a termo tem preferência na celebração de contrato sem termo, sempre que a SCML proceda a recrutamento externo para o exercício de funções idênticas àquelas para que foi contratado.

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### Contratos de trabalho

1- O contrato de trabalho pode ser celebrado sem termo ou a termo resolutivo, nos termos previstos na lei.

2- Em qualquer das modalidades previstas no número anterior o trabalho pode ser prestado em regime de tempo completo, de tempo parcial ou ainda de teletrabalho.

3- O contrato de trabalho deve ser reduzido a escrito, com dois exemplares, um para cada uma das partes contratantes, devendo o exemplar da SCML integrar o processo individual do trabalhador.

4- Do contrato de trabalho constam os seguintes elementos:

- a) Identificação, assinaturas e domicílio ou sede das partes;
- b) Local de trabalho;
- c) Atividade ou categoria profissional para que o trabalhador é contratado, ou a descrição sumária das funções correspondentes;
- d) Datas da celebração e de início do trabalho e, sendo a termo certo, da respetiva cessação;
- e) Modalidade do contrato;
- f) A indicação do termo estipulado, se for um contrato a termo, bem como a indicação dos respetivos motivos justificativos;
- g) Duração ou exclusão do período experimental;
- h) Valor e periodicidade da retribuição;
- i) Período normal de trabalho diário e semanal, ou referência comparativa ao trabalho a tempo completo, quando o período de trabalho semanal seja inferior a este;
- j) Condições particulares de trabalho, quando existam;
- k) Convenção coletiva aplicável.

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### Período experimental

1- A admissão dos trabalhadores é feita sempre a título experimental, tendo este período a duração máxima de 90 dias, para a generalidade dos trabalhadores, e de 180 dias, para trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica,

elevado grau de responsabilidade ou que pressuponham uma especial qualificação, de direção e quadros superiores, bem como os que desempenhem funções de confiança.

2- Nos contratos a termo aplica-se o período experimental previsto na lei, a saber:

a) 30 dias em caso de contrato com duração igual ou superior a seis meses;

b) 15 dias em caso de contrato a termo certo com duração inferior a seis meses ou de contrato a termo incerto cuja duração previsível não ultrapasse aquele limite.

3- Considera-se nula qualquer cláusula do contrato de trabalho que estipule períodos experimentais mais longos que os previstos nos números anteriores.

4- Mediante estipulação expressa constante do contrato de trabalho, pode ser excluído o período experimental.

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### **Teletrabalho**

1- Considera-se teletrabalho a prestação laboral realizada com subordinação jurídica, habitualmente fora das instalações da SCML, e através do recurso a tecnologias de informação e de comunicação.

2- O trabalhador em regime de teletrabalho goza dos mesmos direitos que os restantes trabalhadores da SCML.

3- No contrato escrito deve constar, para além do referido na cláusula anterior, ainda o seguinte:

a) Indicação da atividade a prestar pelo trabalhador, com menção expressa do regime de teletrabalho;

b) Atividade antes exercida pelo trabalhador ou, não estando este vinculado à SCML, aquela que nela exercerá aquando da cessação do trabalho em regime de teletrabalho, se for esse o caso;

c) Equipamentos e propriedade dos instrumentos de trabalho a utilizar pelo trabalhador em regime de teletrabalho;

d) Identificação do departamento ou serviço da SCML ao qual reportará, assim como a identificação do superior hierárquico para contactar no âmbito da respetiva prestação laboral.

4- O trabalhador pode passar a trabalhar em regime de teletrabalho, mediante acordo escrito celebrado com a SCML, de que constem os elementos referidos no número 3 desta cláusula, por períodos prorrogáveis até ao limite de 5 anos.

5- A SCML facultará ao trabalhador, no final de cada período de 6 meses, a possibilidade de este permanecer pelo menos uma semana na SCML, com o objetivo de reforçar a sua integração na estrutura e cultura da SCML.

6- O acordo referido no número 4 da presente cláusula pode cessar por decisão de qualquer das partes durante os primeiros 30 dias da sua execução, tendo o trabalhador direito ao posto que ocupava ou, na sua falta, de um outro com funções equiparadas às que vinha desenvolvendo.

7- Cessando o acordo pelo período que foi estipulado, o trabalhador tem direito a retomar a prestação de trabalho, nos termos em que o vinha fazendo antes da mudança de situação, ou nos termos estabelecidos no acordo, não podendo por isso ser prejudicado nos seus direitos e regalias.

8- Gozam de preferência para o exercício de funções em

regime de teletrabalho os trabalhadores portadores de deficiência, doença crónica ou que tenham a seu cargo filhos até 12 anos de idade ou familiares, portadores de deficiência ou doença crónica.

9- A SCML mantém a propriedade dos equipamentos e software por si instalados para serem utilizados pelo trabalhador, competindo-lhe a sua manutenção e atualização, bem como a adoção e implementação de medidas que considere necessárias para a segurança do software e de dados.

10- O trabalhador deve velar pela boa utilização dos equipamentos e instrumentos de trabalho que lhe forem confiados pela SCML e não lhes pode dar uso diverso do inerente ao cumprimento da sua prestação de trabalho.

11- Sempre que o teletrabalho seja realizado no domicílio do trabalhador, a SCML pode fazer visitas ao local de trabalho para controlo da atividade laboral e dos equipamentos, dentro do período normal de trabalho acordado com o trabalhador e entre as 9h00 e as 19h00, com comunicação prévia não inferior a 24 horas, na presença do trabalhador ou de pessoa por ele designada.

### CAPÍTULO III

#### **Direitos de personalidade, direitos e deveres gerais e garantias das partes**

##### SECÇÃO I

#### **Direitos de personalidade**

##### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### **Direitos de personalidade**

1- As partes devem, nos termos previstos na lei, respeitar os direitos de personalidade da contraparte, devendo designadamente guardar reserva e confidencialidade acerca de informações respeitantes a dados pessoais, à intimidade da vida privada e às de caráter não profissional que enviem, recebam ou consultem.

2- Só podem solicitar-se testes médicos suplementares, para além dos exigíveis por lei, na justa medida de particulares exigências inerentes à atividade profissional, nomeadamente por razões de proteção, segurança e saúde do trabalhador.

3- Não pode exigir-se a candidata a emprego ou a trabalhadora, em caso algum, a realização ou apresentação de testes ou exames de gravidez.

4- A adoção de meios de vigilância à distância e a utilização de dados biométricos depende, respetivamente, de autorização e de notificação à Comissão Nacional de Proteção de Dados, sem prejuízo da prestação da informação necessária e adequada aos trabalhadores antes da sua implementação.

##### SECÇÃO II

#### **Direitos e deveres gerais e garantias das partes**



#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### Princípios gerais, deveres e garantias

1- Os princípios gerais, deveres e garantias são os que decorrem da lei, com as especificidades dos números seguintes.

2- São deveres da SCML:

- a) Cumprir as disposições do presente acordo;
  - b) Proporcionar ao trabalhador condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal;
  - c) Respeitar a autonomia técnica, científica e deontológica do trabalhador que exerça atividade cuja regulamentação profissional o exija;
  - d) Distinguir anualmente, por ocasião do aniversário da SCML, caso se justifique, os trabalhadores que se tenham destacado pelas suas qualidades profissionais e pessoais no âmbito do desempenho da atividade contratada;
  - e) Facultar, nos termos da lei, a consulta do processo individual ao trabalhador, bem como fornecer gratuitamente a reprodução dos documentos que o integram sempre que este ou o seu representante legal o solicitem;
  - f) Remeter às associações sindicais, até ao dia 15 do mês seguinte àquele a que respeitam, o montante das quotas dos trabalhadores sindicalizados que, em declaração individual escrita, solicitem o seu desconto na retribuição mensal;
  - g) Dar publicidade às deliberações que respeitem diretamente aos trabalhadores, disponibilizando-as nos locais próprios;
  - h) Consultar os sindicatos outorgantes no âmbito da elaboração de regulamentos internos sobre organização e disciplina do trabalho;
  - i) Prestar aos sindicatos os esclarecimentos que lhe sejam solicitados relativos às relações de trabalho ou que se mostrem necessários ao cumprimento do acordo, num prazo médio de 30 dias úteis;
  - j) Disponibilizar em local apropriado a indicação do *Boletim do Trabalho e Emprego* em que vier a ser publicado o presente AE e, bem assim, as suas sucessivas alterações;
  - k) Elaborar e manter atualizado um manual de acolhimento, que deve ser distribuído a todos os trabalhadores;
  - l) Dar resposta a reclamações ou queixas apresentadas pelos trabalhadores no prazo de 30 dias.
- 3- São deveres dos trabalhadores:
- a) Cumprir todas as obrigações decorrentes do presente AE;
  - b) Abster-se de praticar quaisquer atos ou omissões suscetíveis de prejudicar o bom nome ou a prossecução dos fins estatutários da SCML;
  - c) Participar de modo diligente nas ações de formação profissional que lhe sejam proporcionadas, nomeadamente as constantes do plano de formação da SCML, bem como no diagnóstico das necessidades de formação;
  - d) Manter informada a SCML de todos os elementos necessários à atualização do seu processo individual e registo de cadastro;
  - e) Respeitar as normas de segurança e saúde no trabalho.
- 4- É proibido à SCML:
- a) Opor-se por qualquer forma a que os trabalhadores exer-

çam os seus direitos ou beneficiem das garantias que lhes são reconhecidas na lei ou no acordo, bem como aplicar-lhes sanções por motivo de exercício de tais direitos;

- b) Obstar, injustificadamente, à prestação efetiva de trabalho;

- c) Exercer pressão sobre o trabalhador para que atue no sentido de influir de modo desfavorável nas condições de trabalho dele ou de outros trabalhadores;

- d) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou utilizar serviços fornecidos pelo empregador ou pessoa por ela indicada;

- e) 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;

- f) Diminuir a retribuição ou baixar a categoria do trabalhador, salvo nos casos previstos na lei;

- g) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo nos casos previstos na lei e no presente acordo;

- h) Facultar a consulta do processo individual ou do registo biográfico do trabalhador a terceiro não autorizado para o efeito pelo próprio trabalhador.

## CAPÍTULO IV

### Parentalidade

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### Parentalidade

Os trabalhadores gozam dos direitos e estão sujeitos aos deveres previstos nas normas legais aplicáveis à proteção da parentalidade.

## CAPÍTULO V

### Segurança e saúde no trabalho

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### Princípio geral

Os trabalhadores da SCML, independentemente da natureza do seu vínculo jurídico-laboral, têm direito à prestação de trabalho em condições de segurança e saúde, nos termos previstos na legislação aplicável.

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### Regulamento interno

1- A SCML criará um regulamento interno que regerá, nos termos da lei, todas as matérias relacionadas com a segurança e saúde no trabalho.

2- No âmbito do regulamento referido no número anterior, será constituída uma comissão de segurança e saúde no trabalho, de composição paritária.

3- A comissão de segurança e de saúde no trabalho criada nos termos do número anterior será constituída pelos representantes dos trabalhadores e da SCML, com respeito pelo princípio da proporcionalidade.

## CAPÍTULO VI

### Cargos e funções a exercer em regime de comissão de serviço

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### Cargos e funções

- 1- São exercidos em regime de comissão de serviço os cargos de direção e de chefia.
- 2- São exercidos também neste regime as seguintes funções:
  - a) De assessoria;
  - b) De coordenação de projetos;
  - c) De secretariado.
- 3- O disposto no presente capítulo aplica-se ainda, com as necessárias adaptações, às funções de chefe de gabinete do provedor e da mesa.
- 4- Só podem ser exercidos em regime de comissão de serviço os cargos e funções previstos nos números anteriores.

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### Recrutamento e contratação

- 1- O recrutamento para o exercício de cargos ou funções a exercer em regime de comissão de serviço é definido pela mesa da SCML.
- 2- A contratação dos titulares dos cargos e funções depende de deliberação da mesa da SCML e produz efeitos a partir da data de assinatura dos respetivos contratos de trabalho em comissão de serviço.

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### Regime de exercício

- 1- Os cargos e funções em regime de comissão de serviço são exercidos nos termos da lei, com as especificidades constantes do número seguinte.
- 2- A comissão de serviço tem a duração de 2 anos e é renovável automaticamente por iguais períodos.

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### Contrato de trabalho de comissão de serviço

- 1- O contrato para o exercício de cargo ou funções em comissão de serviço está sujeito a forma escrita, contendo:
  - a) A identificação, assinaturas e o domicílio ou sede das partes;
  - b) A indicação do cargo ou funções a desempenhar, com menção expressa do regime de comissão de serviço;
  - c) A renúncia à retribuição específica devida pelo regime de isenção de horário de trabalho, nos casos previstos na lei;
  - d) A data de início de produção de efeitos;
  - e) A atividade antes exercida pelo trabalhador ou, não estando este vinculado à SCML, aquela que vai exercer após a cessação da comissão de serviço, se for esse o caso e sem prejuízo da aplicação do período experimental previsto na cláusula 8.<sup>a</sup>, salvo estipulação em contrário.
- 2- A duração do período experimental, caso exista, não pode exceder em nenhuma circunstância 180 dias.

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### Chefias de carreira

O disposto no presente capítulo não se aplica às categorias de chefia de carreira, cujos lugares são a extinguir quando vagarem.

## CAPÍTULO VII

### Estrutura de carreiras, evolução profissional, avaliação de desempenho e formação profissional

#### SECÇÃO I

##### Estrutura de carreiras e evolução profissional

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### Princípios gerais

- 1- As carreiras da SCML são unicategoriais, sem prejuízo das profissões ou áreas funcionais que as integrem.
- 2- A evolução profissional dentro das carreiras opera-se por progressão de nível na carreira.

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### Carreiras comuns

- 1- As carreiras comuns são:
  - a) Técnico superior;
  - b) Técnico-profissional;
  - c) Auxiliar.
- 2- São requisitos gerais de ingresso nas carreiras comuns:
  - a) Técnico superior, a titularidade de licenciatura ou grau académico superior;
  - b) Técnico-profissional, a titularidade do 12.º ano de escolaridade ou de curso que lhe seja equiparado;
  - c) Auxiliar, a titularidade até ao 12.º ano de escolaridade, ainda que acrescida de formação profissional adequada.
- 3- São requisitos especiais de ingresso:
  - a) A habilitação literária e profissional correspondente à profissão ou área funcional respetivas, bem como o título profissional necessário ao seu exercício, quando for o caso;
  - b) Os mencionados no anexo I ao presente acordo.
- 4- Atendendo à natureza e especificidade de determinadas funções, a mesa, sob proposta fundamentada do dirigente do serviço, pode deliberar atribuir um subsídio complementar inerente a esse exercício, que não íntegra, a qualquer título, a retribuição base da carreira do trabalhador e só é devido enquanto durar o exercício de funções que o originou, sendo o respetivo valor fixado nos termos do anexo I ao presente acordo.
- 5- A SCML pode contratar trabalhadores com enquadramento profissional e retributivo diverso do previsto no presente AE, sempre que circunstâncias técnicas, organizativas, de mercado ou particulares exigências inerentes à atividade contratada o justifiquem.

Cláusula 22.<sup>a</sup>

**Progressão**

1- A progressão depende de deliberação da mesa quando verificados os seguintes requisitos cumulativos:

a) Disponibilidade orçamental expressamente declarada pela SCML;

b) Reconhecimento da necessidade organizativa ou funcional justificando a progressão, em proposta fundamentada apresentada pelo órgão de direção competente;

c) Reconhecimento das capacidades, responsabilidades e competências demonstradas pelo trabalhador no desempenho da sua função, mediante proposta fundamentada da chefia respetiva;

d) Da permanência no nível imediatamente anterior nos seguintes termos:

i. antiguidade mínima de 3 anos no mesmo nível;

ii. duas avaliações do desempenho, imediatamente anteriores e consecutivas, não inferiores a adequado ou equivalente, exceto no primeiro triénio de exercício de funções após a admissão, desde que a mesma ocorra num dos primeiros níveis salariais de ingresso na carreira, caso em que é suficiente apenas uma avaliação.

2- A mesa pode deliberar que a progressão se faça sem a observância do requisito mínimo de permanência no nível, bem como a aplicação de outros requisitos que considere pertinentes para além dos referidos no número anterior, comunicando-os com a antecedência necessária aos trabalhadores a quem sejam aplicáveis tais requisitos.

3- A progressão em nível prevista na presente cláusula produz efeitos no mês de abril de cada ano.

4- O trabalhador que, num processo ordinário de progressões, detenha uma antiguidade igual ou superior a 6 anos no mesmo nível, com avaliações de desempenho não inferiores a adequado ou equivalente nesse período, tem, em situação de igualdade, prioridade na progressão.

**SECÇÃO II**

**Avaliação de desempenho**

Cláusula 23.<sup>a</sup>

**Princípios gerais**

1- A avaliação do desempenho aprecia a qualidade relativa dos trabalhadores, permite à SCML reconhecer o mérito de um trabalhador ou indicar as suas insuficiências para que melhore a atividade para que foi contratado e condiciona a sua evolução profissional, com a garantia da mesma ser subordinada aos princípios da justiça, igualdade, universalidade, transparência, imparcialidade, melhoria da qualidade dos serviços e desenvolvimento do trabalhador.

2- O conjunto da avaliação é inscrito numa folha de avaliação e faz parte integrante do processo individual de cada trabalhador.

3- A avaliação do desempenho profissional consta de regu-lamento interno da SCML.

**SECÇÃO III**

**Formação profissional**

Cláusula 24.<sup>a</sup>

**Princípios gerais**

1- A SCML organiza, com base no diagnóstico das necessidades dos seus serviços e da qualificação dos seus trabalhadores, tendo em conta ainda o resultado da avaliação do desempenho, um plano de formação, anual ou plurianual, do qual dá conhecimento aos trabalhadores e aos sindicatos outorgantes do presente AE.

2- Para além da formação prevista no plano de formação, a SCML poderá apoiar a formação por iniciativa do trabalhador, desde que o conteúdo da mesma corresponda a necessidades dos serviços ou da atividade desempenhada.

3- Qualquer trabalhador devidamente qualificado pode, quando tal lhe for solicitado, ministrar formação profissional.

**CAPÍTULO VIII**

**Prestação de trabalho**

**SECÇÃO I**

**Local de trabalho**

Cláusula 25.<sup>a</sup>

**Noção de local de trabalho**

1- O trabalhador realiza a sua prestação de trabalho no local convencionado ou, quando necessidades de serviço assim o justifiquem, em qualquer estabelecimento ou serviço da SCML, sem prejuízo das normas legais aplicáveis relativas à mobilidade geográfica e à transferência temporária de trabalhadores.

2- O trabalhador fica adstrito às deslocações inerentes às suas funções e/ou indispensáveis à sua formação profissional.

**SECÇÃO II**

**Duração e organização do tempo de trabalho**

Cláusula 26.<sup>a</sup>

**Período de funcionamento**

1- Entende-se por período de funcionamento o período diário durante o qual os estabelecimentos e os serviços da SCML exercem a sua atividade.

2- O período de funcionamento dos estabelecimentos e serviços da SCML é aprovado pela mesa, sob proposta fundamentada dos respetivos responsáveis.

3- O período de funcionamento é afixado em local bem visível nos estabelecimentos e serviços a que respeitam.

Cláusula 27.<sup>a</sup>

**Tempo de trabalho**

Considera-se tempo de trabalho qualquer período durante o qual o trabalhador está a desempenhar a atividade ou permanece adstrito à realização da prestação, por determinação do superior hierárquico, bem como as interrupções e intervalos considerados como tempo de trabalho, nos termos da lei.

Cláusula 28.<sup>a</sup>

**Período normal de trabalho**

Sem prejuízo do disposto no presente acordo e de condições específicas livremente acordadas entre a SCML e os trabalhadores:

- a) O período normal de trabalho é de 7 horas por dia e 35 horas por semana;
- b) A prestação de trabalho pode ocorrer em períodos de até cinco horas consecutivas;
- c) O intervalo diário de descanso pode ter duração inferior a uma hora ou superior a duas, mediante acordo escrito entre a SCML e o trabalhador.

Cláusula 29.<sup>a</sup>

**Trabalho a tempo parcial**

1- Considera-se trabalho a tempo parcial o que corresponda a um período normal de trabalho semanal inferior ao praticado a tempo completo.

2- Para efeitos do número anterior, se o período normal de trabalho não for igual em cada semana, é considerada a respetiva média no período de referência aplicável.

3- O trabalho a tempo parcial pode ser prestado apenas em alguns dias da semana, por mês ou por ano, devendo o número de dias ser estipulado por acordo.

4- A SCML e o trabalhador podem acordar a passagem de trabalho a tempo completo para tempo parcial, ou o inverso, a título definitivo ou por período determinado.

5- O trabalhador em regime de trabalho a tempo parcial auferirá uma retribuição base na proporção do respetivo período normal de trabalho semanal.

6- O regime de trabalho a tempo parcial está sujeito a forma escrita, nos termos da lei.

Cláusula 30.<sup>a</sup>

**Horário semanal acrescido**

1- A SCML e os trabalhadores podem, com fundamento em razões de serviço, acordar a fixação de horário semanal acrescido, com a duração máxima de 40 horas, sem prejuízo do previsto no presente acordo em matéria de organização do tempo de trabalho.

2- O acordo de horário semanal acrescido é autorizado pela mesa, mediante proposta do responsável do departamento, estabelecimento ou serviço onde se destina a vigorar o horário.

3- O acordo tem a duração máxima de um ano, cessando automaticamente no seu termo, sem prejuízo de eventuais

renovações, autorizadas nos termos do número anterior.

4- O acordo reveste a forma escrita, é feito em duplicado, destinando-se um dos exemplares ao trabalhador, e contém obrigatoriamente:

- a) Referências e data da autorização;
- b) Local da prestação de trabalho;
- c) Identificação do trabalhador;
- d) Data de início e de termo;
- e) Aceitação expressa do trabalhador.

5- O regime de horário semanal acrescido pode cessar a todo o tempo por comunicação escrita de qualquer uma das partes, com a antecedência mínima de 60 dias.

6- O trabalhador em regime de horário semanal acrescido auferirá uma retribuição na proporção do respetivo período normal de trabalho semanal.

Cláusula 31.<sup>a</sup>

**Horário de trabalho**

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

2- Compete à SCML a elaboração e afixação, em local acessível aos trabalhadores, do mapa de horário de trabalho.

3- Os horários de trabalho são fixados pela mesa, sob proposta dos responsáveis pelos departamentos, estabelecimentos e serviços, podendo revestir, nomeadamente, as seguintes modalidades:

- a) Horário rígido ou fixo;
- b) Horário flexível;
- c) Horário desfasado;
- d) Horário por turnos;
- e) Horário em jornada contínua.

4- Para efeitos do número anterior, considera-se:

a) Horário rígido ou fixo: aquele em que o tempo de trabalho se reparte por dois períodos diários, com horas de início e termo fixas, separadas por um intervalo de descanso;

b) Horário flexível: aquele que permite ao trabalhador escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário, sem prejuízo da duração semanal de trabalho e de plataformas fixas;

c) Horário desfasado: aquele que, mantendo inalterado o período normal de trabalho diário, permite estabelecer horas fixas diferentes de início e termo;

d) Horário por turnos: aquele em que a organização do trabalho é feita em equipa, ocupando os trabalhadores sucessivamente os mesmos postos de trabalho a um determinado ritmo rotativo, que pode ser do tipo contínuo ou descontínuo, implicando que os trabalhadores executem o trabalho a horas diferentes no decurso de um dado período de dias ou semanas;

e) Horário em jornada contínua: prestação diária ininterrupta de trabalho, sem prejuízo de um intervalo de descanso de 30 minutos, que, para todos os efeitos, se considera tempo de trabalho, desde que o trabalhador permaneça no espaço habitual de trabalho, ou próximo dele, para poder ser chamado a prestar trabalho normal em caso de necessidade.

5- Para além das modalidades previstas no número ante-



rior, podem ser fixados pela mesa, a pedido dos trabalhadores e ouvidos previamente os departamentos, estabelecimentos ou serviços, outros horários de trabalho específicos, designadamente nos casos previstos no âmbito da proteção na parentalidade e do estatuto de trabalhador-estudante.

6- Podem ainda ser fixados pela mesa horários de trabalho específicos quando o interesse do serviço, devidamente fundamentado, assim o exija.

7- As alterações dos horários de trabalho devem ser precedidas de consulta aos trabalhadores envolvidos e às associações sindicais outorgantes do acordo e afixadas com a antecedência de 7 dias úteis.

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### Horário flexível

1- O horário flexível previsto na cláusula anterior, está sujeito às seguintes regras:

a) A sua adoção depende de ponderação prévia da conveniência do serviço, não podendo afetar o seu regular funcionamento, em especial no que respeita à relação com os utentes e o público, e integra-se no período de funcionamento do serviço;

b) Está sujeito a duas plataformas fixas diárias, no período da manhã e no período da tarde, com a duração total mínima de quatro horas, definidas entre as 10 e as 16 horas, tendo em conta os intervalos de descanso diário estabelecidos nos estabelecimentos e serviços da SCML;

c) Nos períodos de plataforma fixa o trabalhador não pode ausentar-se do serviço, sem prejuízo de situações como as de, nomeadamente, serviço externo, participação em ações de formação e dispensas concedidas pela chefia, sob pena de marcação de falta, a justificar nos termos da lei;

d) A sua prática não desobriga o trabalhador de comparecer pontualmente ao serviço, durante o respetivo período normal de funcionamento, quando convocado para reuniões de trabalho ou ações de formação, ou, ainda, para execução de atividades urgentes ou inadiáveis;

e) No âmbito deste horário, não podem ser realizadas mais de 5 horas consecutivas de trabalho, nem mais de 9 horas diárias;

f) O cumprimento da duração do trabalho é aferido, tendo em conta a melhor organização do serviço, à semana, à quinzena ou ao mês.

2- Para efeitos de aferição, a duração média de trabalho é de 7 horas diárias.

3- O crédito ou débito de horas apurado no final de cada período de aferição é transportado para o período imediatamente seguinte e nele compensado, salvo em situações excecionais, devidamente fundamentadas.

4- Sem prejuízo do disposto no número anterior, o débito de horas apurado no final de cada período de aferição e não compensado no período imediatamente seguinte, dá lugar à marcação de uma falta, a justificar nos termos da lei, nas seguintes situações:

a) Débito até 3 horas e 30 minutos, corresponde a um meio-dia de falta;

b) Débito superior a 3 horas e 30 minutos, corresponde a um dia de falta.

5- As faltas a que se refere o número anterior são reportadas ao último dia ou dias do período de aferição respetivo.

6- Em caso de cessação do contrato de trabalho por iniciativa da SCML, o crédito de horas existente é pago como trabalho suplementar prestado em dia útil.

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### Horário por turnos

1- A prestação de trabalho por turnos obedece às seguintes regras:

a) Os turnos são rotativos, estando os respetivos trabalhadores sujeitos à sua variação regular;

b) Nos estabelecimentos e serviços de laboração contínua não podem ser prestados mais de seis dias consecutivos de trabalho;

c) Em regra, a duração de trabalho de cada turno não deve ultrapassar os limites máximos dos períodos normais de trabalho;

d) Excecionalmente, a duração do trabalho de cada turno pode ultrapassar o período normal de trabalho diário até 2 horas;

e) Em cada turno devem ser observadas interrupções de modo a impedir que sejam prestadas mais de cinco horas de trabalho consecutivo;

f) O período de referência tem a duração mínima de 4 semanas;

g) Compete ao responsável pelo estabelecimento ou serviço fixar o início e o termo dos turnos aprovados, bem como estabelecer as respetivas escalas com antecedência de 30 dias relativamente à respetiva data de início, salvo casos de força maior;

h) Na escala de turnos constam obrigatoriamente os acertos de horas decorrentes das compensações, por acréscimo ou decréscimo de trabalho prestado, relativamente à escala imediatamente anterior;

i) A mudança de turno deve ocorrer após o dia de descanso semanal, salvo situações devidamente justificadas pela SCML e com salvaguarda do período de descanso diário;

j) Os turnos devem ser organizados de maneira a que, pelo menos, um dos dias de descanso semanal coincida com o domingo em cada período de 4 semanas.

2- Em caso de impossibilidade de aplicação do disposto na alínea h) do número anterior ou de cessação do contrato de trabalho por iniciativa da SCML, o crédito de horas apurado é pago como trabalho suplementar prestado em dia útil.

3- Ao trabalho prestado neste regime corresponde um acréscimo retributivo determinado em função dos turnos completos serem praticados em dois ou em três horários diferentes, que só é devido em situação de prestação efetiva de trabalho e não é acumulável com a retribuição relativa ao trabalho noturno, nos termos constantes do anexo I ao presente acordo.

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### Trabalho noturno

1- Considera-se trabalho noturno o prestado cumulativamente nas seguintes condições:

a) O trabalho prestado que tenha a duração mínima de 5 horas;

b) O compreendido entre as 22 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.

2- O trabalho noturno é remunerado nos termos da lei.

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### Trabalho suplementar

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

2- Nos casos em que tenha sido limitada a isenção de horário de trabalho a um determinado número de horas de trabalho, diário ou semanal, considera-se trabalho suplementar o que seja prestado fora desse período.

3- Quando tenha sido estipulado que a isenção de horário de trabalho não prejudica o período normal de trabalho diário ou semanal, considera-se trabalho suplementar o que exceda aquela duração.

4- O trabalho suplementar só pode ser prestado para fazer face a acréscimos eventuais e transitórios de trabalho e não se justifique para tal a admissão de trabalhador, podendo ainda ser prestado havendo motivo de força maior.

5- A prestação de trabalho suplementar, salvo nos casos de força maior ou quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves, tem de ser prévia e expressamente autorizada por escrito pelo responsável do departamento, estabelecimento ou serviço.

6- A prestação de trabalho suplementar para fazer face a acréscimos eventuais e transitórios não pode exceder 2 horas por dia normal de trabalho, nem 200 horas de trabalho por ano.

7- O trabalhador é obrigado a realizar a prestação de trabalho suplementar, salvo quando, havendo motivos atendíveis, expressamente solicite a sua dispensa.

8- O limite anual de horas de trabalho suplementar aplicável a trabalhador a tempo parcial, é o correspondente à proporção entre o respetivo período normal de trabalho e o do trabalhador a tempo completo em situação comparável.

9- Não se considera trabalho suplementar o trabalho prestado por trabalhador isento de horário de trabalho em dia normal de trabalho, bem como, a formação profissional, ainda que realizada fora do horário de trabalho, desde que não exceda 2 horas diárias.

10- Para além dos casos previstos na lei, não são obrigados a prestar trabalho suplementar:

a) O trabalhador com deficiência ou doença crónica;

b) O trabalhador-estudante, exceto por motivo de força maior.

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

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

13- Na falta de acordo, o dia do descanso compensatório é

fixado pelo dirigente competente.

14- O trabalho suplementar é remunerado nos termos da lei.

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### Isenção de horário de trabalho

1- O exercício de cargos e funções definidos na cláusula 15.<sup>a</sup> é efetuado em regime de isenção de horário de trabalho.

2- Por deliberação da mesa e mediante proposta fundamentada, podem ser isentos de horário de trabalho outros trabalhadores.

3- Os trabalhadores isentos de horário de trabalho não estão sujeitos aos limites máximos dos períodos normais de trabalho, sem prejuízo do direito aos dias de descanso semanal, obrigatório ou complementar, a feriados ou ao descanso diário.

4- O regime de isenção de horário de trabalho tem a duração máxima de 12 meses, cessando automaticamente no seu termo, sem prejuízo de eventuais renovações, autorizadas nos termos do número 2.

5- O regime de isenção de horário de trabalho está sujeito à forma escrita nos termos da lei.

6- Ao regime de isenção de horário de trabalho corresponde um acréscimo retributivo definido no anexo I ao presente acordo.

7- Os trabalhadores que exerçam funções de administração e de direção podem renunciar à retribuição específica a que se refere o número anterior.

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

##### Regime de prevenção

1- O regime de prevenção é aquele em que o trabalhador, encontrando-se em período de descanso e ausente do seu local de trabalho, permanece contactável e deve comparecer ao serviço dentro de um lapso de tempo não superior a 45 minutos, mediante convocatória feita por meio idóneo e seguro.

2- O regime de prevenção é autorizado pela mesa, mediante proposta do responsável do departamento, estabelecimento ou serviço onde se destina a vigorar o regime, fundamentada em razões de serviço e com a anuência do trabalhador.

3- O regime de prevenção tem a duração máxima de 6 meses, cessando automaticamente no seu termo, sem prejuízo de eventuais renovações, autorizadas nos termos do número anterior.

4- A aplicação deste regime consta de documento escrito, na forma de comunicação da autorização por parte da SCML, feita em duplicado, destinando-se um dos exemplares ao trabalhador, contendo obrigatoriamente:

a) Referências e data da autorização;

b) Nome do departamento, estabelecimento ou serviço onde se destina a vigorar o regime;

c) Identificação do trabalhador;

d) Data de início e termo.

5- A cessação do regime pode ser comunicada por escrito por qualquer uma das partes, com a antecedência mínima de 30 dias.

6- Ao regime de prevenção corresponde um acréscimo re-

tributivo fixado pela mesa da SCML.

7- O trabalho prestado pelo trabalhador convocado para prestar serviço efetivo é remunerado nos termos previstos na cláusula 35.<sup>a</sup>, ou, por acordo das partes, através de redução equivalente do tempo de trabalho.

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

##### Registo

A SCML deve manter um registo que permita apurar o número de horas de trabalho prestadas pelo trabalhador, por dia e por semana, com indicação da hora de início e de termo de cada período de trabalho, bem como das interrupções ou intervalos que nele não se compreendam.

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

##### Acréscimos retributivos

Os acréscimos retributivos previstos na presente secção não integram, a qualquer título, a retribuição base da carreira do trabalhador e só são devidos enquanto durarem os regimes que os originaram.

### CAPÍTULO IX

## Suspensão da prestação de trabalho

### SECÇÃO I

#### Descanso

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

##### Descanso diário e semanal

1- O regime de descanso diário e semanal é o que resulta da lei, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

2- Os trabalhadores têm direito a um período de descanso de onze horas seguidas entre dois períodos de trabalho diário consecutivos.

3- Os trabalhadores têm direito a um dia de descanso semanal, acrescido de um dia de descanso complementar, que devem, em princípio, coincidir com o domingo e o sábado, respetivamente.

4- Os dias de descanso referidos no número anterior podem não coincidir com o domingo e o sábado nos seguintes casos:

a) Trabalhadores necessários para assegurar a continuidade de serviços que, pela sua natureza, não possam ser interrompidos;

b) Trabalhadores de limpeza ou encarregado de outros serviços, preparatórios e complementares de outros, que devam, necessariamente, ser efetuados nos dias de descanso dos restantes trabalhadores;

c) Outros trabalhadores cuja prestação de trabalho seja imprescindível ao funcionamento dos serviços, dada a natureza e/ou a urgência das tarefas que têm de ser asseguradas.

### SECÇÃO II

#### Feriados e suspensão ocasional

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### Feriados

1- O regime de feriados obrigatórios é o que resulta da lei.

2- Para além dos feriados referidos no número anterior, é também observado o feriado municipal da localidade.

3- Em substituição do feriado referido no número 2, pode ser observado outro dia, mediante acordo entre a SCML e o trabalhador.

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### Concessão de dispensas

1- A SCML pode conceder dispensas de trabalho, por períodos totais ou parciais, que antecedam ou precedam acontecimentos com significado religioso ou festivo.

2- Como contrapartida da concessão das dispensas referidas no número anterior, as partes podem acordar compensações em tempo de trabalho.

3- O trabalho prestado nos termos da presente cláusula não é considerado trabalho suplementar.

### SECÇÃO III

#### Férias

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### Regime

O regime de férias é o que consta da lei, com as especificidades constantes da presente secção.

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### Período anual de férias

1- Os trabalhadores têm direito, em cada ano civil, a um período de férias retribuídas de 25 dias úteis.

2- O período de férias previsto no número anterior é aumentado no caso de o trabalhador não ter faltado ou na eventualidade de ter apenas faltas justificadas, no ano em que as férias se reportam, nos seguintes termos:

a) 3 dias de férias, até ao máximo de uma falta ou dois meios-dias;

b) 2 dias de férias, até ao máximo de duas faltas ou quatro meios-dias;

c) 1 dia de férias, até ao máximo de três faltas ou seis meios-dias.

3- Para efeitos do número 2 são equiparados a faltas os dias de suspensão do contrato de trabalho por facto respeitante ao trabalhador.

4- Não afetam o aumento da duração do período de férias previsto no número 2, o gozo das licenças no âmbito da proteção na parentalidade, as faltas por motivo de acidente de

trabalho ou doença profissional, as ausências ao abrigo do estatuto do dador de sangue, a falta dada no dia do aniversário do trabalhador, bem como o crédito de horas legalmente estabelecido para a atividade sindical.

5- O montante do subsídio de férias corresponde a 22 dias úteis.

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

7- O trabalhador pode renunciar ao gozo de dias de férias que excedam 20 dias úteis, ou a correspondente proporção no caso de férias no ano de admissão, sem redução da retribuição e do subsídio relativos ao período de férias vencido, que cumulam com a retribuição do trabalho prestado nesses dias.

#### **Cláusula 45.<sup>a</sup>**

##### **Gozo das férias**

1- O gozo do período de férias pode ser seguido ou interpolado, desde que num dos períodos sejam gozados, no mínimo, metade do número de dias de férias a que o trabalhador tenha direito.

2- Os dias de férias podem ser gozados em meios-dias, no máximo de quatro meios-dias por ano, a pedido do trabalhador.

3- Sem prejuízo do disposto no número seguinte, as férias devem ser gozadas no decurso do ano civil em que se vencem.

4- O trabalhador pode acumular, em cada ano civil, até metade do período de férias vencido no ano anterior, a gozar até 30 de abril, se não houver inconveniente para o serviço e desde que obtenha a prévia concordância expressa do superior hierárquico e a anuência do membro da mesa responsável pela área de recursos humanos.

#### **Cláusula 46.<sup>a</sup>**

##### **Marcação do período de férias**

1- A marcação ou a alteração do período de férias é feita por acordo entre a SCML e o trabalhador.

2- Na falta de acordo, cabe à SCML marcar as férias e elaborar o respetivo mapa, ouvindo, para o efeito, os representantes dos trabalhadores.

3- Sem prejuízo do disposto no número anterior, a SCML só pode marcar o período de férias entre 1 de maio e 31 de outubro.

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

5- O mapa de férias, com indicação do início e termo dos períodos de férias de cada trabalhador, é elaborado e aprovado até 15 de abril de cada ano e afixado nos locais de trabalho entre esta data e 31 de outubro.

6- Aos trabalhadores cônjuges e aos que vivem em condições análogas, deverá ser concedida, sempre que possível, a

faculdade de gozarem férias simultaneamente, embora com rotatividade equitativa com os restantes trabalhadores.

## **SECÇÃO IV**

### **Faltas, licenças e registo e controlo da assiduidade**

#### **Cláusula 47.<sup>a</sup>**

##### **Regime**

O regime de faltas e licenças é o que consta da lei, com as especificidades constantes das cláusulas seguintes.

#### **Cláusula 48.<sup>a</sup>**

##### **Faltas**

1- Considera-se falta a ausência do trabalhador no local de trabalho e durante o período em que deveria desempenhar a atividade para que foi contratado.

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

3- Para efeito do disposto no número anterior, caso os períodos de trabalho diário não sejam uniformes, considera-se sempre o de menor duração relativo a um dia completo de trabalho.

#### **Cláusula 49.<sup>a</sup>**

##### **Tipos de faltas**

1- As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2- São justificadas as faltas tipificadas como tal na lei.

3- São ainda justificadas as faltas autorizadas ou aprovadas pela SCML, designadamente a ocorrida no dia do aniversário do trabalhador.

4- São injustificadas as faltas não previstas nos números anteriores.

#### **Cláusula 50.<sup>a</sup>**

##### **Comunicação e justificação das faltas**

1- As faltas ao trabalho e os respetivos motivos são comunicadas por escrito, salvo quando razões atendíveis justifiquem a comunicação por outro meio, sem prejuízo da necessidade de posterior confirmação escrita.

2- Quando previsíveis, as faltas devem ser comunicadas com a antecedência mínima de 5 dias e, quando imprevisíveis, logo que possível, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

3- As faltas dadas por altura do casamento devem ser comunicadas com a antecedência mínima de 8 dias relativamente à data de início do período de ausência.

4- A comunicação ou confirmação escrita das faltas e o pedido da sua justificação são apresentadas à chefia ou dirigente com competência para justificar faltas, pelo trabalhador ou por terceiro, se aquele, por razões atendíveis, estiver impedido de o fazer.

5- Compete à chefia ou ao dirigente enviar a comunicação



ou confirmação escrita do motivo ou motivos que determinaram as faltas e o pedido da sua justificação ao serviço que tem a seu cargo a gestão dos recursos humanos, no prazo máximo de 2 dias úteis.

6- O trabalhador deve, nos 15 dias seguintes à comunicação da falta, apresentar prova dos factos invocados para a justificação.

7- As faltas por motivo de doença, bem como as respetivas prorrogações, são comprovadas nos termos da lei.

8- Em caso de incumprimento do disposto nos números anteriores, com exceção do número 5, as faltas são consideradas injustificadas.

#### Cláusula 51.<sup>a</sup>

##### Efeitos das faltas justificadas e injustificadas

1- As faltas justificadas e injustificadas têm os efeitos previstos na lei.

2- A falta justificada dada no dia do aniversário do trabalhador não determina a perda de retribuição.

#### Cláusula 52.<sup>a</sup>

##### Efeitos das faltas no direito a férias

Nos casos em que as faltas determinem perda de retribuição, as ausências podem ser substituídas, se o trabalhador expressamente assim o solicitar, por perda de dias de férias, na proporção de 1 dia de férias por cada dia de falta, desde que seja salvaguardado o gozo efetivo de 20 dias úteis de férias ou a correspondente proporção, no caso de férias no ano de admissão.

#### Cláusula 53.<sup>a</sup>

##### Licença sem retribuição

1- Sem prejuízo do regime próprio de outro tipo de licenças previstas na lei, nomeadamente as relativas à proteção na parentalidade e ao estatuto de trabalhador-estudante, a SCML pode conceder, a pedido escrito do trabalhador, licença sem retribuição por período determinado.

2- A licença sem retribuição é, em regra, concedida pelo prazo máximo de 1 ano.

3- Do pedido de licença sem retribuição, constam obrigatoriamente os seguintes elementos:

- a) Identificação completa;
- b) Morada e forma de contacto;
- c) Enquadramento profissional, número mecanográfico ou de processo individual e local de trabalho;
- d) Datas de início e termo da licença;
- e) Fundamentação do pedido;
- f) Suporte documental que se revele necessário e/ou fundamental para a apreciação do pedido.

4- A SCML deve conceder ou recusar o pedido de licença sem retribuição no prazo de 30 dias, a contar da data da sua apresentação.

5- A ausência de resposta da SCML, no prazo referido no número anterior, equivale à recusa da concessão da licença sem retribuição.

6- A concessão de licença sem retribuição determina a sus-

pensão do contrato de trabalho.

7- Durante a licença sem retribuição mantêm-se os direitos, deveres e garantias das partes que não pressuponham a efetiva prestação do trabalho, contando-se aquele tempo para efeitos de antiguidade.

8- O trabalhador beneficiário da licença sem retribuição conserva o direito ao lugar.

9- A SCML pode contratar um substituto do trabalhador na situação de licença sem retribuição.

10- A licença sem retribuição não interrompe o decurso do prazo para efeitos de caducidade, nem obsta a que qualquer das partes faça cessar o contrato de trabalho, nos termos da lei.

11- Os pedidos de licença sem retribuição, ou de eventuais renovações, previstos na presente cláusula, devem ser apresentados com a antecedência mínima de 30 dias relativamente às datas do seu início, sob pena de eventual recusa.

#### Cláusula 54.<sup>a</sup>

##### Registo e controlo da assiduidade

1- Os deveres de assiduidade e pontualidade e o cumprimento do período normal de trabalho diário são verificados por sistemas de registo automático, mecânico ou de outra natureza, adiante designado por ponto.

2- A marcação de ponto efetua-se no início e no termo de cada período de trabalho efetivo e do intervalo de descanso.

3- O período de trabalho efetivo é o que decorre entre as marcações de ponto referidas no número anterior.

4- O trabalhador deve comunicar à chefia respetiva, responsável pelo controlo direto do sistema de ponto, nos prazos e pela forma estabelecida nas normas reguladoras definidas pela SCML, qualquer anomalia ou falta de marcação ou registo a que se refere o número 2 da presente cláusula.

## CAPÍTULO X

### Retribuição e outras prestações patrimoniais

#### Cláusula 55.<sup>a</sup>

##### Princípios gerais

1- Considera-se retribuição aquela que, nos termos do contrato de trabalho, o trabalhador tem direito como contrapartida do seu trabalho.

2- Considera-se retribuição base aquela que, nos termos do contrato de trabalho, é paga ao trabalhador como contrapartida da prestação de trabalho, de acordo com o período normal de trabalho previsto na cláusula 28.<sup>a</sup>, cujo valor consta da tabela respetiva, que integra o anexo I ao presente AE.

3- A retribuição base dos trabalhadores em regime de trabalho a tempo parcial é calculada na proporção do número de horas de trabalho prestadas em cada semana, tomando-se como referência a retribuição base correspondente ao período normal de trabalho a que se refere o número anterior.

4- A retribuição horária é calculada através da seguinte fórmula:

$$(Rm \times 12) : (52 \times N),$$

em que Rm é o valor da retribuição mensal e N o período normal de trabalho semanal.

5- A retribuição é paga até ao último dia do mês a que respeita.

**Cláusula 56.<sup>a</sup>**

**Subsídio de férias**

1- O subsídio de férias é pago de uma vez só com a retribuição respeitante ao mês de junho ou, no ano de admissão, conjuntamente com a retribuição correspondente ao mês anterior ao do gozo de férias.

2- O subsídio de férias corresponde ao valor da retribuição base e demais prestações retributivas que sejam contrapartida do modo específico da execução do trabalho.

3- Quando o gozo de férias ocorra antes do início do mês de junho e corresponda a um período de, pelo menos, 10 dias úteis de férias, o subsídio respetivo pode, a pedido do trabalhador, ser pago conjuntamente com a retribuição referente ao mês anterior ao do gozo das férias.

**Cláusula 57.<sup>a</sup>**

**Subsídio de Natal**

1- O subsídio de Natal é pago de uma vez só com a retribuição respeitante ao mês de novembro.

2- O subsídio de Natal é de valor igual a um mês de retribuição e é proporcional ao tempo de serviço prestado no ano civil a que respeita, nas seguintes situações:

a) No ano de admissão e da cessação do contrato de trabalho;

b) Em caso de suspensão do contrato de trabalho por facto respeitante ao trabalhador.

**Cláusula 58.<sup>a</sup>**

**Subsídio de risco por condições de penosidade/insalubridade**

1- Aos trabalhadores que desempenhem atividades para que foram contratados em condições de penosidade ou de insalubridade, é atribuído um subsídio de risco diário de montante estabelecido no anexo I ao presente acordo.

2- Para efeitos de atribuição deste subsídio, consideram-se:

a) Condições de penosidade as que, por força da natureza das próprias funções ou de fatores ambientais, acarretem para o trabalhador, de forma permanente, uma sobrecarga física ou psíquica;

b) Condições de insalubridade as que, pelo objeto da atividade, pelos meios utilizados ou pelo ambiente, sejam suscetíveis de degradar ou de constituir um risco permanente para a saúde do trabalhador.

3- Ainda que subsistam cumuladas as condições previstas no número anterior haverá lugar apenas ao pagamento de um subsídio.

4- O subsídio referido no número 1 é devido aos trabalhadores enquanto prestem a atividade para que foram contratados nas condições referidas no número 2, e apenas nos dias em que se verifique uma prestação efetiva de trabalho, não inferior a 4 horas.

5- O subsídio não releva para efeitos da atribuição dos subsídios de férias e de Natal e não é considerado em caso de prestação de trabalho suplementar.

**Cláusula 59.<sup>a</sup>**

**Subsídio de refeição**

1- Por cada dia de trabalho é atribuído ao trabalhador um subsídio de refeição de montante estabelecido no anexo I ao presente acordo, pago juntamente com a retribuição mensal.

2- Para efeitos de atribuição do subsídio de refeição é considerado dia de trabalho aquele em que o trabalhador tenha prestado, pelo menos, 4 horas diárias de trabalho.

3- Aos trabalhadores em regime de trabalho a tempo parcial com períodos normais de trabalho diário inferiores a 4 horas, é atribuído um subsídio de refeição de valor proporcional ao dos trabalhadores em tempo completo, com referência ao período normal de trabalho semanal praticado.

**Cláusula 60.<sup>a</sup>**

**Abono para falhas**

1- É atribuído um abono mensal para falhas aos trabalhadores que manuseiam ou tenham à sua guarda, de forma regular e permanente, valores respeitantes a pagamentos ou recebimentos, e que por eles sejam diretamente responsáveis e enquanto no desempenho efetivo dessas funções.

2- Aos trabalhadores que, temporariamente, exerçam as funções referidas no número anterior, em regime de substituição ou não, é-lhes atribuído o abono na proporção dos dias em que efetivamente tenham exercido essas funções.

3- O abono para falhas é definido em função dos montantes movimentados, nos termos estabelecidos no anexo I ao presente acordo.

**Cláusula 61.<sup>a</sup>**

**Despesas com transporte e ajudas de custo**

1- O trabalhador deslocado do seu local de trabalho, em serviço externo, tem direito, quando tal se justifique, ao pagamento de despesas com transporte e ajudas de custo.

2- Sempre que a deslocação em serviço seja previsível, a SCML abonará antecipadamente o trabalhador com o montante adequado à satisfação das despesas com transporte e ajudas de custo.

3- Quando não seja possível aplicar o disposto no número anterior, as despesas com transporte e ajudas de custo feitas pelo trabalhador são reembolsadas com o pagamento da retribuição do mês seguinte àquele em que tiveram lugar.

4- Não há lugar ao pagamento referido nos números anteriores ao trabalhador cuja atividade para que foi contratado implique a prestação de trabalho em diversos estabelecimentos e serviços, ou locais, ou a inerente deslocação a esses estabelecimentos, serviços ou locais.

5- Os montantes de ajudas de custo e deslocações são definidos nos termos estabelecidos no anexo I ao presente acordo.

#### Cláusula 62.<sup>a</sup>

##### **Creche e jardim-de-infância**

1- A SCML disponibilizará um número mínimo de vagas nos seus estabelecimentos de infância destinados aos filhos dos seus trabalhadores, a fixar anualmente.

2- Nas situações em que se verifique a inexistência de vagas, a SCML poderá atribuir uma comparticipação financeira destinada a apoiar a colocação dos menores noutros estabelecimentos licenciados não pertencentes à instituição.

3- As condições da utilização dos estabelecimentos da SCML, bem como de eventual atribuição de comparticipação referida no número anterior, são objeto de regulamento interno.

#### Cláusula 63.<sup>a</sup>

##### **Retribuição por prestação temporária como formador**

Aos trabalhadores que, a título temporário, sejam chamados a ministrar ações de formação, é atribuído um subsídio nunca inferior à sua retribuição hora, acrescida de 25 %.

### CAPÍTULO XI

#### **Cessação do contrato de trabalho**

#### Cláusula 64.<sup>a</sup>

##### **Regime**

O regime de cessação do contrato de trabalho, nas suas várias modalidades, é o que se encontra previsto na lei.

### CAPÍTULO XII

#### **Disciplina laboral**

#### Cláusula 65.<sup>a</sup>

##### **Poder e competência disciplinar**

1- A SCML tem poder disciplinar sobre os trabalhadores que se encontrem ao seu serviço, enquanto vigorar o contrato de trabalho.

2- O poder disciplinar é exercido diretamente pela mesa, sem prejuízo de eventual delegação nos membros daquele órgão de administração da SCML.

3- Verificada a prática de uma eventual infração disciplinar, deverá a mesma ser comunicada à mesa, para efeitos de instauração do competente procedimento disciplinar.

#### Cláusula 66.<sup>a</sup>

##### **Infração disciplinar**

1- Constitui infração disciplinar o facto praticado pelo trabalhador, intencionalmente ou com negligência, que implique a violação dos seus deveres profissionais.

2- Consideram-se infrações disciplinares graves, nomeadamente:

- a) Furto, fraude ou falsificação de documento ou registos;
- b) Violência física, provocação de conflitos, hostilização

ou assédio, moral ou sexual;

- c) Lesão da imagem, reputação e bom-nome da SCML;
- d) Lesão deliberada de interesses patrimoniais da SCML;
- e) Desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores;
- f) Incapacidade para o trabalho, quando em serviço, causada por uso de álcool ou substâncias psicotrópicas;
- g) Violação de regras de segurança e saúde no trabalho;
- h) Violação do dever de confidencialidade e/ou de integridade da informação;
- i) Atraso reiterado do trabalhador para o início ou reinício da prestação de trabalho;
- j) Faltas injustificadas a um ou meio período normal de trabalho diário, imediatamente anteriores ou posteriores aos dias ou meios-dias de descanso ou feriados;
- k) Contratação de trabalhador previamente não decidida ou ratificada pelo órgão competente;
- l) Alteração ou assentimento na alteração das funções de trabalhador subordinado previamente não decidida ou deliberada pelo órgão competente.

#### Cláusula 67.<sup>a</sup>

##### **Exercício do procedimento disciplinar**

1- O procedimento disciplinar deve ser exercido nos 60 dias subsequentes àquele em que a mesa ou quem tiver competências disciplinares delegadas 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 se aplicam os prazos prescricionais previstos na lei penal.

#### Cláusula 68.<sup>a</sup>

##### **Sanções disciplinares**

1- A SCML pode aplicar, dentro dos limites fixados nos números 3, 4, e 5, da presente cláusula, e sem prejuízo dos direitos e garantias gerais do trabalhador, as seguintes sanções disciplinares:

- 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- A sanção disciplinar deve ser proporcional à gravidade da infração e à culpabilidade do trabalhador, não podendo aplicar-se mais de uma pela mesma infração.

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 ou a correspondente proporção no caso de férias no ano de admissão.

5- A suspensão do trabalho não pode exceder 30 dias por

cada infração e, em cada ano civil, um total de 90 dias.

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

#### Cláusula 69.<sup>a</sup>

##### **Procedimento disciplinar**

1- A sanção disciplinar não pode ser aplicada sem audiência prévia do trabalhador.

2- Iniciado o procedimento disciplinar, a SCML pode, mediante comunicação escrita, suspender o trabalhador, sem perda de retribuição, se a presença deste se mostrar inconveniente.

3- Nos casos em que se verifique algum comportamento suscetível de determinar o despedimento do trabalhador, a SCML comunica, por escrito, ao trabalhador que tenha incorrido nas respetivas infrações, a sua intenção de proceder ao despedimento, juntando nota de culpa com a descrição circunstanciada dos factos que lhe são imputados.

4- Se o trabalhador for representante sindical, é ainda enviada cópia dos dois documentos à associação sindical respetiva.

5- A comunicação da nota de culpa ao trabalhador interrompe a contagem dos prazos estabelecidos na cláusula 67.<sup>a</sup>

6- A SCML pode também suspender preventivamente o trabalhador, sem perda de retribuição, sempre que a sua presença se mostre inconveniente, com a notificação da nota de culpa ou, desde que justifique por escrito que a presença do trabalhador é inconveniente para a averiguação dos factos e que ainda não foi possível elaborar a nota de culpa, nos 30 dias antes daquela notificação.

7- A instauração do procedimento prévio de inquérito interrompe os prazos a que se refere a cláusula 67.<sup>a</sup>, 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.

8- O trabalhador dispõe de 10 dias úteis para consultar o processo e responder à nota de culpa, deduzindo por escrito os elementos que considere relevantes para o esclarecimento dos factos e da sua participação nos mesmos, podendo juntar documentos e solicitar as diligências probatórias que se mostrem pertinentes para o esclarecimento da verdade.

9- Concluídas as diligências probatórias, o processo é apresentado, por cópia integral, no caso previsto no número 4, à associação sindical respetiva, que pode, no prazo de 5 dias úteis, fazer juntar ao processo parecer fundamentado.

10- O procedimento disciplinar tem de ser concluído no prazo de 18 meses contados a partir da data em que foi instaurado, salvo em situações devidamente fundamentadas pelo instrutor.

#### Cláusula 70.<sup>a</sup>

##### **Decisão**

1- Recebido o parecer fundamentado ou decorrido o prazo, referidos no número 9 da cláusula anterior, a SCML dispõe

de 30 dias para proferir a decisão, sob pena de caducidade do direito de aplicar a sanção.

2- Quando não exista comissão de trabalhadores e o trabalhador não seja representante sindical, o prazo referido no número anterior conta-se a partir da data da conclusão da última diligência de instrução.

3- A decisão deve ser fundamentada e constar de documento escrito.

4- A decisão fundamentada é comunicada, por cópia ou transcrição, ao trabalhador, bem como, no caso do número 4 da cláusula anterior, à associação sindical respetiva.

5- Tratando-se de decisão de despedimento, são ponderadas as circunstâncias do caso, a adequação do despedimento à culpabilidade do trabalhador, bem como o parecer que tenha sido junto nos termos do número 9 da cláusula anterior, não podendo ser invocados factos não constantes da nota de culpa, nem referidos na defesa escrita do trabalhador, salvo se atenuarem ou diminuírem a responsabilidade.

6- A decisão de despedimento determina a cessação do contrato logo que chega ao poder do trabalhador ou é dele conhecida ou, ainda, quando só por culpa do trabalhador não foi por ele oportunamente recebida.

## CAPÍTULO XIII

### **Atividade sindical na SCML**

#### Cláusula 71.<sup>a</sup>

##### **Organização e exercício da atividade sindical na SCML**

1- Os trabalhadores e os sindicatos têm direito a organizar e desenvolver a atividade sindical no interior da SCML, nos termos da lei.

2- À SCML é vedada qualquer interferência na atividade sindical dos trabalhadores ao seu serviço, desde que essa atividade seja exercida de modo a não prejudicar a normal laboração e funcionamento da SCML.

#### Cláusula 72.<sup>a</sup>

##### **Direito de informação e consulta**

1- Os delegados sindicais e as comissões sindicais e intersindicais gozam do direito de informação e consulta, nos termos da lei.

2- Os delegados sindicais, as comissões sindicais e intersindicais não podem revelar aos trabalhadores ou a terceiros as informações que lhes tenham sido comunicadas pela SCML com menção expressa da sua confidencialidade, mantendo-se esse dever de confidencialidade após a cessação do respetivo mandato.

3- A SCML não é obrigada a prestar informações ou a proceder a consultas cuja natureza seja suscetível de prejudicar ou afetar o seu normal funcionamento.

#### Cláusula 73.<sup>a</sup>

##### **Direito a instalações para atividade sindical na SCML**

A SCML obriga-se a:

a) Colocar à disposição dos delegados sindicais, quando



solicitado, um local apropriado nas instalações da SCML para o exercício das suas funções;

b) Reservar um local apropriado para os delegados afixarem textos, convocatórias, comunicações ou informações relativos à vida sindical e aos interesses socioprofissionais dos trabalhadores e permitir-lhes a distribuição dos mesmos documentos no interior dos estabelecimentos, mas sem prejuízo, em qualquer caso, do funcionamento normal da SCML.

#### Cláusula 74.<sup>a</sup>

##### Direito de reunião na SCML

1- Os trabalhadores têm direito de reunir-se durante o período normal de trabalho sempre que forem convocados pela comissão sindical ou intersindical, com a antecedência mínima de 48 horas, até ao período máximo de 15 horas por ano, que contarão, para todos os efeitos, como tempo de serviço efetivo, sem prejuízo do normal funcionamento dos estabelecimentos, no caso de trabalho por turnos ou de trabalho suplementar, e dos serviços de natureza urgente e essencial.

2- Fora do horário normal de trabalho, podem os trabalhadores reunir-se no local de trabalho, sempre que convocados pela comissão sindical ou intersindical, ou ainda por 50 ou um terço dos trabalhadores do respetivo estabelecimento, sem prejuízo do normal funcionamento, no caso de trabalho por turnos ou de trabalho suplementar.

3- Os promotores das reuniões previstas nos números 1 e 2 são obrigados a comunicar à SCML, por escrito, com a antecedência mínima de 48 horas, a data e a hora em que pretendem que elas se realizem, devendo afixar as respetivas convocatórias.

4- Após receber as comunicações previstas no número anterior, a SCML põe à disposição da entidade promotora um local na sede ou em qualquer dos seus estabelecimentos, apropriado à realização da reunião, tendo em conta a necessidade de garantir o normal funcionamento da instituição.

5- Os representantes dos sindicatos podem participar nas reuniões previstas nos números 1 e 2, desde que os promotores informem a SCML, por escrito, com a antecedência mínima de 6 horas.

6- A SCML pode autorizar reuniões de natureza sindical solicitadas pelas direções dos sindicatos, que decorrerão nos termos da presente cláusula.

#### Cláusula 75.<sup>a</sup>

##### Garantias dos trabalhadores com funções sindicais

O exercício da atividade sindical pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação coletiva não pode constituir entrave para o seu desenvolvimento e evolução profissional, nem fundamento de despedimento ou aplicação de sanções disciplinares, ou ser motivo para a mudança injustificada de serviço ou do respetivo horário de trabalho.

## CAPÍTULO XIV

### Disposições finais

#### Cláusula 76.<sup>a</sup>

##### Caráter globalmente mais favorável

Os direitos e condições de trabalho estabelecidos no presente acordo de empresa são considerados globalmente mais favoráveis do que os anteriormente aplicáveis.

#### Cláusula 77.<sup>a</sup>

##### Comissão paritária

É constituída uma comissão paritária com competência para interpretar e integrar as cláusulas do presente acordo.

#### Cláusula 78.<sup>a</sup>

##### Composição, funcionamento e deliberações da comissão paritária

###### 1- Composição:

a) A comissão paritária é constituída por oito membros efetivos, quatro a indicar pela SCML e quatro indicados pelas associações sindicais outorgantes;

b) As partes indicam por cada membro efetivo, um membro suplente, que substituirá o efetivo nas respetivas ausências ou impedimentos;

c) Os membros da comissão paritária podem fazer-se acompanhar de assessores, que podem assistir às reuniões, sem direito a voto;

d) Cada uma das partes indicará por escrito à outra, nos 30 dias subsequentes à publicação do acordo, os nomes dos respetivos representantes efetivos e suplentes, considerando-se a comissão paritária apta a funcionar, logo que indicados os nomes da maioria dos seus membros;

e) A identificação dos membros que constituem a comissão paritária é objeto de publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, cabendo à parte sindical proceder ao depósito dos respetivos documentos;

f) A comissão paritária funcionará enquanto estiver em vigor o presente acordo, podendo os seus membros ser substituídos pela parte que os nomearam, a todo o tempo, mediante comunicação escrita à outra parte, tendo esta alteração que ser também publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

###### 2- Funcionamento:

a) A comissão paritária funcionará em local a determinar pelas partes;

b) A comissão paritária funcionará a pedido de qualquer das partes, mediante convocatória com a antecedência mínima de 15 dias, com a indicação da ordem de trabalhos, local, dia e hora da reunião, competindo à parte que convocar a reunião assegurar o secretariado;

c) A entidade que assegura o secretariado deverá elaborar as atas das reuniões, bem como remeter aos organismos outorgantes cópias das deliberações tomadas.

###### 3- Deliberações:

a) A comissão paritária só pode deliberar desde que estejam presentes, pelo menos, dois membros de cada uma das partes;

b) Para deliberação, só poderão pronunciar-se igual número de membros de cada uma das partes, cabendo a cada elemento um voto;

c) As deliberações da comissão paritária, tomadas por unanimidade, são aplicáveis automaticamente à SCML e aos trabalhadores;

d) As deliberações devem ser remetidas, pela entidade que assegurou o secretariado, ao ministério competente, passando a fazer parte integrante do presente acordo a partir da sua publicação.

#### Cláusula 79.<sup>a</sup>

##### **Trabalhadores docentes do ensino superior politécnico**

Aos trabalhadores docentes da ESSA - Escola Superior de Saúde do Alcoitão são aplicáveis, com as necessárias adaptações, as normas constantes do presente AE, sendo-lhes assegurada uma carreira paralela à do ensino superior público, nos termos previstos nos estatutos da ESSA.

#### Cláusula 80.<sup>a</sup>

##### **Situação particular de outros trabalhadores abrangidos**

O presente AE obriga também, sem prejuízo dos processos legais de adesão e na parte que não seja incompatível com o seu vínculo laboral de origem, os trabalhadores abrangidos pelo Decreto-Lei n.º 32/2001, de 8 de fevereiro.

#### Cláusula 81.<sup>a</sup>

##### **Horário de trabalho dos docentes do ensino não superior**

1- O horário de trabalho dos trabalhadores que exerçam funções docentes em estabelecimentos de educação e ensino não superior da SCML é fixado de acordo com as necessidades de funcionamento de cada estabelecimento, em conjugação com o disposto no estatuto da carreira dos educadores de infância e dos professores dos ensinos básico e secundário, aplicável aos estabelecimentos de educação públicos, nomeadamente, em matéria de componentes letiva e não letiva.

2- O regime previsto no número anterior aplica-se exclusivamente a docentes com horário de trabalho rígido ou fixo.

#### Cláusula 82.<sup>a</sup>

##### **Condições de penosidade/insalubridade**

A SCML, num prazo que não deverá exceder 180 dias após a entrada em vigor do presente AE, compromete-se a identificar os serviços, locais e postos de trabalho onde se verifiquem as condições previstas no número 2 da cláusula 58.<sup>a</sup>

#### Cláusula 83.<sup>a</sup>

##### **Profissões**

1- A SCML, num prazo que não deverá exceder 90 dias após a entrada em vigor do presente AE, compromete-se a elaborar um catálogo das profissões existentes na instituição.

2- Sem prejuízo dos conteúdos funcionais genéricos constantes do anexo II do presente AE, as funções ou tarefas inerentes a cada uma das profissões respeitarão o que se encontrar previsto em legislação e/ou regulamentação específica aplicável.

#### Cláusula 84.<sup>a</sup>

##### **Documentos informativos**

Com o objetivo de clarificar e de facilitar a melhor execução das normas do presente acordo e da legislação aplicável, a SCML compromete-se, num período de até seis meses após a sua entrada em vigor e em articulação com as partes outorgantes, a elaborar e publicitar internamente documentos explicativos sobre as seguintes matérias:

- a) Parentalidade;
- b) Estatuto do trabalhador-estudante;
- c) Férias;
- d) Faltas;
- e) Regras orientadoras da elaboração de horários de trabalho dos docentes do ensino não superior.

#### Cláusula 85.<sup>a</sup>

##### **Transição e enquadramento profissional**

1- Os trabalhadores da SCML sujeitos ao regime do presente AE transitam automaticamente para as tabelas de retribuição base constantes do anexo I, de acordo com os requisitos de habilitação académica previstos nas mesmas e com as funções e conteúdo profissional constantes nos respetivos contratos de trabalho.

2- Os trabalhadores integrados nas anteriores carreiras de técnicos e de docente do ensino não superior que detenham o grau de bacharel, possuam habilitação profissional adequada e exerçam funções na mesma área de enquadramento, vinculados por contrato de trabalho sem termo com a SCML, transitam para a carreira de técnico superior do presente acordo, com direito à progressão até ao nível dez da respetiva tabela salarial, inclusive.

3- O nível máximo de progressão previsto no número anterior deixa de ser aplicável no caso de obtenção de licenciatura na área de enquadramento profissional do trabalhador em causa.

4- Os trabalhadores integrados na anterior carreira de técnico profissional e operários altamente qualificados, transitam para a carreira técnico-profissional.

5- Os trabalhadores integrados nas anteriores carreiras de operários qualificados e semiquaificados e de auxiliares, transitam para a carreira de auxiliar.

6- Os trabalhadores integrados na carreira de chefias intermédias mantêm o direito à respetiva carreira e categoria profissional, as quais se extinguirão à medida que esses trabalhadores forem cessando a sua atividade.

7- Os trabalhadores ainda integrados nas anteriores carreiras para o pessoal do Departamento de Jogos e para o pessoal das carreiras de informática, a extinguir quando vagarem, mantêm o direito às mesmas, incluindo a retribuição, sem prejuízo da possibilidade de exercício do direito de opção pelas carreiras e tabelas constantes do anexo I ao presente AE.

Cláusula 86.<sup>a</sup>

**Integração salarial**

1- A integração dos trabalhadores nas tabelas de retribuição base constantes do anexo I ao presente AE, opera-se de acordo com as seguintes regras:

a) Integração no nível salarial a que corresponda a mesma retribuição base/ou não havendo correspondência, no nível imediatamente superior;

b) Para efeitos de progressão salarial futura, a antiguidade detida na posição salarial de origem releva no novo nível retributivo, com exceção do disposto na alínea seguinte;

c) Sempre que da integração resulte um impulso salarial igual ou superior a cinquenta euros, reinicia-se uma nova contagem de tempo para efeitos de progressão salarial futura.

2- A regra definida na alínea a) do número 1 da presente cláusula não se aplica aos trabalhadores a que se referem os números 2 e 7 da cláusula anterior, os quais transitam para as novas tabelas salariais mantendo a anterior retribuição até que reúnam as condições de progressão para o nível retributivo imediatamente superior.

3- A regra referida no número anterior não é igualmente aplicável aos trabalhadores das anteriores carreiras de operários qualificados e semiquualificados e de auxiliares posicionados no nível dois, os quais transitam para a nova tabela mantendo o mesmo nível.

4- A regra prevista na alínea c) do número 1 não se aplica aos trabalhadores que sejam integrados no nível um da tabela de técnico superior.

5- Da aplicação das regras previstas na presente cláusula não pode resultar qualquer diminuição da retribuição base do trabalhador.

Cláusula 87.<sup>a</sup>

**Contratação de novos trabalhadores licenciados**

Durante um período de dois anos, contados a partir da

data de entrada em vigor do presente AE, a contratação de novos trabalhadores licenciados opera-se pelo nível um da tabela de técnico superior, sem prejuízo do disposto no número 5 da cláusula 21.<sup>a</sup>

Cláusula 88.<sup>a</sup>

**Revogação**

1- A partir da entrada em vigor do presente acordo, é integralmente revogado:

a) Os acordos de empresa anteriormente aplicáveis na SCML, publicados nos *Boletins do Trabalho e Emprego*, n.º 6, de 15 de fevereiro de 2009, e n.º 6, de 15 de fevereiro de 2013, incluindo a revisão parcial deste último, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 20, de 29 de maio de 2014;

b) Todos os regulamentos e/ou normas internas da SCML que disponham sobre as matérias reguladas no presente AE.

2- Mantêm-se em vigor, na parte que não colida com o disposto no presente acordo e até à sua revisão ou substituição, os seguintes regulamentos:

a) O Regulamento do Sistema de Gestão e Avaliação do Desempenho na Santa Casa da Misericórdia de Lisboa, aprovado pela deliberação 763.<sup>a</sup> da sessão ordinária da mesa, de 25 de junho de 2009;

b) O Regulamento «Deslocações em Serviço e Abonos», aprovado pela deliberação 365.<sup>a</sup> da sessão ordinária da mesa, de 31 de março de 2011.

Cláusula 89.<sup>a</sup>

**Produção de efeitos**

O presente acordo produz efeitos a partir do primeiro dia do mês seguinte ao da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

ANEXO I

**Tabelas de retribuição base**

**Técnico Superior**

(alínea a) do número 1 da cláusula 21.<sup>a</sup>)

Nível	Retribuição base	Regras da tabela
1	1.210,00	Ingresso: Licenciatura (L) ou L + Mestrado (M).
2	1.373,13	Ingresso: L ou L + M e experiência profissional na área de enquadramento não inferior a 6 anos.
3	1.518,63	Nota: Para este efeito, a licenciatura pré Bolonha (duração igual ou superior a 4 anos) é equiparada a L + M.
4	1.579,09	
5	1.630,58	
6	1.750,73	
7	1.922,37	
8	2.025,35	
9	2.125,35	
10	2.265,65	
11	2.368,63	
12	2.505,94	
13	2.643,26	
14	2.718,99	
15	2.849,22	
16	3.091,82	

**Tabelas de retribuição base (cont.)**

**Técnico-Profissional**

(alínea b) do número 1 da cláusula 21.ª)

Nível	Retribuição base	Regras da tabela
1	621,34	Ingresso: 12º ano
2	683,13	Ingresso: 12º ano c/ curso profissional na área de enquadramento
3	734,62	Ingresso: 12º ano + Curso de Especialização Tecnológica (CET)
4	799,84	
5	837,60	
6	871,93	
7	899,39	
8	940,59	
9	995,51	
10	1.084,76	
11	1.139,69	
12	1.235,81	
13	1.304,46	
14	1.373,13	

**Auxiliar**

(alínea c) do número 1 da cláusula 21.ª)

Nível	Retribuição base	Regras da tabela
1	570,00	Ingresso: até ao 12º ano
2	583,58	Ingresso: até ao 12º ano acrescido de formação profissional adequada ou experiência na área de enquadramento >= 2 anos.
3	600,74	
4	621,34	
5	648,80	
6	665,96	
7	683,13	
8	700,29	
9	717,46	
10	748,35	
11	799,84	
12	837,60	
13	889,10	
14	944,02	



Outras prestações retributivas

Subsídio complementar de função

(número 4 da cláusula 21.ª)

Montante	Pagamento
Até 25% da RB	Pagamento em 12 mensalidades e apenas durante o período de duração do exercício da função específica.

Subsídio de turno

(número 3 da cláusula 33.ª)

Montante	Pagamento
Regime de turnos 2 turnos completos: 15% da RB 3 turnos completos: 25% da RB	Pagamento mensal. Montante calculado a partir da RB do trabalhador. Releva, nos termos da lei, para efeitos de subsídios de férias e de Natal.

Retribuição de Isenção de Horário de Trabalho (IHT)

(número 6 da cláusula 36.ª)

Montante	Pagamento
Nos termos da lei, com o limite de 25% da RB	Pagamento mensal. Montante calculado a partir da RB do trabalhador. Releva, nos termos da lei, para efeitos de subsídios de férias e de Natal.

Subsídio de risco por condições de penosidade/insalubridade

(cláusula 58.ª)

Montante	Pagamento
4,49 € / dia	Pagamento mensal, nos termos do número 4 da cláusula 58.ª

Subsídio de refeição

(cláusula 59.ª)

Montante	Pagamento
4,27 € / dia útil	Pagamento mensal, nos termos dos números 2 e 3 da cláusula 59.ª

Abono para falhas

(cláusula 60.ª)

Montante movimentado	Abono	Pagamento
De 100 € a 2.500 €	7,48 €	Pagamento mensal, nos termos dos números 2 e 3 da cláusula 60.ª
De 2.501 € a 5.000 €	9,98 €	
Superior a 5.000 €	12,47 €	

Outras prestações retributivas (cont.)

Despesas com transporte e ajudas de custo

(cláusula 61.ª)

Transporte	Abono	Pagamento
Automóvel próprio	0,40 € / Km	Com a retribuição do mês seguinte, ou nos termos do número 2 da cláusula 61.ª

Ajudas de custo diárias			
Escalões	País	Estrangeiro	Pagamento
RB até 899,39 €	46,86 €	111,88 €	Com a retribuição do mês seguinte, ou nos termos do número 2 da cláusula 61.ª
RB entre 899,39 € e 1.373,13 €	51,05 €	131,54 €	
RB superior a 1.373,13 €	62,75 €	148,91 €	

ANEXO II

Áreas profissionais e/ou de atuação das carreiras

Áreas profissionais e/ou de atuação

As áreas profissionais serão as que, em cada momento e de acordo com as necessidades efetivas da SCML, se mostrem imprescindíveis ao cumprimento dos objetivos de cada departamento ou serviço da instituição.

Carreira de técnico superior

(Alínea *a*) do número 1 da cláusula 21.ª).

Conteúdo funcional genérico

Funções consultivas, de estudo, planeamento, programação, avaliação e aplicação de métodos e processos de natureza técnica e/ou científica, que fundamentam e preparam a decisão.

Elaboração, autonomamente ou em grupo, de pareceres e projetos, com diversos graus de complexidade, e execução de outras atividades de apoio geral ou especializado nas áreas de atuação comuns, instrumentais e operativas dos órgãos, departamentos e serviços.

Funções exercidas com responsabilidade e no respeito pela autonomia técnica própria da profissão, ainda que com enquadramento superior qualificado.

Representação da SCML ou serviço em matérias ou assuntos da sua área de atuação, tomando opções de índole técnica, enquadradas por diretivas ou orientações superiores.

Áreas profissionais e/ou de atuação

Artes, assessoria de imprensa, auditoria, biblioteca, arquivo e documentação, biologia, biologia molecular e genética, bioquímica, biotecnologia, ciências biomédicas, ciências da comunicação, ciências da educação, ciências da nutrição, ciências farmacêuticas, ciências sociais e humanas, comunicação institucional, comunicação social, conservação e restauro, contabilidade, desenvolvimento comunitário,

design, design industrial, direito, economia, economia e empreendedorismo social, economia social, educação de infância, educação especial, educação especial e reabilitação, educação física, educação social, engenharia biomédica, engenharia civil, engenharia de gestão, projetos e obras, engenharia do ambiente, engenharia eletrotécnica, engenharia mecânica, engenharia para a sustentabilidade, engenharia sanitária, ergonomia, estatística aplicada, estudos europeus, finanças, fotografia, geografia, gerontologia, gestão em saúde, gestão empresarial, gestão hospitalar, gestão hoteleira, história, história de arte, informática, jogos sociais, jornalismo, marketing e publicidade, matemática financeira, microbiologia, motricidade humana, multimédia (engenharia), multimédia e audiovisuais, museologia, organização e gestão, organização e gestão pessoal/financeiros, pedagogia, política social, proteção civil, psicologia, reabilitação e inserção social, recursos humanos, relações internacionais, relações públicas, saúde, secretariado e assessoria de direção, segurança e saúde no trabalho, serviço social, sociologia, sociologia do trabalho, tecnologias de informação, telecomunicações, turismo, urbanismo e planeamento.

Carreira de técnico-profissional

(Alínea *b*) do número 1 da cláusula 21.ª).

Conteúdo funcional genérico

Funções de natureza executiva, de aplicação de métodos e processos, com base em diretivas bem definidas e instruções gerais, de grau médio de complexidade, nas áreas de atuação comuns e instrumentais e nos vários domínios de atuação dos órgãos, departamentos e serviços.

Áreas e/ou de atuação

Ação educativa, administrativa, animação cultural, armazém, atividades de tempos livres, audiovisuais, biblioteca arquivo e documentação, contact center, jogos sociais, microfilmagem, monitor, profissões de operário altamente qualificado, secretariado, segurança e saúde no trabalho.

**Carreira de auxiliar**

(alínea c) do número 1 da cláusula 21.<sup>a</sup>)

Conteúdo funcional genérico

Funções de natureza executiva, de carácter manual ou mecânico, enquadradas em diretivas gerais bem definidas e com graus de complexidade variáveis.

Execução de tarefas de apoio elementares, indispensáveis ao funcionamento dos órgãos, departamentos e serviços, podendo comportar esforço físico.

Responsabilidade pelos equipamentos sob sua guarda e pela sua correta utilização, procedendo, quando necessário, à manutenção e reparação dos mesmos.

Áreas e/ou de atuação

Administrativa, alimentação, armazém, economato, educação, expediente, geriatria e apoio à comunidade, lavandaria, limpeza de instalações e equipamentos, prestação de cuidados, profissões de motorista, profissões de operário e de operário qualificado, reprografia, segurança de instalações, controlo de acessos e receção, tratamento de roupa.

O presente acordo de empresa foi homologado pela Deliberação n.º 43/2017, da sessão ordinária de 19 e 20 de janeiro da mesa da SCML.

O presente acordo de empresa é constituído por 53 (cinquenta e três) folhas, sendo todas rubricadas, à exceção das três últimas, por conterem as assinaturas.

Este acordo vai ser assinado pelas partes outorgantes, anexando-se para o efeito os respetivos títulos de representação nos termos legais exigidos para o presente ato.

Lisboa, 10 de fevereiro de 2017.

Pela Santa Casa da Misericórdia de Lisboa - SCML:

*Pedro Miguel de Santana Lopes*, provedor.

Pelo Sindicato dos Fisioterapeutas Portugueses - SFP:

*João Paulo Tavares Pequito Valente*, presidente da direção.

Pelo SINTTAV - Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Telecomunicações e Audiovisual:

*Manuel Francisco A. Coelho Gonçalves*, presidente da direção.

*António Marques Moura*, procurador.

Pelo SNP - Sindicato Nacional dos Psicólogos:

*António Joaquim Fonseca Silva Quitério*, procurador.

Pelo SPGL - Sindicato dos Professores da Grande Lisboa:

*António Joaquim Fonseca Silva Quitério*, membro da direção.

Pelo STFPSSRA - Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Norte:

*Patrícia Alexandra Dias Rodrigues*, procuradora.

*Carlos Miguel Fernandes Mendes Santos*, procurador.

Pelo STFPSSRA - Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Sul e Regiões Autónomas:

*Patrícia Alexandra Dias Rodrigues*, dirigente do sindicato.

*Carlos Miguel Fernandes Mendes Santos*, dirigente do sindicato.

Pelo STSS - Sindicato Nacional dos Técnicos Superiores de Saúde das Áreas de Diagnóstico e Terapêutica:

*Luís Alberto Pinho Dupont*, vice-presidente da direção nacional.

*Tiago José Guardado Pereira*, vogal da direção nacional.

Depositado em 3 de maio de 2017, a fl. 18, do livro n.º 12, com o n.º 63/2017, 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 Santa Casa da Misericórdia de Lisboa - SCML e o SDPGL - Sindicato Democrático dos Professores da Grande Lisboa e Vale do Tejo e outros - Revisão global**

Acordo de empresa entre:

Santa Casa da Misericórdia de Lisboa, doravante designada por SCML, pessoa coletiva de direito privado e utilidade pública administrativa n.º 500 745 471, com sede no Largo Trindade Coelho, 1200-470 Lisboa, representada neste ato pelo provedor, Pedro Miguel de Santana Lopes, nos termos da alínea d) do número 1 do artigo 12.º dos estatutos da Santa Casa da Misericórdia de Lisboa - SCML aprovados pelo Decreto-Lei n.º 235/2008 de 3 de dezembro;

e

SDPGL - Sindicato Democrático dos Professores da Grande Lisboa e Vale do Tejo, pessoa coletiva com o n.º 502 382 511, com sede em Escadinhas da Praia, n.º 3, 2.º andar direito, 1200-769 Lisboa, representado neste ato pelo Vice-presidente, António Joaquim Sota Martins;

e

SINAPE - Sindicato Nacional dos Profissionais da Educação, pessoa coletiva com o n.º 501 430 849, com sede na Avenida Elias Garcia, n.º 76, 5.º andar A, 1000-050 Lisboa, representado neste ato pelo secretário-geral, Francisco José Gomes de Sousa Rosa Clemente Pinto;

e

SINDEP - Sindicato Nacional e Democrático dos Professores, pessoa coletiva com o n.º 501 316 523, com sede na Avenida Almirante Reis, n.º 75, piso 1 direito, 1150-012 Lisboa, representado neste ato pelo procurador, António Pedro Neves Fialho Tojo;

e

SINDITE - Sindicato dos Técnicos Superiores de Diagnóstico e Terapêutica, pessoa coletiva com o n.º 501 404 767, com sede na Rua Damião de Góis, n.º 93, sobreloja, sala 1,

4050-225 Porto, representado neste ato pela secretária-geral, Dina Teresa Conceição Botelho Ferreira Carvalho;

e

SINTAP - Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos, pessoa coletiva com o n.º 501 094 644, com sede na Rua Damasceno Monteiro, n.º 114, 1170-113 Lisboa, representado neste ato pelo secretário-geral José Joaquim Abraão, e pelo membro do secretariado nacional, Mário Henrique dos Santos;

e

SITese - Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços, Comércio, Restauração e Turismo, pessoa coletiva com o n.º 500 922 063, com sede na Avenida Marquês de Tomar, n.º 44, 5.º andar, 1069-190 Lisboa, representado neste ato pelo procurador, Carlos Manuel Dias Pereira;

e

STAAEZSRA - Sindicato dos Técnicos Administrativos e Auxiliares de Educação do Sul e Regiões Autónomas, pessoa coletiva com o n.º 502 628 979, com sede na Rua Pinheiro Chagas, n.º 17, 4.º andar direito, 1050-174 Lisboa, representado neste ato pela presidente da direção, Cristina Maria Dias Ferreira;

e

STE - Sindicato dos Quadros Técnicos do Estado e Entidades com Fins Públicos, pessoa coletiva com o n.º 500 909 539, com sede na Rua Braamcamp, n.º 88, 2.º andar direito, 1269-111 Lisboa, representado neste ato pela presidente, Maria Helena Correia da Silva Rodrigues e pelo dirigente mandatado pela direção, Jorge Manuel do Vale Alves Pereira.

Na qualidade de, respetivamente, empregadora e associações sindicais representantes dos trabalhadores da SCML;

É celebrado hoje, dia 10 de fevereiro de 2017, o presente acordo de empresa, nos seguintes termos:

## **CAPÍTULO I**

### **Âmbito, vigência e cessação**

#### **Cláusula 1.<sup>a</sup>**

##### **Âmbito de aplicação**

1- O presente acordo de empresa, adiante designado por AE ou acordo, obriga a Santa Casa da Misericórdia de Lisboa, adiante designada por SCML, e os trabalhadores ao seu serviço vinculados por contrato de trabalho representados pelas associações sindicais outorgantes, bem como aqueles que, individualmente, a ele queiram aderir.

2- O acordo obriga também, independentemente da natureza do seu vínculo contratual com a SCML, na parte que não seja incompatível com o estatuto legal que lhes for aplicável, os trabalhadores que exercem funções em regime de comissão de serviço, nos termos do presente AE.

3- O presente acordo abrange a área do município de Lisboa e outras áreas do território nacional, nos termos do artigo 3.º dos estatutos da SCML, aprovados pelo Decreto-Lei n.º 235/2008, de 3 de dezembro, e é aplicável às atividades pre-

vistas no artigo 4.º dos referidos estatutos.

4- O presente AE aplica-se a um empregador e a um universo de cerca de quatro mil trabalhadores.

#### **Cláusula 2.<sup>a</sup>**

##### **Regime aplicável**

1- Aos trabalhadores da SCML previstos na cláusula anterior é aplicável o regime constante do presente acordo e das deliberações da comissão paritária que o venham a interpretar ou integrar.

2- Fazem parte integrante do AE, os seguintes anexos:

I - Tabelas de retribuição base e outras prestações retributivas;

II- Áreas profissionais e/ou de atuação das carreiras.

3- Em tudo o que o presente acordo for omissivo, aplica-se o disposto no Código do Trabalho e respetiva legislação complementar.

#### **Cláusula 3.<sup>a</sup>**

##### **Vigência e sobrevivência**

1- O AE entra em vigor 5 dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e terá um prazo de vigência mínima de 36 meses, salvo o disposto no número seguinte.

2- As tabelas salariais e as cláusulas de expressão pecuniária têm um prazo de vigência mínima de 12 meses e, quando revistas, produzem efeitos a 1 de janeiro do ano a que se reporta a revisão.

3- A existência de uma proposta formal de revisão, a que se refere o número anterior, obriga a parte destinatária a uma resposta escrita no prazo de 30 dias.

4- Decorrido o prazo de vigência previsto no número 1, o acordo renova-se por períodos de 12 meses, salvo denúncia por qualquer das partes.

5- Havendo denúncia, o acordo renova-se por um período de 12 meses, desde que as partes estejam em negociação.

6- Decorrido o prazo previsto no número anterior, o acordo mantém-se em vigor por um período máximo de 6 meses, desde que se tenha iniciado a conciliação, a mediação ou a arbitragem voluntária, até à conclusão do respetivo procedimento.

7- Esgotados os prazos previstos nos números 4 e 5, sem que tenha sido determinada a realização da arbitragem obrigatória, o acordo cessa os seus efeitos relativamente aos contratos de trabalho abrangidos pelo mesmo, salvo quanto à retribuição, categoria e respetiva definição, e à duração do tempo de trabalho.

#### **Cláusula 4.<sup>a</sup>**

##### **Denúncia**

1- O acordo pode ser denunciado por qualquer das partes, mediante comunicação escrita à outra parte, com a antecedência de, pelo menos, 3 meses em relação ao termo dos prazos de vigência previstos no artigo anterior e deve ser acompanhada de proposta negocial e respetiva fundamentação.

2- A parte que recebe a denúncia deve responder por escrito, no prazo de 30 dias após a receção da proposta negocial,



devendo a resposta, devidamente fundamentada, conter a posição relativa a todas as cláusulas da proposta, aceitando, recusando ou contrapondo.

3- A contraproposta pode abordar outras matérias não previstas na proposta, que deverão ser também consideradas pelas partes como objeto de negociação.

4- Após a receção da resposta, as negociações terão a duração de 30 dias, findos os quais as partes decidirão da sua continuação ou da passagem à fase seguinte do processo de negociação coletiva de trabalho.

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### Cessação

O presente acordo pode cessar:

- a) Mediante revogação, por acordo das partes;
- b) Por caducidade, nos termos da cláusula 3.<sup>a</sup>

## CAPÍTULO II

### Recrutamento, admissão e vínculo contratual

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### Condições de admissão

1- O recrutamento é deliberado pela mesa da SCML.

2- As condições específicas de admissão, no que respeita aos requisitos profissionais, são fixadas por deliberação da mesa.

3- A admissão é precedida da seleção de entre dois ou mais candidatos, salvo se particulares exigências, devidamente fundamentadas, inerentes à atividade contratada, justifiquem a escolha de um único candidato.

4- A seleção obedece a um processo simplificado e a critérios objetivos de avaliação, a definir pela mesa, devendo o mesmo ser publicitado pelos meios adequados.

5- O preenchimento dos postos de trabalho poderá verificar-se quer pelos trabalhadores da SCML, quer através do recurso ao recrutamento externo.

6- Até 60 dias após a cessação do contrato, o trabalhador contratado a termo tem preferência na celebração de contrato sem termo, sempre que a SCML proceda a recrutamento externo para o exercício de funções idênticas àquelas para que foi contratado.

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### Contratos de trabalho

1- O contrato de trabalho pode ser celebrado sem termo ou a termo resolutivo, nos termos previstos na lei.

2- Em qualquer das modalidades previstas no número anterior o trabalho pode ser prestado em regime de tempo completo, de tempo parcial ou ainda de teletrabalho.

3- O contrato de trabalho deve ser reduzido a escrito, com dois exemplares, um para cada uma das partes contratantes, devendo o exemplar da SCML integrar o processo individual do trabalhador.

4- Do contrato de trabalho constam os seguintes elementos:

a) Identificação, assinaturas e domicílio ou sede das partes;

b) Local de trabalho;

c) Atividade ou categoria profissional para que o trabalhador é contratado, ou a descrição sumária das funções correspondentes;

d) Datas da celebração e de início do trabalho e, sendo a termo certo, da respetiva cessação;

e) Modalidade do contrato;

f) A indicação do termo estipulado, se for um contrato a termo, bem como a indicação dos respetivos motivos justificativos;

g) Duração ou exclusão do período experimental;

h) Valor e periodicidade da retribuição;

i) Período normal de trabalho diário e semanal, ou referência comparativa ao trabalho a tempo completo, quando o período de trabalho semanal seja inferior a este;

j) Condições particulares de trabalho, quando existam;

k) Convenção coletiva aplicável.

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### Período experimental

1- A admissão dos trabalhadores é feita sempre a título experimental, tendo este período a duração máxima de 90 dias, para a generalidade dos trabalhadores, e de 180 dias, para trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou que pressuponham uma especial qualificação, de direção e quadros superiores, bem como os que desempenhem funções de confiança.

2- Nos contratos a termo aplica-se o período experimental previsto na lei, a saber:

a) 30 dias em caso de contrato com duração igual ou superior a seis meses;

b) 15 dias em caso de contrato a termo certo com duração inferior a seis meses ou de contrato a termo incerto cuja duração previsível não ultrapasse aquele limite.

3- Considera-se nula qualquer cláusula do contrato de trabalho que estipule períodos experimentais mais longos que os previstos nos números anteriores.

4- Mediante estipulação expressa constante do contrato de trabalho, pode ser excluído o período experimental.

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### Teletrabalho

1- Considera-se teletrabalho a prestação laboral realizada com subordinação jurídica, habitualmente fora das instalações da SCML, e através do recurso a tecnologias de informação e de comunicação.

2- O trabalhador em regime de teletrabalho goza dos mesmos direitos que os restantes trabalhadores da SCML.

3- No contrato escrito deve constar, para além do referido na cláusula anterior, ainda o seguinte:

a) Indicação da atividade a prestar pelo trabalhador, com menção expressa do regime de teletrabalho;

b) Atividade antes exercida pelo trabalhador ou, não estando este vinculado à SCML, aquela que nela exercerá aquando da cessação do trabalho em regime de teletrabalho, se for

esse o caso;

c) Equipamentos e propriedade dos instrumentos de trabalho a utilizar pelo trabalhador em regime de teletrabalho;

d) Identificação do departamento ou serviço da SCML ao qual reportará, assim como a identificação do superior hierárquico para contactar no âmbito da respetiva prestação laboral.

4- O trabalhador pode passar a trabalhar em regime de teletrabalho, mediante acordo escrito celebrado com a SCML, de que constem os elementos referidos no número 3 desta cláusula, por períodos prorrogáveis até ao limite de 5 anos.

5- A SCML facultará ao trabalhador, no final de cada período de 6 meses, a possibilidade de este permanecer pelo menos uma semana na SCML, com o objetivo de reforçar a sua integração na estrutura e cultura da SCML.

6- O acordo referido no número 4 da presente cláusula pode cessar por decisão de qualquer das partes durante os primeiros 30 dias da sua execução, tendo o trabalhador direito ao posto que ocupava ou, na sua falta, de um outro com funções equiparadas às que vinha desenvolvendo.

7- Cessando o acordo pelo período que foi estipulado, o trabalhador tem direito a retomar a prestação de trabalho, nos termos em que o vinha fazendo antes da mudança de situação, ou nos termos estabelecidos no acordo, não podendo por isso ser prejudicado nos seus direitos e regalias.

8- Gozam de preferência para o exercício de funções em regime de teletrabalho os trabalhadores portadores de deficiência, doença crónica ou que tenham a seu cargo filhos até 12 anos de idade ou familiares, portadores de deficiência ou doença crónica.

9- A SCML mantém a propriedade dos equipamentos e software por si instalados para serem utilizados pelo trabalhador, competindo-lhe a sua manutenção e atualização, bem como a adoção e implementação de medidas que considere necessárias para a segurança do software e de dados.

10- O trabalhador deve velar pela boa utilização dos equipamentos e instrumentos de trabalho que lhe forem confiados pela SCML e não lhes pode dar uso diverso do inerente ao cumprimento da sua prestação de trabalho.

11- Sempre que o teletrabalho seja realizado no domicílio do trabalhador, a SCML pode fazer visitas ao local de trabalho para controlo da atividade laboral e dos equipamentos, dentro do período normal de trabalho acordado com o trabalhador e entre as 9h00 e as 19h00, com comunicação prévia não inferior a 24 horas, na presença do trabalhador ou de pessoa por ele designada.

### CAPÍTULO III

#### **Direitos de personalidade, direitos e deveres gerais e garantias das partes**

##### SECÇÃO I

##### **Direitos de personalidade**

##### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### **Direitos de personalidade**

1- As partes devem, nos termos previstos na lei, respeitar os direitos de personalidade da contraparte, devendo designadamente guardar reserva e confidencialidade acerca de informações respeitantes a dados pessoais, à intimidade da vida privada e às de caráter não profissional que enviem, recebam ou consultem.

2- Só podem solicitar-se testes médicos suplementares, para além dos exigíveis por lei, na justa medida de particulares exigências inerentes à atividade profissional, nomeadamente por razões de proteção, segurança e saúde do trabalhador.

3- Não pode exigir-se a candidata a emprego ou a trabalhadora, em caso algum, a realização ou apresentação de testes ou exames de gravidez.

4- A adoção de meios de vigilância à distância e a utilização de dados biométricos depende, respetivamente, de autorização e de notificação à Comissão Nacional de Proteção de Dados, sem prejuízo da prestação da informação necessária e adequada aos trabalhadores antes da sua implementação.

##### SECÇÃO II

#### **Direitos e deveres gerais e garantias das partes**

##### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### **Princípios gerais, deveres e garantias**

1- Os princípios gerais, deveres e garantias são os que decorrem da lei, com as especificidades dos números seguintes.

2- São deveres da SCML:

a) Cumprir as disposições do presente acordo;

b) Proporcionar ao trabalhador condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal;

c) Respeitar a autonomia técnica, científica e deontológica do trabalhador que exerça atividade cuja regulamentação profissional o exija;

d) Distinguir anualmente, por ocasião do aniversário da SCML, caso se justifique, os trabalhadores que se tenham destacado pelas suas qualidades profissionais e pessoais no âmbito do desempenho da atividade contratada;

e) Facultar, nos termos da lei, a consulta do processo individual ao trabalhador, bem como fornecer gratuitamente a reprodução dos documentos que o integram sempre que este ou o seu representante legal o solicitem;

f) Remeter às associações sindicais, até ao dia 15 do mês seguinte àquele a que respeitam, o montante das quotas dos trabalhadores sindicalizados que, em declaração individual escrita, solicitem o seu desconto na retribuição mensal;

g) Dar publicidade às deliberações que respeitem diretamente aos trabalhadores, disponibilizando-as nos locais próprios;

h) Consultar os sindicatos outorgantes no âmbito da elabo-

ração de regulamentos internos sobre organização e disciplina do trabalho;

i) Prestar aos sindicatos os esclarecimentos que lhe sejam solicitados relativos às relações de trabalho ou que se mostrem necessários ao cumprimento do acordo, num prazo médio de 30 dias úteis;

j) Disponibilizar em local apropriado a indicação do *Boletim do Trabalho e Emprego* em que vier a ser publicado o presente AE e, bem assim, as suas sucessivas alterações;

k) Elaborar e manter atualizado um manual de acolhimento, que deve ser distribuído a todos os trabalhadores;

l) Dar resposta a reclamações ou queixas apresentadas pelos trabalhadores no prazo de 30 dias.

3- São deveres dos trabalhadores:

a) Cumprir todas as obrigações decorrentes do presente AE;

b) Abster-se de praticar quaisquer atos ou omissões suscetíveis de prejudicar o bom nome ou a prossecução dos fins estatutários da SCML;

c) Participar de modo diligente nas ações de formação profissional que lhe sejam proporcionadas, nomeadamente as constantes do plano de formação da SCML, bem como no diagnóstico das necessidades de formação;

d) Manter informada a SCML de todos os elementos necessários à atualização do seu processo individual e registo de cadastro;

e) Respeitar as normas de segurança e saúde no trabalho.

4- É proibido à SCML:

a) Opor-se por qualquer forma a que os trabalhadores exerçam os seus direitos ou beneficiem das garantias que lhes são reconhecidas na lei ou no acordo, bem como aplicar-lhes sanções por motivo de exercício de tais direitos;

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

c) Exercer pressão sobre o trabalhador para que atue no sentido de influir de modo desfavorável nas condições de trabalho dele ou de outros trabalhadores;

d) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou utilizar serviços fornecidos pelo empregador ou pessoa por ela indicada;

e) 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;

f) Diminuir a retribuição ou baixar a categoria do trabalhador, salvo nos casos previstos na lei;

g) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo nos casos previstos na lei e no presente acordo;

h) Facultar a consulta do processo individual ou do registo biográfico do trabalhador a terceiro não autorizado para o efeito pelo próprio trabalhador.

## CAPÍTULO IV

### Parentalidade

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### Parentalidade

Os trabalhadores gozam dos direitos e estão sujeitos aos deveres previstos nas normas legais aplicáveis à proteção da parentalidade.

## CAPÍTULO V

### Segurança e saúde no trabalho

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### Princípio geral

Os trabalhadores da SCML, independentemente da natureza do seu vínculo jurídico-laboral, têm direito à prestação de trabalho em condições de segurança e saúde, nos termos previstos na legislação aplicável.

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### Regulamento interno

1- A SCML criará um regulamento interno que regerá, nos termos da lei, todas as matérias relacionadas com a segurança e saúde no trabalho.

2- No âmbito do regulamento referido no número anterior, será constituída uma comissão de segurança e saúde no trabalho, de composição paritária.

3- A comissão de segurança e de saúde no trabalho criada nos termos do número anterior será constituída pelos representantes dos trabalhadores e da SCML, com respeito pelo princípio da proporcionalidade.

## CAPÍTULO VI

### Cargos e funções a exercer em regime de comissão de serviço

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### Cargos e funções

1- São exercidos em regime de comissão de serviço os cargos de direção e de chefia.

2- São exercidos também neste regime as seguintes funções:

a) De assessoria;

b) De coordenação de projetos;

c) De secretariado.

3- O disposto no presente capítulo aplica-se ainda, com as necessárias adaptações, às funções de chefe de gabinete do provedor e da mesa.

4- Só podem ser exercidos em regime de comissão de serviço os cargos e funções previstos nos números anteriores.

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### Recrutamento e contratação

1- O recrutamento para o exercício de cargos ou funções a exercer em regime de comissão de serviço é definido pela mesa da SCML.

2- A contratação dos titulares dos cargos e funções depende de deliberação da mesa da SCML e produz efeitos a partir da data de assinatura dos respetivos contratos de trabalho em comissão de serviço.

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### Regime de exercício

1- Os cargos e funções em regime de comissão de serviço são exercidos nos termos da lei, com as especificidades constantes do número seguinte.

2- A comissão de serviço tem a duração de 2 anos e é renovável automaticamente por iguais períodos.

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### Contrato de trabalho de comissão de serviço

1- O contrato para o exercício de cargo ou funções em comissão de serviço está sujeito a forma escrita, contendo:

a) A identificação, assinaturas e o domicílio ou sede das partes;

b) A indicação do cargo ou funções a desempenhar, com menção expressa do regime de comissão de serviço;

c) A renúncia à retribuição específica devida pelo regime de isenção de horário de trabalho, nos casos previstos na lei;

d) A data de início de produção de efeitos;

e) A atividade antes exercida pelo trabalhador ou, não estando este vinculado à SCML, aquela que vai exercer após a cessação da comissão de serviço, se for esse o caso e sem prejuízo da aplicação do período experimental previsto na cláusula 8.<sup>a</sup>, salvo estipulação em contrário.

2- A duração do período experimental, caso exista, não pode exceder em nenhuma circunstância 180 dias.

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### Chefias de carreira

O disposto no presente capítulo não se aplica às categorias de chefia de carreira, cujos lugares são a extinguir quando vagarem.

## CAPÍTULO VII

### Estrutura de carreiras, evolução profissional, avaliação de desempenho e formação profissional

## SECÇÃO I

### Estrutura de carreiras e evolução profissional

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### Princípios gerais

1- As carreiras da SCML são unicategoriais, sem prejuízo das profissões ou áreas funcionais que as integrem.

2- A evolução profissional dentro das carreiras opera-se por progressão de nível na carreira.

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### Carreiras comuns

1- As carreiras comuns são:

a) Técnico superior;

b) Técnico-profissional;

c) Auxiliar.

2- São requisitos gerais de ingresso nas carreiras comuns:

a) Técnico superior, a titularidade de licenciatura ou grau académico superior;

b) Técnico-profissional, a titularidade do 12.º ano de escolaridade ou de curso que lhe seja equiparado;

c) Auxiliar, a titularidade até ao 12.º ano de escolaridade, ainda que acrescida de formação profissional adequada.

3- São requisitos especiais de ingresso:

a) A habilitação literária e profissional correspondente à profissão ou área funcional respetivas, bem como o título profissional necessário ao seu exercício, quando for o caso;

b) Os mencionados no anexo I ao presente acordo.

4- Atendendo à natureza e especificidade de determinadas funções, a mesa, sob proposta fundamentada do dirigente do serviço, pode deliberar atribuir um subsídio complementar inerente a esse exercício, que não íntegra, a qualquer título, a retribuição base da carreira do trabalhador e só é devido enquanto durar o exercício de funções que o originou, sendo o respetivo valor fixado nos termos do anexo I ao presente acordo.

5- A SCML pode contratar trabalhadores com enquadramento profissional e retributivo diverso do previsto no presente AE, sempre que circunstâncias técnicas, organizativas, de mercado ou particulares exigências inerentes à atividade contratada o justifiquem.

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### Progressão

1- A progressão depende de deliberação da mesa quando verificados os seguintes requisitos cumulativos:

a) Disponibilidade orçamental expressamente declarada pela SCML;

b) Reconhecimento da necessidade organizativa ou funcional justificando a progressão, em proposta fundamentada apresentada pelo órgão de direção competente;

c) Reconhecimento das capacidades, responsabilidades e competências demonstradas pelo trabalhador no desempenho da sua função, mediante proposta fundamentada da chefia respetiva;

d) Da permanência no nível imediatamente anterior nos seguintes termos:



- i. antiguidade mínima de 3 anos no mesmo nível;
- ii. duas avaliações do desempenho, imediatamente anteriores e consecutivas, não inferiores a adequado ou equivalente, exceto no primeiro triénio de exercício de funções após a admissão, desde que a mesma ocorra num dos primeiros níveis salariais de ingresso na carreira, caso em que é suficiente apenas uma avaliação.

2- A mesa pode deliberar que a progressão se faça sem a observância do requisito mínimo de permanência no nível, bem como a aplicação de outros requisitos que considere pertinentes para além dos referidos no número anterior, comunicando-os com a antecedência necessária aos trabalhadores a quem sejam aplicáveis tais requisitos.

3- A progressão em nível prevista na presente cláusula produz efeitos no mês de abril de cada ano.

4- O trabalhador que, num processo ordinário de progressões, detenha uma antiguidade igual ou superior a 6 anos no mesmo nível, com avaliações de desempenho não inferiores a adequado ou equivalente nesse período, tem, em situação de igualdade, prioridade na progressão.

## SECÇÃO II

### Avaliação de desempenho

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### Princípios gerais

1- A avaliação do desempenho aprecia a qualidade relativa dos trabalhadores, permite à SCML reconhecer o mérito de um trabalhador ou indicar as suas insuficiências para que melhore a atividade para que foi contratado e condiciona a sua evolução profissional, com a garantia da mesma ser subordinada aos princípios da justiça, igualdade, universalidade, transparência, imparcialidade, melhoria da qualidade dos serviços e desenvolvimento do trabalhador.

2- O conjunto da avaliação é inscrito numa folha de avaliação e faz parte integrante do processo individual de cada trabalhador.

3- A avaliação do desempenho profissional consta de reglamento interno da SCML.

## SECÇÃO III

### Formação profissional

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### Princípios gerais

1- A SCML organiza, com base no diagnóstico das necessidades dos seus serviços e da qualificação dos seus trabalhadores, tendo em conta ainda o resultado da avaliação do desempenho, um plano de formação, anual ou plurianual, do qual dá conhecimento aos trabalhadores e aos sindicatos ou-torgantes do presente AE.

2- Para além da formação prevista no plano de formação, a SCML poderá apoiar a formação por iniciativa do trabalhador, desde que o conteúdo da mesma corresponda a necessi-

dades dos serviços ou da atividade desempenhada.

3- Qualquer trabalhador devidamente qualificado pode, quando tal lhe for solicitado, ministrar formação profissional.

## CAPÍTULO VIII

### Prestação de trabalho

## SECÇÃO I

### Local de trabalho

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### Noção de local de trabalho

1- O trabalhador realiza a sua prestação de trabalho no local convencionado ou, quando necessidades de serviço assim o justifiquem, em qualquer estabelecimento ou serviço da SCML, sem prejuízo das normas legais aplicáveis relativas à mobilidade geográfica e à transferência temporária de trabalhadores.

2- O trabalhador fica adstrito às deslocações inerentes às suas funções e/ou indispensáveis à sua formação profissional.

## SECÇÃO II

### Duração e organização do tempo de trabalho

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### Período de funcionamento

1- Entende-se por período de funcionamento o período diário durante o qual os estabelecimentos e os serviços da SCML exercem a sua atividade.

2- O período de funcionamento dos estabelecimentos e serviços da SCML é aprovado pela mesa, sob proposta fundamentada dos respetivos responsáveis.

3- O período de funcionamento é afixado em local bem visível nos estabelecimentos e serviços a que respeitam.

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### Tempo de trabalho

Considera-se tempo de trabalho qualquer período durante o qual o trabalhador está a desempenhar a atividade ou permanece adstrito à realização da prestação, por determinação do superior hierárquico, bem como as interrupções e intervalos considerados como tempo de trabalho, nos termos da lei.

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### Período normal de trabalho

Sem prejuízo do disposto no presente acordo e de condições específicas livremente acordadas entre a SCML e os trabalhadores:

a) O período normal de trabalho é de 7 horas por dia e 35 horas por semana;

b) A prestação de trabalho pode ocorrer em períodos de até cinco horas consecutivas;

c) O intervalo diário de descanso pode ter duração inferior a uma hora ou superior a duas, mediante acordo escrito entre a SCML e o trabalhador.

Cláusula 29.<sup>a</sup>

**Trabalho a tempo parcial**

1- Considera-se trabalho a tempo parcial o que corresponda a um período normal de trabalho semanal inferior ao praticado a tempo completo.

2- Para efeitos do número anterior, se o período normal de trabalho não for igual em cada semana, é considerada a respetiva média no período de referência aplicável.

3- O trabalho a tempo parcial pode ser prestado apenas em alguns dias da semana, por mês ou por ano, devendo o número de dias ser estipulado por acordo.

4- A SCML e o trabalhador podem acordar a passagem de trabalho a tempo completo para tempo parcial, ou o inverso, a título definitivo ou por período determinado.

5- O trabalhador em regime de trabalho a tempo parcial auferirá uma retribuição base na proporção do respetivo período normal de trabalho semanal.

6- O regime de trabalho a tempo parcial está sujeito a forma escrita, nos termos da lei.

Cláusula 30.<sup>a</sup>

**Horário semanal acrescido**

1- A SCML e os trabalhadores podem, com fundamento em razões de serviço, acordar a fixação de horário semanal acrescido, com a duração máxima de 40 horas, sem prejuízo do previsto no presente acordo em matéria de organização do tempo de trabalho.

2- O acordo de horário semanal acrescido é autorizado pela mesa, mediante proposta do responsável do departamento, estabelecimento ou serviço onde se destina a vigorar o horário.

3- O acordo tem a duração máxima de um ano, cessando automaticamente no seu termo, sem prejuízo de eventuais renovações, autorizadas nos termos do número anterior.

4- O acordo reveste a forma escrita, é feito em duplicado, destinando-se um dos exemplares ao trabalhador, e contém obrigatoriamente:

- a) Referências e data da autorização;
- b) Local da prestação de trabalho;
- c) Identificação do trabalhador;
- d) Data de início e de termo;
- e) Aceitação expressa do trabalhador.

6- O regime de horário semanal acrescido pode cessar a todo o tempo por comunicação escrita de qualquer uma das partes, com a antecedência mínima de 60 dias.

7- O trabalhador em regime de horário semanal acrescido auferirá uma retribuição na proporção do respetivo período normal de trabalho semanal.

Cláusula 31.<sup>a</sup>

**Horário de trabalho**

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

2- Compete à SCML a elaboração e afixação, em local acessível aos trabalhadores, do mapa de horário de trabalho.

3- Os horários de trabalho são fixados pela mesa, sob proposta dos responsáveis pelos departamentos, estabelecimentos e serviços, podendo revestir, nomeadamente, as seguintes modalidades:

- a) Horário rígido ou fixo;
- b) Horário flexível;
- c) Horário desfasado;
- d) Horário por turnos;
- e) Horário em jornada contínua.

4- Para efeitos do número anterior, considera-se:

a) Horário rígido ou fixo: aquele em que o tempo de trabalho se reparte por dois períodos diários, com horas de início e termo fixas, separadas por um intervalo de descanso;

b) Horário flexível: aquele que permite ao trabalhador escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário, sem prejuízo da duração semanal de trabalho e de plataformas fixas;

c) Horário desfasado: aquele que, mantendo inalterado o período normal de trabalho diário, permite estabelecer horas fixas diferentes de início e termo;

d) Horário por turnos: aquele em que a organização do trabalho é feita em equipa, ocupando os trabalhadores sucessivamente os mesmos postos de trabalho a um determinado ritmo rotativo, que pode ser do tipo contínuo ou descontínuo, implicando que os trabalhadores executem o trabalho a horas diferentes no decurso de um dado período de dias ou semanas;

e) Horário em jornada contínua: prestação diária ininterrupta de trabalho, sem prejuízo de um intervalo de descanso de 30 minutos, que, para todos os efeitos, se considera tempo de trabalho, desde que o trabalhador permaneça no espaço habitual de trabalho, ou próximo dele, para poder ser chamado a prestar trabalho normal em caso de necessidade.

5- Para além das modalidades previstas no número anterior, podem ser fixados pela mesa, a pedido dos trabalhadores e ouvidos previamente os departamentos, estabelecimentos ou serviços, outros horários de trabalho específicos, designadamente nos casos previstos no âmbito da proteção na parentalidade e do estatuto de trabalhador-estudante.

6- Podem ainda ser fixados pela mesa horários de trabalho específicos quando o interesse do serviço, devidamente fundamentado, assim o exija.

7- As alterações dos horários de trabalho devem ser precedidas de consulta aos trabalhadores envolvidos e às associações sindicais outorgantes do acordo e afixadas com a antecedência de 7 dias úteis.

Cláusula 32.<sup>a</sup>

**Horário flexível**

1- O horário flexível previsto na cláusula anterior, está sujeito às seguintes regras:

a) A sua adoção depende de ponderação prévia da conveniência do serviço, não podendo afetar o seu regular funcionamento, em especial no que respeita à relação com os utentes e o público, e integra-se no período de funcionamento do serviço;

b) Está sujeito a duas plataformas fixas diárias, no período da manhã e no período da tarde, com a duração total mínima de quatro horas, definidas entre as 10 e as 16 horas, tendo em conta os intervalos de descanso diário estabelecidos nos estabelecimentos e serviços da SCML;

c) Nos períodos de plataforma fixa o trabalhador não pode ausentar-se do serviço, sem prejuízo de situações como as de, nomeadamente, serviço externo, participação em ações de formação e dispensas concedidas pela chefia, sob pena de marcação de falta, a justificar nos termos da lei;

d) A sua prática não desobriga o trabalhador de comparecer pontualmente ao serviço, durante o respetivo período normal de funcionamento, quando convocado para reuniões de trabalho ou ações de formação, ou, ainda, para execução de atividades urgentes ou inadiáveis;

e) No âmbito deste horário, não podem ser realizadas mais de 5 horas consecutivas de trabalho, nem mais de 9 horas diárias;

f) O cumprimento da duração do trabalho é aferido, tendo em conta a melhor organização do serviço, à semana, à quinzena ou ao mês.

2- Para efeitos de aferição, a duração média de trabalho é de 7 horas diárias.

3- O crédito ou débito de horas apurado no final de cada período de aferição é transportado para o período imediatamente seguinte e nele compensado, salvo em situações excecionais, devidamente fundamentadas.

4- Sem prejuízo do disposto no número anterior, o débito de horas apurado no final de cada período de aferição e não compensado no período imediatamente seguinte, dá lugar à marcação de uma falta, a justificar nos termos da lei, nas seguintes situações:

a) Débito até 3 horas e 30 minutos, corresponde a um meio-dia de falta;

b) Débito superior a 3 horas e 30 minutos, corresponde a um dia de falta.

5- As faltas a que se refere o número anterior são reportadas ao último dia ou dias do período de aferição respetivo.

6- Em caso de cessação do contrato de trabalho por iniciativa da SCML, o crédito de horas existente é pago como trabalho suplementar prestado em dia útil.

Cláusula 33.<sup>a</sup>

**Horário por turnos**

1- A prestação de trabalho por turnos obedece às seguintes regras:

a) Os turnos são rotativos, estando os respetivos trabalha-

dores sujeitos à sua variação regular;

b) Nos estabelecimentos e serviços de laboração contínua não podem ser prestados mais de seis dias consecutivos de trabalho;

c) Em regra, a duração de trabalho de cada turno não deve ultrapassar os limites máximos dos períodos normais de trabalho;

d) Excecionalmente, a duração do trabalho de cada turno pode ultrapassar o período normal de trabalho diário até 2 horas;

e) Em cada turno devem ser observadas interrupções de modo a impedir que sejam prestadas mais de cinco horas de trabalho consecutivo;

f) O período de referência tem a duração mínima de 4 semanas;

g) Compete ao responsável pelo estabelecimento ou serviço fixar o início e o termo dos turnos aprovados, bem como estabelecer as respetivas escalas com antecedência de 30 dias relativamente à respetiva data de início, salvo casos de força maior;

h) Na escala de turnos constam obrigatoriamente os acertos de horas decorrentes das compensações, por acréscimo ou decréscimo de trabalho prestado, relativamente à escala imediatamente anterior;

i) A mudança de turno deve ocorrer após o dia de descanso semanal, salvo situações devidamente justificadas pela SCML e com salvaguarda do período de descanso diário;

j) Os turnos devem ser organizados de maneira a que, pelo menos, um dos dias de descanso semanal coincida com o domingo em cada período de 4 semanas.

2- Em caso de impossibilidade de aplicação do disposto na alínea h) do número anterior ou de cessação do contrato de trabalho por iniciativa da SCML, o crédito de horas apurado é pago como trabalho suplementar prestado em dia útil.

3- Ao trabalho prestado neste regime corresponde um acréscimo retributivo determinado em função dos turnos completos serem praticados em dois ou em três horários diferentes, que só é devido em situação de prestação efetiva de trabalho e não é acumulável com a retribuição relativa ao trabalho noturno, nos termos constantes do anexo I ao presente acordo.

Cláusula 34.<sup>a</sup>

**Trabalho noturno**

1- Considera-se trabalho noturno o prestado cumulativamente nas seguintes condições:

a) O trabalho prestado que tenha a duração mínima de 5 horas;

b) O compreendido entre as 22 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.

2- O trabalho noturno é remunerado nos termos da lei.

Cláusula 35.<sup>a</sup>

**Trabalho suplementar**

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

2- Nos casos em que tenha sido limitada a isenção de horá-

rio de trabalho a um determinado número de horas de trabalho, diário ou semanal, considera-se trabalho suplementar o que seja prestado fora desse período.

3- Quando tenha sido estipulado que a isenção de horário de trabalho não prejudica o período normal de trabalho diário ou semanal, considera-se trabalho suplementar o que exceda aquela duração.

4- O trabalho suplementar só pode ser prestado para fazer face a acréscimos eventuais e transitórios de trabalho e não se justifique para tal a admissão de trabalhador, podendo ainda ser prestado havendo motivo de força maior.

5- A prestação de trabalho suplementar, salvo nos casos de força maior ou quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves, tem de ser prévia e expressamente autorizada por escrito pelo responsável do departamento, estabelecimento ou serviço.

6- A prestação de trabalho suplementar para fazer face a acréscimos eventuais e transitórios não pode exceder 2 horas por dia normal de trabalho, nem 200 horas de trabalho por ano.

7- O trabalhador é obrigado a realizar a prestação de trabalho suplementar, salvo quando, havendo motivos atendíveis, expressamente solicite a sua dispensa.

8- O limite anual de horas de trabalho suplementar aplicável a trabalhador a tempo parcial, é o correspondente à proporção entre o respetivo período normal de trabalho e o do trabalhador a tempo completo em situação comparável.

9- Não se considera trabalho suplementar o trabalho prestado por trabalhador isento de horário de trabalho em dia normal de trabalho, bem como, a formação profissional, ainda que realizada fora do horário de trabalho, desde que não exceda 2 horas diárias.

10- Para além dos casos previstos na lei, não são obrigados a prestar trabalho suplementar:

a) O trabalhador com deficiência ou doença crónica;

b) O trabalhador-estudante, exceto por motivo de força maior.

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

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

13- Na falta de acordo, o dia do descanso compensatório é fixado pelo dirigente competente.

14- O trabalho suplementar é remunerado nos termos da lei.

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### **Isenção de horário de trabalho**

1- O exercício de cargos e funções definidos na cláusula 15.<sup>a</sup> é efetuado em regime de isenção de horário de trabalho.

2- Por deliberação da mesa e mediante proposta fundamentada, podem ser isentos de horário de trabalho outros trabalhadores.

3- Os trabalhadores isentos de horário de trabalho não estão sujeitos aos limites máximos dos períodos normais de trabalho, sem prejuízo do direito aos dias de descanso semanal, obrigatório ou complementar, a feriados ou ao descanso diário.

4- O regime de isenção de horário de trabalho tem a duração máxima de 12 meses, cessando automaticamente no seu termo, sem prejuízo de eventuais renovações, autorizadas nos termos do número 2.

5- O regime de isenção de horário de trabalho está sujeito à forma escrita nos termos da lei.

6- Ao regime de isenção de horário de trabalho corresponde um acréscimo retributivo definido no anexo I ao presente acordo.

7- Os trabalhadores que exerçam funções de administração e de direção podem renunciar à retribuição específica a que se refere o número anterior.

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

##### **Regime de prevenção**

1- O regime de prevenção é aquele em que o trabalhador, encontrando-se em período de descanso e ausente do seu local de trabalho, permanece contactável e deve comparecer ao serviço dentro de um lapso de tempo não superior a 45 minutos, mediante convocatória feita por meio idóneo e seguro.

2- O regime de prevenção é autorizado pela mesa, mediante proposta do responsável do departamento, estabelecimento ou serviço onde se destina a vigorar o regime, fundamentada em razões de serviço e com a anuência do trabalhador.

3- O regime de prevenção tem a duração máxima de 6 meses, cessando automaticamente no seu termo, sem prejuízo de eventuais renovações, autorizadas nos termos do número anterior.

4- A aplicação deste regime consta de documento escrito, na forma de comunicação da autorização por parte da SCML, feita em duplicado, destinando-se um dos exemplares ao trabalhador, contendo obrigatoriamente:

a) Referências e data da autorização;

b) Nome do departamento, estabelecimento ou serviço onde se destina a vigorar o regime;

c) Identificação do trabalhador;

d) Data de início e termo.

5- A cessação do regime pode ser comunicada por escrito por qualquer uma das partes, com a antecedência mínima de 30 dias.

6- Ao regime de prevenção corresponde um acréscimo retributivo fixado pela mesa da SCML.

7- O trabalho prestado pelo trabalhador convocado para prestar serviço efetivo é remunerado nos termos previstos na cláusula 35.<sup>a</sup>, ou, por acordo das partes, através de redução equivalente do tempo de trabalho.

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

##### **Registo**

A SCML deve manter um registo que permita apurar o número de horas de trabalho prestadas pelo trabalhador, por



dia e por semana, com indicação da hora de início e de termo de cada período de trabalho, bem como das interrupções ou intervalos que nele não se compreendam.

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

##### Acréscimos retributivos

Os acréscimos retributivos previstos na presente secção não integram, a qualquer título, a retribuição base da carreira do trabalhador e só são devidos enquanto durarem os regimes que os originaram.

### CAPÍTULO IX

## Suspensão da prestação de trabalho

### SECÇÃO I

#### Descanso

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

##### Descanso diário e semanal

1- O regime de descanso diário e semanal é o que resulta da lei, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

2- Os trabalhadores têm direito a um período de descanso de onze horas seguidas entre dois períodos de trabalho diário consecutivos.

3- Os trabalhadores têm direito a um dia de descanso semanal, acrescido de um dia de descanso complementar, que devem, em princípio, coincidir com o domingo e o sábado, respetivamente.

4- Os dias de descanso referidos no número anterior podem não coincidir com o domingo e o sábado nos seguintes casos:

a) Trabalhadores necessários para assegurar a continuidade de serviços que, pela sua natureza, não possam ser interrompidos;

b) Trabalhadores de limpeza ou encarregado de outros serviços, preparatórios e complementares de outros, que devam, necessariamente, ser efetuados nos dias de descanso dos restantes trabalhadores;

c) Outros trabalhadores cuja prestação de trabalho seja imprescindível ao funcionamento dos serviços, dada a natureza e/ou a urgência das tarefas que têm de ser asseguradas.

### SECÇÃO II

#### Feriados e suspensão ocasional

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### Feriados

1- O regime de feriados obrigatórios é o que resulta da lei.

2- Para além dos feriados referidos no número anterior, é também observado o feriado municipal da localidade.

3- Em substituição do feriado referido no número 2, pode ser observado outro dia, mediante acordo entre a SCML e o trabalhador.

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### Concessão de dispensas

1- A SCML pode conceder dispensas de trabalho, por períodos totais ou parciais, que antecedam ou precedam acontecimentos com significado religioso ou festivo.

2- Como contrapartida da concessão das dispensas referidas no número anterior, as partes podem acordar compensações em tempo de trabalho.

3- O trabalho prestado nos termos da presente cláusula não é considerado trabalho suplementar.

### SECÇÃO III

#### Férias

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### Regime

O regime de férias é o que consta da lei, com as especificidades constantes da presente secção.

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### Período anual de férias

1- Os trabalhadores têm direito, em cada ano civil, a um período de férias retribuídas de 25 dias úteis.

2- O período de férias previsto no número anterior é aumentado no caso de o trabalhador não ter faltado ou na eventualidade de ter apenas faltas justificadas, no ano em que as férias se reportam, nos seguintes termos:

a) 3 dias de férias, até ao máximo de uma falta ou dois meios-dias;

b) 2 dias de férias, até ao máximo de duas faltas ou quatro meios-dias;

c) 1 dia de férias, até ao máximo de três faltas ou seis meios-dias.

3- Para efeitos do número 2 são equiparados a faltas os dias de suspensão do contrato de trabalho por facto respeitante ao trabalhador.

4- Não afetam o aumento da duração do período de férias previsto no número 2, o gozo das licenças no âmbito da proteção na parentalidade, as faltas por motivo de acidente de trabalho ou doença profissional, as ausências ao abrigo do estatuto do dador de sangue, a falta dada no dia do aniversário do trabalhador, bem como o crédito de horas legalmente estabelecido para a atividade sindical.

5- O montante do subsídio de férias corresponde a 22 dias úteis.

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

7- O trabalhador pode renunciar ao gozo de dias de férias que excedam 20 dias úteis, ou a correspondente proporção no caso de férias no ano de admissão, sem redução da retribuição e do subsídio relativos ao período de férias vencido, que cumulam com a retribuição do trabalho prestado nesses dias.

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### Gozo das férias

1- O gozo do período de férias pode ser seguido ou interpolado, desde que num dos períodos sejam gozados, no mínimo, metade do número de dias de férias a que o trabalhador tenha direito.

2- Os dias de férias podem ser gozados em meios-dias, no máximo de quatro meios-dias por ano, a pedido do trabalhador.

3- Sem prejuízo do disposto no número seguinte, as férias devem ser gozadas no decurso do ano civil em que se vencem.

4- O trabalhador pode acumular, em cada ano civil, até metade do período de férias vencido no ano anterior, a gozar até 30 de abril, se não houver inconveniente para o serviço e desde que obtenha a prévia concordância expressa do superior hierárquico e a anuência do membro da mesa responsável pela área de recursos humanos.

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### Marcação do período de férias

1- A marcação ou a alteração do período de férias é feita por acordo entre a SCML e o trabalhador.

2- Na falta de acordo, cabe à SCML marcar as férias e elaborar o respetivo mapa, ouvindo, para o efeito, os representantes dos trabalhadores.

3- Sem prejuízo do disposto no número anterior, a SCML só pode marcar o período de férias entre 1 de maio e 31 de outubro.

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

5- O mapa de férias, com indicação do início e termo dos períodos de férias de cada trabalhador, é elaborado e aprovado até 15 de abril de cada ano e afixado nos locais de trabalho entre esta data e 31 de outubro.

6- Aos trabalhadores cônjuges e aos que vivem em condições análogas, deverá ser concedida, sempre que possível, a faculdade de gozarem férias simultaneamente, embora com rotatividade equitativa com os restantes trabalhadores.

### SECÇÃO IV

#### Faltas, licenças e registo e controlo da assiduidade

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### Regime

O regime de faltas e licenças é o que consta da lei, com as especificidades constantes das cláusulas seguintes.

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

##### Faltas

1- Considera-se falta a ausência do trabalhador no local de trabalho e durante o período em que deveria desempenhar a

atividade para que foi contratado.

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

3- Para efeito do disposto no número anterior, caso os períodos de trabalho diário não sejam uniformes, considera-se sempre o de menor duração relativo a um dia completo de trabalho.

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

##### Tipos de faltas

1- As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2- São justificadas as faltas tipificadas como tal na lei.

3- São ainda justificadas as faltas autorizadas ou aprovadas pela SCML, designadamente a ocorrida no dia do aniversário do trabalhador.

4- São injustificadas as faltas não previstas nos números anteriores.

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

##### Comunicação e justificação das faltas

1- As faltas ao trabalho e os respetivos motivos são comunicadas por escrito, salvo quando razões atendíveis justifiquem a comunicação por outro meio, sem prejuízo da necessidade de posterior confirmação escrita.

2- Quando previsíveis, as faltas devem ser comunicadas com a antecedência mínima de 5 dias e, quando imprevisíveis, logo que possível, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

3- As faltas dadas por altura do casamento devem ser comunicadas com a antecedência mínima de 8 dias relativamente à data de início do período de ausência.

4- A comunicação ou confirmação escrita das faltas e o pedido da sua justificação são apresentadas à chefia ou dirigente com competência para justificar faltas, pelo trabalhador ou por terceiro, se aquele, por razões atendíveis, estiver impedido de o fazer.

5- Compete à chefia ou ao dirigente enviar a comunicação ou confirmação escrita do motivo ou motivos que determinaram as faltas e o pedido da sua justificação ao serviço que tem a seu cargo a gestão dos recursos humanos, no prazo máximo de 2 dias úteis.

6- O trabalhador deve, nos 15 dias seguintes à comunicação da falta, apresentar prova dos factos invocados para a justificação.

7- As faltas por motivo de doença, bem como as respetivas prorrogações, são comprovadas nos termos da lei.

8- Em caso de incumprimento do disposto nos números anteriores, com exceção do número 5, as faltas são consideradas injustificadas.

#### Cláusula 51.<sup>a</sup>

##### Efeitos das faltas justificadas e injustificadas

1- As faltas justificadas e injustificadas têm os efeitos previstos na lei.

2- A falta justificada dada no dia do aniversário do trabalhador não determina a perda de retribuição.

#### Cláusula 52.<sup>a</sup>

##### Efeitos das faltas no direito a férias

Nos casos em que as faltas determinem perda de retribuição, as ausências podem ser substituídas, se o trabalhador expressamente assim o solicitar, por perda de dias de férias, na proporção de 1 dia de férias por cada dia de falta, desde que seja salvaguardado o gozo efetivo de 20 dias úteis de férias ou a correspondente proporção, no caso de férias no ano de admissão.

#### Cláusula 53.<sup>a</sup>

##### Licença sem retribuição

1- Sem prejuízo do regime próprio de outro tipo de licenças previstas na lei, nomeadamente as relativas à proteção na parentalidade e ao estatuto de trabalhador-estudante, a SCML pode conceder, a pedido escrito do trabalhador, licença sem retribuição por período determinado.

2- A licença sem retribuição é, em regra, concedida pelo prazo máximo de 1 ano.

3- Do pedido de licença sem retribuição, constam obrigatoriamente os seguintes elementos:

- a) Identificação completa;
- b) Morada e forma de contacto;
- c) Enquadramento profissional, número mecanográfico ou de processo individual e local de trabalho;
- d) Datas de início e termo da licença;
- e) Fundamentação do pedido;
- f) Suporte documental que se revele necessário e/ou fundamental para a apreciação do pedido.

4- A SCML deve conceder ou recusar o pedido de licença sem retribuição no prazo de 30 dias, a contar da data da sua apresentação.

5- A ausência de resposta da SCML, no prazo referido no número anterior, equivale à recusa da concessão da licença sem retribuição.

6- A concessão de licença sem retribuição determina a suspensão do contrato de trabalho.

7- Durante a licença sem retribuição mantêm-se os direitos, deveres e garantias das partes que não pressuponham a efetiva prestação do trabalho, contando-se aquele tempo para efeitos de antiguidade.

8- O trabalhador beneficiário da licença sem retribuição conserva o direito ao lugar.

9- A SCML pode contratar um substituto do trabalhador na situação de licença sem retribuição.

10- A licença sem retribuição não interrompe o decurso do prazo para efeitos de caducidade, nem obsta a que qualquer das partes faça cessar o contrato de trabalho, nos termos da lei.

11- Os pedidos de licença sem retribuição, ou de eventuais renovações, previstos na presente cláusula, devem ser apresentados com a antecedência mínima de 30 dias relativamente às datas do seu início, sob pena de eventual recusa.

#### Cláusula 54.<sup>a</sup>

##### Registo e controlo da assiduidade

1- Os deveres de assiduidade e pontualidade e o cumprimento do período normal de trabalho diário são verificados por sistemas de registo automático, mecânico ou de outra natureza, adiante designado por ponto.

2- A marcação de ponto efetua-se no início e no termo de cada período de trabalho efetivo e do intervalo de descanso.

3- O período de trabalho efetivo é o que decorre entre as marcações de ponto referidas no número anterior.

4- O trabalhador deve comunicar à chefia respetiva, responsável pelo controlo direto do sistema de ponto, nos prazos e pela forma estabelecida nas normas reguladoras definidas pela SCML, qualquer anomalia ou falta de marcação ou registo a que se refere o número 2 da presente cláusula.

## CAPÍTULO X

### Retribuição e outras prestações patrimoniais

#### Cláusula 55.<sup>a</sup>

##### Princípios gerais

1- Considera-se retribuição aquela que, nos termos do contrato de trabalho, o trabalhador tem direito como contrapartida do seu trabalho.

2- Considera-se retribuição base aquela que, nos termos do contrato de trabalho, é paga ao trabalhador como contrapartida da prestação de trabalho, de acordo com o período normal de trabalho previsto na cláusula 28.<sup>a</sup>, cujo valor consta da tabela respetiva, que integra o anexo I ao presente AE.

3- A retribuição base dos trabalhadores em regime de trabalho a tempo parcial é calculada na proporção do número de horas de trabalho prestadas em cada semana, tomando-se como referência a retribuição base correspondente ao período normal de trabalho a que se refere o número anterior.

4- A retribuição horária é calculada através da seguinte fórmula:

$$(Rm \times 12) : (52 \times N)$$

em que Rm é o valor da retribuição mensal e N o período normal de trabalho semanal.

5- A retribuição é paga até ao último dia do mês a que respeita.

#### Cláusula 56.<sup>a</sup>

##### Subsídio de férias

1- O subsídio de férias é pago de uma vez só com a retribuição respeitante ao mês de junho ou, no ano de admissão, conjuntamente com a retribuição correspondente ao mês anterior ao do gozo de férias.

2- O subsídio de férias corresponde ao valor da retribuição base e demais prestações retributivas que sejam contrapartida do modo específico da execução do trabalho.

3- Quando o gozo de férias ocorra antes do início do mês de junho e corresponda a um período de, pelo menos, 10 dias

úteis de férias, o subsídio respetivo pode, a pedido do trabalhador, ser pago conjuntamente com a retribuição referente ao mês anterior ao do gozo das férias.

**Cláusula 57.<sup>a</sup>**

**Subsídio de Natal**

1- O subsídio de Natal é pago de uma vez só com a retribuição respeitante ao mês de novembro.

2- O subsídio de Natal é de valor igual a um mês de retribuição e é proporcional ao tempo de serviço prestado no ano civil a que respeita, nas seguintes situações:

a) No ano de admissão e da cessação do contrato de trabalho;

b) Em caso de suspensão do contrato de trabalho por facto respeitante ao trabalhador.

**Cláusula 58.<sup>a</sup>**

**Subsídio de risco por condições de penosidade/insalubridade**

1- Aos trabalhadores que desempenhem atividades para que foram contratados em condições de penosidade ou de insalubridade, é atribuído um subsídio de risco diário de montante estabelecido no anexo I ao presente acordo.

2- Para efeitos de atribuição deste subsídio, consideram-se:

a) Condições de penosidade as que, por força da natureza das próprias funções ou de fatores ambientais, acarretem para o trabalhador, de forma permanente, uma sobrecarga física ou psíquica;

b) Condições de insalubridade as que, pelo objeto da atividade, pelos meios utilizados ou pelo ambiente, sejam suscetíveis de degradar ou de constituir um risco permanente para a saúde do trabalhador.

3- Ainda que subsistam cumuladas as condições previstas no número anterior haverá lugar apenas ao pagamento de um subsídio.

4- O subsídio referido no número 1 é devido aos trabalhadores enquanto prestem a atividade para que foram contratados nas condições referidas no número 2, e apenas nos dias em que se verifique uma prestação efetiva de trabalho, não inferior a 4 horas.

5- O subsídio não releva para efeitos da atribuição dos subsídios de férias e de Natal e não é considerado em caso de prestação de trabalho suplementar.

**Cláusula 59.<sup>a</sup>**

**Subsídio de refeição**

1- Por cada dia de trabalho é atribuído ao trabalhador um subsídio de refeição de montante estabelecido no anexo I ao presente acordo, pago juntamente com a retribuição mensal.

2- Para efeitos de atribuição do subsídio de refeição é considerado dia de trabalho aquele em que o trabalhador tenha prestado, pelo menos, 4 horas diárias de trabalho.

3- Aos trabalhadores em regime de trabalho a tempo parcial com períodos normais de trabalho diário inferiores a 4 horas, é atribuído um subsídio de refeição de valor proporcional ao dos trabalhadores em tempo completo, com referência ao período normal de trabalho semanal praticado.

**Cláusula 60.<sup>a</sup>**

**Abono para falhas**

1- É atribuído um abono mensal para falhas aos trabalhadores que manuseiam ou tenham à sua guarda, de forma regular e permanente, valores respeitantes a pagamentos ou recebimentos, e que por eles sejam diretamente responsáveis e enquanto no desempenho efetivo dessas funções.

2- Aos trabalhadores que, temporariamente, exerçam as funções referidas no número anterior, em regime de substituição ou não, é-lhes atribuído o abono na proporção dos dias em que efetivamente tenham exercido essas funções.

3- O abono para falhas é definido em função dos montantes movimentados, nos termos estabelecidos no anexo I ao presente acordo.

**Cláusula 61.<sup>a</sup>**

**Despesas com transporte e ajudas de custo**

1- O trabalhador deslocado do seu local de trabalho, em serviço externo, tem direito, quando tal se justifique, ao pagamento de despesas com transporte e ajudas de custo.

2- Sempre que a deslocação em serviço seja previsível, a SCML abonará antecipadamente o trabalhador com o montante adequado à satisfação das despesas com transporte e ajudas de custo.

3- Quando não seja possível aplicar o disposto no número anterior, as despesas com transporte e ajudas de custo feitas pelo trabalhador são reembolsadas com o pagamento da retribuição do mês seguinte àquele em que tiveram lugar.

4- Não há lugar ao pagamento referido nos números anteriores ao trabalhador cuja atividade para que foi contratado implique a prestação de trabalho em diversos estabelecimentos e serviços, ou locais, ou a inerente deslocação a esses estabelecimentos, serviços ou locais.

5- Os montantes de ajudas de custo e deslocações são definidos nos termos estabelecidos no anexo I ao presente acordo.

**Cláusula 62.<sup>a</sup>**

**Creche e jardim-de-infância**

1- A SCML disponibilizará um número mínimo de vagas nos seus estabelecimentos de infância destinados aos filhos dos seus trabalhadores, a fixar anualmente.

2- Nas situações em que se verifique a inexistência de vagas, a SCML poderá atribuir uma comparticipação financeira destinada a apoiar a colocação dos menores noutros estabelecimentos licenciados não pertencentes à instituição.

3- As condições da utilização dos estabelecimentos da SCML, bem como de eventual atribuição de comparticipação referida no número anterior, são objeto de regulamento interno.

**Cláusula 63.<sup>a</sup>**

**Retribuição por prestação temporária como formador**

Aos trabalhadores que, a título temporário, sejam chamados a ministrar ações de formação, é atribuído um subsídio nunca inferior à sua retribuição hora, acrescida de 25 %.



## CAPÍTULO XI

### Cessação do contrato de trabalho

#### Cláusula 64.<sup>a</sup>

##### Regime

O regime de cessação do contrato de trabalho, nas suas várias modalidades, é o que se encontra previsto na lei.

## CAPÍTULO XII

### Disciplina laboral

#### Cláusula 65.<sup>a</sup>

##### Poder e competência disciplinar

1- A SCML tem poder disciplinar sobre os trabalhadores que se encontrem ao seu serviço, enquanto vigorar o contrato de trabalho.

2- O poder disciplinar é exercido diretamente pela mesa, sem prejuízo de eventual delegação nos membros daquele órgão de administração da SCML.

3- Verificada a prática de uma eventual infração disciplinar, deverá a mesma ser comunicada à mesa, para efeitos de instauração do competente procedimento disciplinar.

#### Cláusula 66.<sup>a</sup>

##### Infração disciplinar

1- Constitui infração disciplinar o facto praticado pelo trabalhador, intencionalmente ou com negligência, que implique a violação dos seus deveres profissionais.

2- Consideram-se infrações disciplinares graves, nomeadamente:

- a) Furto, fraude ou falsificação de documento ou registos;
- b) Violência física, provocação de conflitos, hostilização ou assédio, moral ou sexual;
- c) Lesão da imagem, reputação e bom-nome da SCML;
- d) Lesão deliberada de interesses patrimoniais da SCML;
- e) Desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores;
- f) Incapacidade para o trabalho, quando em serviço, causada por uso de álcool ou substâncias psicotrópicas;
- g) Violação de regras de segurança e saúde no trabalho;
- h) Violação do dever de confidencialidade e/ou de integridade da informação;
- i) Atraso reiterado do trabalhador para o início ou reinício da prestação de trabalho;
- j) Faltas injustificadas a um ou meio período normal de trabalho diário, imediatamente anteriores ou posteriores aos dias ou meios-dias de descanso ou feriados;
- k) Contratação de trabalhador previamente não decidida ou ratificada pelo órgão competente;
- l) Alteração ou assentimento na alteração das funções de trabalhador subordinado previamente não decidida ou deliberada pelo órgão competente.

#### Cláusula 67.<sup>a</sup>

##### Exercício do procedimento disciplinar

1- O procedimento disciplinar deve ser exercido nos 60 dias subsequentes àquele em que a mesa ou quem tiver competências disciplinares delegadas 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 se aplicam os prazos prescricionais previstos na lei penal.

#### Cláusula 68.<sup>a</sup>

##### Sanções disciplinares

1- A SCML pode aplicar, dentro dos limites fixados nos números 3, 4, e 5, da presente cláusula, e sem prejuízo dos direitos e garantias gerais do trabalhador, as seguintes sanções disciplinares:

- 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- A sanção disciplinar deve ser proporcional à gravidade da infração e à culpabilidade do trabalhador, não podendo aplicar-se mais de uma pela mesma infração.

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 ou a correspondente proporção no caso de férias no ano de admissão.

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

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

#### Cláusula 69.<sup>a</sup>

##### Procedimento disciplinar

1- A sanção disciplinar não pode ser aplicada sem audiência prévia do trabalhador.

2- Iniciado o procedimento disciplinar, a SCML pode, mediante comunicação escrita, suspender o trabalhador, sem perda de retribuição, se a presença deste se mostrar inconveniente.

3- Nos casos em que se verifique algum comportamento suscetível de determinar o despedimento do trabalhador, a SCML comunica, por escrito, ao trabalhador que tenha incorrido nas respetivas infrações, a sua intenção de proceder ao despedimento, juntando nota de culpa com a descrição circunstanciada dos factos que lhe são imputados.

4- Se o trabalhador for representante sindical, é ainda enviada cópia dos dois documentos à associação sindical respetiva.

5- A comunicação da nota de culpa ao trabalhador interrompe a contagem dos prazos estabelecidos na cláusula 67.<sup>a</sup>

6- A SCML pode também suspender preventivamente o trabalhador, sem perda de retribuição, sempre que a sua presença se mostre inconveniente, com a notificação da nota de culpa ou, desde que justifique por escrito que a presença do trabalhador é inconveniente para a averiguação dos factos e que ainda não foi possível elaborar a nota de culpa, nos 30 dias antes daquela notificação.

7- A instauração do procedimento prévio de inquérito interrompe os prazos a que se refere a cláusula 67.<sup>a</sup>, 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.

8- O trabalhador dispõe de 10 dias úteis para consultar o processo e responder à nota de culpa, deduzindo por escrito os elementos que considere relevantes para o esclarecimento dos factos e da sua participação nos mesmos, podendo juntar documentos e solicitar as diligências probatórias que se mostrem pertinentes para o esclarecimento da verdade.

9- Concluídas as diligências probatórias, o processo é apresentado, por cópia integral, no caso previsto no número 4, à associação sindical respetiva, que pode, no prazo de 5 dias úteis, fazer juntar ao processo parecer fundamentado.

10- O procedimento disciplinar tem de ser concluído no prazo de 18 meses contados a partir da data em que foi instaurado, salvo em situações devidamente fundamentadas pelo instrutor.

#### Cláusula 70.<sup>a</sup>

##### Decisão

1- Recebido o parecer fundamentado ou decorrido o prazo, referidos no número 9 da cláusula anterior, a SCML dispõe de 30 dias para proferir a decisão, sob pena de caducidade do direito de aplicar a sanção.

2- Quando não exista comissão de trabalhadores e o trabalhador não seja representante sindical, o prazo referido no número anterior conta-se a partir da data da conclusão da última diligência de instrução.

3- A decisão deve ser fundamentada e constar de documento escrito.

4- A decisão fundamentada é comunicada, por cópia ou transcrição, ao trabalhador, bem como, no caso do número 4 da cláusula anterior, à associação sindical respetiva.

5- Tratando-se de decisão de despedimento, são ponderadas as circunstâncias do caso, a adequação do despedimento à culpabilidade do trabalhador, bem como o parecer que tenha sido junto nos termos do número 9 da cláusula anterior, não podendo ser invocados factos não constantes da nota de culpa, nem referidos na defesa escrita do trabalhador, salvo se atenuarem ou diminuírem a responsabilidade.

6- A decisão de despedimento determina a cessação do contrato logo que chega ao poder do trabalhador ou é dele conhecida ou, ainda, quando só por culpa do trabalhador não foi por ele oportunamente recebida.

## CAPÍTULO XIII

### Atividade sindical na SCML

#### Cláusula 71.<sup>a</sup>

##### Organização e exercício da atividade sindical na SCML

1- Os trabalhadores e os sindicatos têm direito a organizar e desenvolver a atividade sindical no interior da SCML, nos termos da lei.

2- À SCML é vedada qualquer interferência na atividade sindical dos trabalhadores ao seu serviço, desde que essa atividade seja exercida de modo a não prejudicar a normal laboração e funcionamento da SCML.

#### Cláusula 72.<sup>a</sup>

##### Direito de informação e consulta

1- Os delegados sindicais e as comissões sindicais e intersindicais gozam do direito de informação e consulta, nos termos da lei.

2- Os delegados sindicais, as comissões sindicais e intersindicais não podem revelar aos trabalhadores ou a terceiros as informações que lhes tenham sido comunicadas pela SCML com menção expressa da sua confidencialidade, mantendo-se esse dever de confidencialidade após a cessação do respetivo mandato.

3- A SCML não é obrigada a prestar informações ou a proceder a consultas cuja natureza seja suscetível de prejudicar ou afetar o seu normal funcionamento.

#### Cláusula 73.<sup>a</sup>

##### Direito a instalações para atividade sindical na SCML

A SCML obriga-se a:

a) Colocar à disposição dos delegados sindicais, quando solicitado, um local apropriado nas instalações da SCML para o exercício das suas funções;

b) Reservar um local apropriado para os delegados afixarem textos, convocatórias, comunicações ou informações relativos à vida sindical e aos interesses socioprofissionais dos trabalhadores e permitir-lhes a distribuição dos mesmos documentos no interior dos estabelecimentos, mas sem prejuízo, em qualquer caso, do funcionamento normal da SCML.

#### Cláusula 74.<sup>a</sup>

##### Direito de reunião na SCML

1- Os trabalhadores têm direito de reunir-se durante o período normal de trabalho sempre que forem convocados pela comissão sindical ou intersindical, com a antecedência mínima de 48 horas, até ao período máximo de 15 horas por ano, que contarão, para todos os efeitos, como tempo de serviço efetivo, sem prejuízo do normal funcionamento dos estabelecimentos, no caso de trabalho por turnos ou de trabalho suplementar, e dos serviços de natureza urgente e essencial.

2- Fora do horário normal de trabalho, podem os trabalhadores reunir-se no local de trabalho, sempre que convocados pela comissão sindical ou intersindical, ou ainda por 50 ou

um terço dos trabalhadores do respetivo estabelecimento, sem prejuízo do normal funcionamento, no caso de trabalho por turnos ou de trabalho suplementar.

3- Os promotores das reuniões previstas nos números 1 e 2 são obrigados a comunicar à SCML, por escrito, com a antecedência mínima de 48 horas, a data e a hora em que pretendem que elas se realizem, devendo afixar as respetivas convocatórias.

4- Após receber as comunicações previstas no número anterior, a SCML põe à disposição da entidade promotora um local na sede ou em qualquer dos seus estabelecimentos, apropriado à realização da reunião, tendo em conta a necessidade de garantir o normal funcionamento da instituição.

5- Os representantes dos sindicatos podem participar nas reuniões previstas nos números 1 e 2, desde que os promotores informem a SCML, por escrito, com a antecedência mínima de 6 horas.

6- A SCML pode autorizar reuniões de natureza sindical solicitadas pelas direções dos sindicatos, que decorrerão nos termos da presente cláusula.

#### Cláusula 75.<sup>a</sup>

##### Garantias dos trabalhadores com funções sindicais

O exercício da atividade sindical pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação coletiva não pode constituir entrave para o seu desenvolvimento e evolução profissional, nem fundamento de despedimento ou aplicação de sanções disciplinares, ou ser motivo para a mudança injustificada de serviço ou do respetivo horário de trabalho.

## CAPÍTULO XIV

### Disposições finais

#### Cláusula 76.<sup>a</sup>

##### Caráter globalmente mais favorável

Os direitos e condições de trabalho estabelecidos no presente acordo de empresa são considerados globalmente mais favoráveis do que os anteriormente aplicáveis.

#### Cláusula 77.<sup>a</sup>

##### Comissão paritária

É constituída uma comissão paritária com competência para interpretar e integrar as cláusulas do presente acordo.

#### Cláusula 78.<sup>a</sup>

##### Composição, funcionamento e deliberações da comissão paritária

###### 1- Composição:

a) A comissão paritária é constituída por oito membros efetivos, quatro a indicar pela SCML e quatro indicados pelas associações sindicais outorgantes;

b) As partes indicam por cada membro efetivo, um membro suplente, que substituirá o efetivo nas respetivas ausências ou impedimentos;

c) Os membros da comissão paritária podem fazer-se

acompanhar de assessores, que podem assistir às reuniões, sem direito a voto;

d) Cada uma das partes indicará por escrito à outra, nos 30 dias subsequentes à publicação do acordo, os nomes dos respetivos representantes efetivos e suplentes, considerando-se a comissão paritária apta a funcionar, logo que indicados os nomes da maioria dos seus membros;

e) A identificação dos membros que constituem a comissão paritária é objeto de publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, cabendo à parte sindical proceder ao depósito dos respetivos documentos;

f) A comissão paritária funcionará enquanto estiver em vigor o presente acordo, podendo os seus membros ser substituídos pela parte que os nomearam, a todo o tempo, mediante comunicação escrita à outra parte, tendo esta alteração que ser também publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

###### 2- Funcionamento:

a) A comissão paritária funcionará em local a determinar pelas partes;

b) A comissão paritária funcionará a pedido de qualquer das partes, mediante convocatória com a antecedência mínima de 15 dias, com a indicação da ordem de trabalhos, local, dia e hora da reunião, competindo à parte que convocar a reunião assegurar o secretariado;

c) A entidade que assegura o secretariado deverá elaborar as atas das reuniões, bem como remeter aos organismos outorgantes cópias das deliberações tomadas.

###### 3- Deliberações:

a) A comissão paritária só pode deliberar desde que estejam presentes, pelo menos, dois membros de cada uma das partes;

b) Para deliberação, só poderão pronunciar-se igual número de membros de cada uma das partes, cabendo a cada elemento um voto;

c) As deliberações da comissão paritária, tomadas por unanimidade, são aplicáveis automaticamente à SCML e aos trabalhadores;

d) As deliberações devem ser remetidas, pela entidade que assegurou o secretariado, ao ministério competente, passando a fazer parte integrante do presente acordo a partir da sua publicação.

#### Cláusula 79.<sup>a</sup>

##### Trabalhadores docentes do ensino superior politécnico

Aos trabalhadores docentes da ESSA - Escola Superior de Saúde do Alcoitão são aplicáveis, com as necessárias adaptações, as normas constantes do presente AE, sendo-lhes assegurada uma carreira paralela à do ensino superior público, nos termos previstos nos estatutos da ESSA.

#### Cláusula 80.<sup>a</sup>

##### Situação particular de outros trabalhadores abrangidos

O presente AE obriga também, sem prejuízo dos processos legais de adesão e na parte que não seja incompatível com o seu vínculo laboral de origem, os trabalhadores abrangidos pelo Decreto-Lei n.º 32/2001, de 8 de fevereiro.

Cláusula 81.<sup>a</sup>

**Horário de trabalho dos docentes do ensino não superior**

1- O horário de trabalho dos trabalhadores que exerçam funções docentes em estabelecimentos de educação e ensino não superior da SCML é fixado de acordo com as necessidades de funcionamento de cada estabelecimento, em conjugação com o disposto no estatuto da carreira dos educadores de infância e dos professores dos ensinos básico e secundário, aplicável aos estabelecimentos de educação públicos, nomeadamente, em matéria de componentes letiva e não letiva.

2- O regime previsto no número anterior aplica-se exclusivamente a docentes com horário de trabalho rígido ou fixo.

Cláusula 82.<sup>a</sup>

**Condições de penosidade/insalubridade**

A SCML, num prazo que não deverá exceder 180 dias após a entrada em vigor do presente AE, compromete-se a identificar os serviços, locais e postos de trabalho onde se verificarem as condições previstas no número 2 da cláusula 58.<sup>a</sup>

Cláusula 83.<sup>a</sup>

**Profissões**

1- A SCML, num prazo que não deverá exceder 90 dias após a entrada em vigor do presente AE, compromete-se a elaborar um catálogo das profissões existentes na instituição.

2- Sem prejuízo dos conteúdos funcionais genéricos constantes do anexo II do presente AE, as funções ou tarefas inerentes a cada uma das profissões respeitarão o que se encontrar previsto em legislação e/ou regulamentação específica aplicável.

Cláusula 84.<sup>a</sup>

**Documentos informativos**

Com o objetivo de clarificar e de facilitar a melhor execução das normas do presente acordo e da legislação aplicável, a SCML compromete-se, num período de até seis meses após a sua entrada em vigor e em articulação com as partes outorgantes, a elaborar e publicitar internamente documentos explicativos sobre as seguintes matérias:

- a) Parentalidade;
- b) Estatuto do trabalhador-estudante;
- c) Férias;
- d) Faltas;
- e) Regras orientadoras da elaboração de horários de trabalho dos docentes do ensino não superior.

Cláusula 85.<sup>a</sup>

**Transição e enquadramento profissional**

1- Os trabalhadores da SCML sujeitos ao regime do presente AE transitam automaticamente para as tabelas de retribuição base constantes do anexo I, de acordo com os requisitos de habilitação académica previstos nas mesmas e com as funções e conteúdo profissional constantes nos respetivos contratos de trabalho.

2- Os trabalhadores integrados nas anteriores carreiras de

técnicos e de docente do ensino não superior que detenham o grau de bacharel, possuam habilitação profissional adequada e exerçam funções na mesma área de enquadramento, vinculados por contrato de trabalho sem termo com a SCML, transitam para a carreira de técnico superior do presente acordo, com direito à progressão até ao nível dez da respetiva tabela salarial, inclusive.

3- O nível máximo de progressão previsto no número anterior deixa de ser aplicável no caso de obtenção de licenciatura na área de enquadramento profissional do trabalhador em causa.

4- Os trabalhadores integrados na anterior carreira de técnico profissional e operários altamente qualificados, transitam para a carreira técnico-profissional.

5- Os trabalhadores integrados nas anteriores carreiras de operários qualificados e semiqualeificados e de auxiliares, transitam para a carreira de auxiliar.

6- Os trabalhadores integrados na carreira de chefias intermédias mantêm o direito à respetiva carreira e categoria profissional, as quais se extinguirão à medida que esses trabalhadores forem cessando a sua atividade.

7- Os trabalhadores ainda integrados nas anteriores carreiras para o pessoal do departamento de jogos e para o pessoal das carreiras de informática, a extinguir quando vagarem, mantêm o direito às mesmas, incluindo a retribuição, sem prejuízo da possibilidade de exercício do direito de opção pelas carreiras e tabelas constantes do anexo I ao presente AE.

Cláusula 86.<sup>a</sup>

**Integração salarial**

1- A integração dos trabalhadores nas tabelas de retribuição base constantes do anexo I ao presente AE, opera-se de acordo com as seguintes regras:

a) Integração no nível salarial a que corresponda a mesma retribuição base/ou não havendo correspondência, no nível imediatamente superior;

b) Para efeitos de progressão salarial futura, a antiguidade detida na posição salarial de origem releva no novo nível retributivo, com exceção do disposto na alínea seguinte;

c) Sempre que da integração resulte um impulso salarial igual ou superior a cinquenta euros, reinicia-se uma nova contagem de tempo para efeitos de progressão salarial futura.

2- A regra definida na alínea a) do número 1 da presente cláusula não se aplica aos trabalhadores a que se referem os números 2 e 7 da cláusula anterior, os quais transitam para as novas tabelas salariais mantendo a anterior retribuição até que reúnam as condições de progressão para o nível retributivo imediatamente superior.

3- A regra referida no número anterior não é igualmente aplicável aos trabalhadores das anteriores carreiras de operários qualificados e semiqualeificados e de auxiliares posicionados no nível dois, os quais transitam para a nova tabela mantendo o mesmo nível.

4- A regra prevista na alínea c) do número 1 não se aplica aos trabalhadores que sejam integrados no nível um da tabela de técnico superior.



5- Da aplicação das regras previstas na presente cláusula não pode resultar qualquer diminuição da retribuição base do trabalhador.

Cláusula 87.<sup>a</sup>

Contratação de novos trabalhadores licenciados

Durante um período de dois anos, contados a partir da data de entrada em vigor do presente AE, a contratação de novos trabalhadores licenciados opera-se pelo nível um da tabela de técnico superior, sem prejuízo do disposto no número 5 da cláusula 21.<sup>a</sup>

Cláusula 88.<sup>a</sup>

Revogação

1- A partir da entrada em vigor do presente acordo, é integralmente revogado:

a) O acordo de empresa anteriormente aplicável na SCML, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 47, de 22 de dezembro de 2008, nos termos legalmente previstos;

b) Todos os regulamentos e/ou normas internas da SCML que disponham sobre as matérias reguladas no presente AE.

2- Mantêm-se em vigor, na parte que não colida com o disposto no presente acordo e até à sua revisão ou substituição, os seguintes regulamentos:

a) O Regulamento do Sistema de Gestão e Avaliação do Desempenho na Santa Casa da Misericórdia de Lisboa, aprovado pela deliberação 763.<sup>a</sup> da sessão ordinária da mesa, de 25 de junho de 2009;

b) O Regulamento «Deslocações em Serviço e Abonos», aprovado pela deliberação 365.<sup>a</sup> da sessão ordinária da mesa, de 31 de março de 2011.

Cláusula 89.<sup>a</sup>

Produção de efeitos

O presente acordo produz efeitos a partir do primeiro dia do mês seguinte ao da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

ANEXO I

Tabelas de retribuição base

Técnico Superior

(alínea a) do número 1 da cláusula 21.ª)

Nível	Retribuição base	Regras da tabela
1	1.210,00	Ingresso: Licenciatura (L) ou L + Mestrado (M).
2	1.373,13	Ingresso: L ou L + M e experiência profissional na área de enquadramento não inferior a 6 anos.  Nota: Para este efeito, a licenciatura pré Bolonha (duração igual ou superior a 4 anos) é equiparada a L + M.
3	1.518,63	
4	1.579,09	
5	1.630,58	
6	1.750,73	
7	1.922,37	
8	2.025,35	
9	2.125,35	
10	2.265,65	
11	2.368,63	
12	2.505,94	
13	2.643,26	
14	2.718,99	
15	2.849,22	
16	3.091,82	

**Tabelas de retribuição base (cont.)**

**Técnico-Profissional**

(alínea b) do número 1 da cláusula 21.ª)

Nível	Retribuição base	Regras da tabela
1	621,34	Ingresso: 12º ano
2	683,13	Ingresso: 12º ano c/ curso profissional na área de enquadramento
3	734,62	Ingresso: 12º ano + Curso de Especialização Tecnológica (CET)
4	799,84	
5	837,60	
6	871,93	
7	899,39	
8	940,59	
9	995,51	
10	1.084,76	
11	1.139,69	
12	1.235,81	
13	1.304,46	
14	1.373,13	

**Auxiliar**

(alínea c) do número 1 da cláusula 21.ª)

Nível	Retribuição base	Regras da tabela
1	570,00	Ingresso: até ao 12º ano
2	583,58	Ingresso: até ao 12º ano acrescido de formação profissional adequada ou experiência na área de enquadramento >= 2 anos.
3	600,74	
4	621,34	
5	648,80	
6	665,96	
7	683,13	
8	700,29	
9	717,46	
10	748,35	
11	799,84	
12	837,60	
13	889,10	
14	944,02	

Outras prestações retributivas

Subsídio complementar de função

(número 4 da cláusula 21.ª)

Montante	Pagamento
Até 25% da RB	Pagamento em 12 mensalidades e apenas durante o período de duração do exercício da função específica.

Subsídio de turno

(número 3 da cláusula 33.ª)

Montante	Pagamento
Regime de turnos 2 turnos completos: 15% da RB 3 turnos completos: 25% da RB	Pagamento mensal. Montante calculado a partir da RB do trabalhador. Releva, nos termos da lei, para efeitos de subsídios de férias e de Natal.

Retribuição de Isenção de Horário de Trabalho (IHT)

(número 6 da cláusula 36.ª)

Montante	Pagamento
Nos termos da lei, com o limite de 25% da RB	Pagamento mensal. Montante calculado a partir da RB do trabalhador. Releva, nos termos da lei, para efeitos de subsídios de férias e de Natal.

Subsídio de risco por condições de penosidade/insalubridade

(cláusula 58.ª)

Montante	Pagamento
4,49 € / dia	Pagamento mensal, nos termos do número 4 da cláusula 58.ª

Subsídio de refeição

(cláusula 59.ª)

Montante	Pagamento
4,27 € / dia útil	Pagamento mensal, nos termos dos números 2 e 3 da cláusula 59.ª

Abono para falhas

(cláusula 60.ª)

Montante movimentado	Abono	Pagamento
De 100 € a 2.500 €	7,48 €	Pagamento mensal, nos termos dos números 2 e 3 da cláusula 60.ª
De 2.501 € a 5.000 €	9,98 €	
Superior a 5.000 €	12,47 €	

Outras prestações retributivas (cont.)

Despesas com transporte e ajudas de custo

(cláusula 61.ª)

Transporte	Abono	Pagamento
Automóvel próprio	0,40 € / Km	Com a retribuição do mês seguinte, ou nos termos do número 2 da cláusula 61.ª

Ajudas de custo diárias			
Escalões	País	Estrangeiro	Pagamento
RB até 899,39 €	46,86 €	111,88 €	Com a retribuição do mês seguinte, ou nos termos do número 2 da cláusula 61.ª
RB entre 899,39 € e 1.373,13 €	51,05 €	131,54 €	
RB superior a 1.373,13 €	62,75 €	148,91 €	

ANEXO II

Áreas profissionais e/ou de atuação das carreiras

As áreas profissionais serão as que, em cada momento e de acordo com as necessidades efetivas da SCML, se mostrem imprescindíveis ao cumprimento dos objetivos de cada departamento ou serviço da instituição.

Carreira de técnico superior

(Alínea *a*) do número 1 da cláusula 21.ª).

Conteúdo funcional genérico

Funções consultivas, de estudo, planeamento, programação, avaliação e aplicação de métodos e processos de natureza técnica e/ou científica, que fundamentam e preparam a decisão.

Elaboração, autonomamente ou em grupo, de pareceres e projetos, com diversos graus de complexidade, e execução de outras atividades de apoio geral ou especializado nas áreas de atuação comuns, instrumentais e operativas dos órgãos, departamentos e serviços.

Funções exercidas com responsabilidade e no respeito pela autonomia técnica própria da profissão, ainda que com enquadramento superior qualificado.

Representação da SCML ou serviço em matérias ou assuntos da sua área de atuação, tomando opções de índole técnica, enquadradas por diretivas ou orientações superiores.

Áreas profissionais e/ou de atuação

Artes, assessoria de imprensa, auditoria, biblioteca, arquivo e documentação, biologia, biologia molecular e genética, bioquímica, biotecnologia, ciências biomédicas, ciências da comunicação, ciências da educação, ciências da nutrição, ciências farmacêuticas, ciências sociais e humanas, comunicação institucional, comunicação social, conservação e restauro, contabilidade, desenvolvimento comunitário, design, design industrial, direito, economia, economia e empreendedorismo social, economia social, educação de

infância, educação especial, educação especial e reabilitação, educação física, educação social, engenharia biomédica, engenharia civil, engenharia de gestão, projetos e obras, engenharia do ambiente, engenharia eletrotécnica, engenharia mecânica, engenharia para a sustentabilidade, engenharia sanitária, ergonomia, estatística aplicada, estudos europeus, finanças, fotografia, geografia, gerontologia, gestão em saúde, gestão empresarial, gestão hospitalar, gestão hoteleira, história, história de arte, informática, jogos sociais, jornalismo, marketing e publicidade, matemática financeira, microbiologia, motricidade humana, multimédia (engenharia), multimédia e audiovisuais, museologia, organização e gestão, organização e gestão pessoal/financeiros, pedagogia, política social, proteção civil, psicologia, reabilitação e inserção social, recursos humanos, relações internacionais, relações públicas, saúde, secretariado e assessoria de direção, segurança e saúde no trabalho, serviço social, sociologia, sociologia do trabalho, tecnologias de informação, telecomunicações, turismo, urbanismo e planeamento.

Carreira de técnico-profissional

(Alínea *b*) do número 1 da cláusula 21.ª).

Conteúdo funcional genérico

Funções de natureza executiva, de aplicação de métodos e processos, com base em diretivas bem definidas e instruções gerais, de grau médio de complexidade, nas áreas de atuação comuns e instrumentais e nos vários domínios de atuação dos órgãos, departamentos e serviços.

Áreas e/ou de atuação

Ação educativa, administrativa, animação cultural, armazém, atividades de tempos livres, audiovisuais, biblioteca arquivo e documentação, *contact center*, jogos sociais, microfilmagem, monitor, profissões de operário altamente qualificado, secretariado, segurança e saúde no trabalho.

Carreira de auxiliar

(Alínea *c*) do número 1 da cláusula 21.ª).



Conteúdo funcional genérico

Funções de natureza executiva, de carácter manual ou mecânico, enquadradas em diretivas gerais bem definidas e com graus de complexidade variáveis.

Execução de tarefas de apoio elementares, indispensáveis ao funcionamento dos órgãos, departamentos e serviços, podendo comportar esforço físico.

Responsabilidade pelos equipamentos sob sua guarda e pela sua correta utilização, procedendo, quando necessário, à manutenção e reparação dos mesmos.

Áreas e/ou de atuação

Administrativa, alimentação, armazém, economato, educação, expediente, geriatria e apoio à comunidade, lavandaria, limpeza de instalações e equipamentos, prestação de cuidados, profissões de motorista, profissões de operário e de operário qualificado, reprografia, segurança de instalações, controlo de acessos e receção, tratamento de roupa.

O presente acordo de empresa foi homologado pela Deliberação n.º 43/2017, da sessão ordinária de 19 e 20 de janeiro da Mesa da SCML.

O presente acordo de empresa é constituído por 53 (cinquenta e três) folhas, sendo todas rubricadas, à exceção das três últimas, por conterem as assinaturas.

Este acordo vai ser assinado pelas partes outorgantes, anexando-se para o efeito os respetivos títulos de representação nos termos legais exigidos para o presente ato.

Lisboa, 10 de fevereiro de 2017.

Pela Santa Casa da Misericórdia de Lisboa - SCML:

*Pedro Miguel de Santana Lopes*, provedor.

Pelo SDPGL - Sindicato Democrático dos Professores da Grande Lisboa e Vale do Tejo:

*António Joaquim Sota Martins*, vice-presidente:

Pelo SINAPE - Sindicato Nacional dos Profissionais da Educação:

*Francisco José Gomes de Sousa Rosa Clemente Pinto*, secretário-geral.

Pelo SINDEP - Sindicato Nacional e Democrático dos Professores:

*António Pedro Neves Fialho Tojo*, procurador.

Pelo SINDITE - Sindicato dos Técnicos Superiores de Diagnóstico e Terapêutica:

*Dina Teresa Conceição Botelho Ferreira Carvalho*, secretária-geral.

Pelo SINTAP - Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos:

*José Joaquim Abraão*, secretário-geral.

*Mário Henrique dos Santos*, membro do secretariado nacional.

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

*Carlos Manuel Dias Pereira*, procurador.

Pelo STAAEZSRA - Sindicato dos Técnicos Administrativos e Auxiliares de Educação do Sul e Regiões Autónomas:

*Cristina Maria Dias Ferreira*, presidente da direção.

Pelo STE - Sindicato dos Quadros Técnicos do Estado e Entidades com Fins Públicos:

*Maria Helena Correia da Silva Rodrigues*, presidente.

*Jorge Manuel do Vale Alves Pereira*, procurador.

Depositado em 3 de maio de 2017, a fl. 18, do livro n.º 12, com o n.º 64/2017, nos termos do artigo 494.º, do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

## DECISÕES ARBITRAIS

...

## AVISOS DE CESSAÇÃO DA VIGÊNCIA DE CONVENÇÕES COLETIVAS

...

## ACORDOS DE REVOGAÇÃO DE CONVENÇÕES COLETIVAS

...

## JURISPRUDÊNCIA

...

# ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

## ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

### I - ESTATUTOS

...

### II - DIREÇÃO

#### **Sindicato dos Profissionais de Lacticínios, Alimentação, Agricultura, Escritórios, Comércio, Serviços, Transportes Rodoviários, Metalomecânica, Metalurgia, Construção Civil e Madeiras - Eleição**

Identidade dos membros da direção eleitos em 1 de fevereiro de 2017, para o mandato de quatro anos.

Presidente - António Manuel Santos Ribeiro, cartão de cidadão n.º 06257077.

Vice-presidente - António Manuel dos Santos Figueiredo, cartão de cidadão n.º 11633165.

Tesoureiro - Carlos Manuel Gomes Andrade, cartão de cidadão n.º 06982044.

Secretário - Manuel Alberto da Silva Faria, cartão de cidadão n.º 03883401.

1.º vogal - Ana Maria Gomes Pinho Bastos, cartão de cidadão n.º 08731838.

2.º vogal - Marta Isabel Correia Marques Costa, cartão de cidadão n.º 11200181.

3.º vogal - Hugo José Silva Carvalheira, cartão de cidadão n.º 11363196.

4.º vogal - Micael de Jesus Simões, cartão de cidadão n.º 13010954.

1.º suplente - Carlos Alberto Tavares Pinto Silva, cartão de cidadão n.º 05518080.

2.º suplente - Manuel Oliveira dos Santos, cartão de cidadão n.º 09073892.

3.º suplente - Luís Filipe Almeida Henriques, cartão de cidadão n.º 11837400.

#### **Sindicato Independente dos Ferroviários e Afins - SIFA - Eleição**

Identidade dos membros da direção eleitos em 22 de fevereiro de 2017, para o mandato de três anos.

Secretário-geral - José Marques Maia Lindo, portador cartão de cidadão n.º 6616342.

Vice-secretário - José Guilherme Sequeira Braz, portador cartão de cidadão n.º 5520493.

Vice-secretário - João Pedro Lopes da Silva, portador cartão de cidadão n.º 11064937.

Tesoureiro - Jorge Paulo da Conceição, portador cartão de cidadão n.º 7466782.

Secretário - António Augusto Batista Margarido, portador cartão de cidadão n.º 5563625.

Secretário - José Manuel da Conceição Lopes, portador bilhete de identidade n.º 7750953.

Secretário - Jorge Francisco Moreira Raimundo, portador bilhete de identidade n.º 1650620.

Secretário - Bruno Luis Louro Raimundo, portador cartão de cidadão n.º 11956726.

Secretário - João Nuno Rodrigues Bernardo, portador cartão de cidadão n.º 12084195.

Secretário - Daniel António da Costa Domingos, portador cartão de cidadão n.º 11261322.

Secretário - Paulo Jorge de Almeida Cardoso, portador cartão de cidadão n.º 69616299.

Secretário - Carlos Alberto Matos Pereira, portador cartão de cidadão n.º 5387461.

Secretário - Alfredo Catarino Ramalhete, portador bilhete de identidade n.º 01481106.

### **Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca (SIMAMEVIP) - Eleição**

Identidade dos membros da direcção eleitos em 23 de março de 2017, para o mandato de quatro anos.

Afonso José Almeida Candeias, sócio n.º 20933, cartão de cidadão n.º 6531000.

António Jorge Oliveira Ramos Bonança, sócio n.º 26245, cartão de cidadão n.º 10802694.

António Luís da Cruz de Freitas, sócio n.º 23823, cartão de cidadão n.º 5544109.

Avelino Pedro Leça Correia, sócio n.º 19043, cartão de cidadão n.º 8203533.

Carlos Armando Martins Oliveira, sócio n.º 26763, cartão de cidadão n.º 4252028.

Catarina de Lacerda Martins, sócia n.º 26224, cartão de cidadão n.º 9860000.

Clarimundo Manuel Batista, sócio n.º 22868, cartão de cidadão n.º 7449067.

Fernando José Amaral Monteiro Nobre, sócio n.º 9024, cartão de cidadão n.º 2172541.

Frederico Fernandes Pereira, sócio n.º 7772, cartão de cidadão n.º 1083115.

Henrique Manuel Martins Pereira Estevão, sócio n.º 18671, cartão de cidadão n.º 5213192.

José Augusto Tavares Oliveira, sócio n.º 25739, cartão de cidadão n.º 6267230.

José Carlos Almeida Faria, sócio n.º 23882, bilhete de identidade n.º 7001201.

José Fernando Gomes Camões, sócio n.º 23358, cartão de cidadão n.º 5140793.

José Luís Oliveira Pires, sócio n.º 25330, cartão de cidadão n.º 9813075.

José Martins Dias, sócio n.º 19066, cartão de cidadão n.º 3989743.

José Paulo Gonçalves Ribeiro Lopes, sócio n.º 12555, cartão de cidadão n.º 5193108.

Manuel António de Amaral Monteiro, sócio n.º 25350, cartão de cidadão n.º 8654330.

Maria Inês Rodrigues Marques, sócia n.º 9318, cartão de cidadão n.º 1345157.

Norberto Sátiro Sousa Nóbrega Cova, sócio n.º 14373, cartão de cidadão n.º 5254947.

Paulo Francisco Ferreira, sócio n.º 26485, cartão de cidadão n.º 12851627.

Pedro Manuel Perestrelo Gouveia, sócio n.º 20722, cartão de cidadão n.º 6297174.

Renato José Fernandes Penas, sócio n.º 26585, cartão de cidadão n.º 11076586.

Susete Duarte Pereira Oliveira, sócia n.º 26210, cartão de cidadão n.º 10839199.

### **Federação do Sector Financeiro - FEBASE - Substituição**

Representantes do SBC - Sindicato dos Bancários do Centro na direcção da Federação do Sector Financeiro - FEBASE.

Na composição da direcção da Federação do Sector Financeiro - FEBASE, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 28, de 29 de julho de 2013, para o mandato de quatro anos, foi substituído o seguinte membro:

Gentil Reboleira Louro (bilhete de identidade n.º 4132619) em substituição de André João Oliveira Cardoso (cartão de cidadão n.º 11722444).

## **ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES**

### **I - ESTATUTOS**

#### **Associação Portuguesa da Indústria Farmacêutica - APIFARMA - Alteração**

Alteração aprovada em 30 de Março de 2017, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 8, de 29 de Fevereiro de 2015.

#### **CAPÍTULO I**

[...]

«Artigo 3.º

1- [...]

a) Representar as empresas nela inscritas, ajudando-as no



estudo e resolução dos problemas da produção e da importação de medicamentos e outros produtos farmacêuticos e de produtos fronteira com os medicamentos, e da produção de substâncias activas para uso em medicamentos, defendendo os respectivos interesses e, em geral, prosseguindo todas as actividades e finalidades que, no âmbito dos presentes estatutos, contribuam para o justo progresso das empresas associadas.

- b) [...]
- c) [...]
- 2- [...]

#### Artigo 5.º

1- Podem ser sócios efectivos da associação todas as empresas singulares ou colectivas que, no território nacional, investiguem e desenvolvam, produzem, importem, comercializem e exportem especialidades terapêuticas, para uso humano ou veterinário, e ainda soros, vacinas, dispositivos médicos para diagnóstico *in vitro*, dispositivos médicos para utilização em autocuidado e produtos considerados de fronteira com os medicamentos, desde que estejam oficialmente autorizados a fazê-lo.

- 2- [...]
- 3- [...]
- 4- [...]
- 5- [...]

### CAPÍTULO III

[...]

#### SECÇÃO II

[...]

#### Artigo 16.º

- 1- [...]
- a) [...]
- b) [...]
- c) [...]
- d) [...]
- e) [...]
- f) [...]

g) Aprovar até ao dia 15 de Dezembro de cada ano o orçamento ordinário para o ano seguinte;

- h) [...]
- i) [...]
- j) [...]
- 2- [...]
- 3- [...]

#### Artigo 17.º

1- A assembleia-geral reunir-se-á ordinariamente até ao fim de Maio de cada ano para apreciar e aprovar o relatório e contas da direcção e o parecer do conselho fiscal relativos à gerência do ano findo e, quando for caso disso, até 31 de Dezembro para proceder à eleição a que se refere a alínea a), do número 1, do artigo anterior.

2- [...]

Registado em 27 de abril de 2017, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 9, a fl. 135 do livro n.º 2.

### ACHOC - Associação dos Industriais de Chocolates e Confeitaria - Alteração

Alteração aprovada em 20 de abril de 2017, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 6, de 15 de fevereiro de 2017.

#### Do conselho fiscal

#### Artigo 23.º

1- O conselho fiscal é constituído por três associados, eleitos pela assembleia geral, sendo um presidente e dois vogais.

2- O conselho reunirá sempre que for convocado pelo seu presidente, só podendo deliberar com a presença da maioria dos seus titulares.

3- As deliberações do conselho fiscal são tomadas por maioria de votos dos titulares presentes.

Registado em 2 de maio de 2017, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 10, a fl. 135 do livro n.º 2.

## II - DIREÇÃO

### **APAME - Associação Portuguesa de Agências de Meios - Eleição**

Identidade dos membros da direcção eleitos em 4 de abril de 2017, para o mandato de dois anos.

Presidente da direcção - Maria Fernanda Novo Marantes Setas, titular do cartão de cidadão n.º 08959741 3 ZZ3, em representação da associada «Havas Media, SA».

Vice-presidente da direcção - André Camarinha Freire de Andrade, titular do cartão de cidadão n.º 08415580 9ZY7, em representação da associada «Vizeum Portugal - Publicidade e Comunicação Unipessoal L.ª».

Vogal da direcção - Alberto Rui de Abreu Pereira, titular do cartão de cidadão n.º 05197165 8 ZZ7, em representação da associada «Iniciativas de Meios - Actividades Publicitárias, L.ª».

### **ACIBEV - Associação de Vinhos e Espirituosas de Portugal - Eleição**

Identidade dos membros da direcção eleitos em 30 de março de 2017, para o mandato de três anos.

Presidente - George Sandeman, Sogrape Vinhos, SA.  
Vogal - Armindo Gomes, Ferreira Gomes & Filhos, L.ª  
Vogal - Cláudia Portugal, Primedrinks, SA.  
Vogal - Eduardo Medeiro, Grupo Bacalhôa.  
Vogal - Francisco Sousa Ferreira, Wine Ventures - Quinta da Romeira, SA.  
Vogal - João Roquette, Esporão, SA.  
Vogal - José Maria Soares Franco, Gestvinus SGPS, SA.  
Vogal - Maria José Viana, Enoport, SA.  
Vogal - Rui Ribeiro, Caves Arcos do Rei, L.ª

### **Associação Industrial e Comercial do Café - AICC - Substituição**

Na identidade dos membros da direcção eleitos em 17 de fevereiro de 2016, para o mandato de três anos, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 13, de 8 de abril de 2016, foi efetuada a seguinte substituição:

Novo Dia Cafês - Eng.º Bernardo Alves, passa a ser representado por A a Z do Café - Eng.º Sérgio Canelas.

## **COMISSÕES DE TRABALHADORES**

### **I - ESTATUTOS**

...

### **II - ELEIÇÕES**

#### **Centro Social de Ermesinde - Eleição**

Identidade dos membros da comissão de trabalhadores do Centro Social de Ermesinde eleitos em 16 de março de 2017, para o mandato de três anos.

Efetivos:

Cristina Machado - 12103226.  
Florentino Silva - 9635975.

Goretti Correia - 11770509.

Suplentes:

Mónica Pinto - 10757012.  
Felismina Silva - 10378992.

Registado em 24 de abril de 2017, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 23, a fl. 22 do livro n.º 2.

### **MAXAMPOR, SA - Eleição**

Identidade dos membros da comissão de trabalhadores, eleitos em 11 de abril de 2017, para o mandato de dois anos.

Efetivos:

Carlos dos Santos Gravelho Domingues, cartão de cidadão n.º 06294501.

Anabela Aresta Ferreira Lemos, cartão de cidadão n.º 05331940.

Suplente:

Albano Oliveira Prazeres, cartão de cidadão n.º 05836235.

Registado em 27 de abril de 2017, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 24, a fl. 22 do livro n.º 2.

## **REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO**

### **I - CONVOCATÓRIAS**

#### **Granfer - Produtores de Frutas, CRL - Convocatória**

Nos termos da alínea *a*) do número 1 do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, procede-se à publicação da comunicação efetuada pelos trabalhadores, ao abrigo do número 3 do artigo 27.º da lei supra referida, recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 4 de abril de 2016, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa Granfer - Produtores de Frutas, CRL.

«Pela presente comunicação a V. Ex.<sup>as</sup> com a antecedência exigida no número 3 do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, que no dia 28 de junho de 2017, realizar-se-á na empresa abaixo identificada, o ato eleitoral com vista à eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho, conforme disposto nos artigos 21.º, 26.º e seguintes da Lei n.º 102/2009.

Empresa: Granfer - Produtores de Frutas, CRL.  
Morada: Rua Principal, 167, 2510-772 Usseira - Óbidos.

*(Seguem as assinaturas de 23 trabalhadores.)»*

#### **Gestamp Aveiro - Indústria de Acessórios de Automóveis, SA - Convocatória**

Nos termos da alínea *a*) do número 1 do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, procede-se à publicação da comunicação efetuada pelos trabalhadores, ao abrigo

do número 3 do artigo 27.º da lei supra referida, recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 19 de abril de 2017, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa Gestamp Aveiro - Indústria de Acessórios de Automóveis, SA.

«Nos termos e para os efeitos no número 3 do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, vimos por este meio informar V. Ex.<sup>as</sup> que no dia 17 de julho de 2017, realizar-se-á na empresa abaixo identificada, o ato eleitoral com vista à eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho.

Nome da empresa: Gestamp Aveiro - Indústria de Acessórios de Automóveis, SA.

Morada: Lugar de Sabrosas, Nogueira do Cravo, em Oliveira de Azeméis.

*(Seguem as assinaturas de 120 trabalhadores.)»*

#### **General Cable Celcat, Energia e Telecomunicações, SA - Convocatória**

Nos termos da alínea *a*) do número 1 do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, procede-se à publicação da comunicação efetuada pelo Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas - SIESI, ao abrigo do número 3 do artigo 27.º da lei supra referida, recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 19 de abril de 2017,

relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa General Cable Celcat, Energia e Telecomunicações, SA.

«Nos termos e para os efeitos do disposto no número 3 do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009, o Sindicato das Indús-

trias Eléctricas do Sul e Ilhas - SIESI, informa que vai promover a eleição para os representantes dos trabalhadores na área de saúde e segurança no trabalho, na empresa General Cable Celcat, Energia e Telecomunicações, SA, sediada na Av. Marquês de Pombal, 36-38, Morelena 2715-055 Pêro Pinheiro, no dia 27 de julho de 2017».

II - ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES

Caetano - Auto, SA - Eleição

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa Caetano - Auto, SA, realizada em 23 de março de 2017, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 3, de 22 de janeiro de 2017.

Nomes	BI/CC
Norberto Nunes dos Santos	7425619
Joaquim da Silva Santos	03707497
José António Caleira M. T. Rodrigues	010963906
Fernando Manuel Marques Martins	9664661
Paulo Jorge Abrantes Marques	8092632

Suplentes	BI/CC
Nelson Alexandre Bernardo Soares	11737920
Ricardo Jorge Cardoso Lima	13798866
Raul da Silva Costa	6494737

Registado em 28 de abril de 2017, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 31, a fl. 119 do livro n.º 1.

ENGIE - Energias Novas, Geração Renovável, Inovação, Eficiência Energética, SA - Eleição

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa ENGIE - Energias Novas, Geração Renovável, Inovação, Eficiência Energética, SA, realizada em 11 de abril de 2017, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 7, de 22 de fevereiro de 2017.

Efetivos	BI/CC
José Eloi Faria de Oliveira	10974861
Daniel Ferros Baptista Justo	10538602
Miguel Ângelo Martins Oleiro	11306952

Suplentes	BI/CC
Pedro Miguel D. Rodrigues Lourenço	9044884
Ricardo José Martins Garcia	12138960

Registado em 28 de abril de 2017, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 30, a fl. 119 do livro n.º 1.

SNA Europe (Industries), L.da - Eleição

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa SNA Europe (Industries), L.da, realizada em 12 de abril de 2017, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 5, de 8 de fevereiro de 2017.

Efetivos	BI/CC
Filipe Manuel Araújo Santos	12434319
José Manuel Oliveira Costa	5983058

Suplentes	BI/CC
Fernando Costa Santos	12935486
José Maria Silva Pereira	12891654

Registado em 24 de abril de 2017, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 28, a fl. 119 do livro n.º 1.



**Secretaria-Geral do Ministério do Trabalho,  
Solidariedade e Segurança Social - Eleição**

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na Secretaria-Geral do Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, realizada em 7 de abril de 2017, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 3, de 22 de janeiro de 2017.

Efetivos:

Nome	N.º	CC/BI
Fernanda Batista Correia Lopes Martins	0126	8468286
Carlos Manuel Santos da Costa	0478	6049366

Suplentes:

Nome	N.º	CC/BI
Maria José de Lima Melo Marques Formigo	0316	05060528
Lia Catarina Frutuoso Cavaleiro	0444	11901534

Registado em 28 de abril de 2017, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 29, a fl. 119 do livro n.º 1.

**Serviços Intermunicipalizados de Águas e Resíduos dos Municípios de Loures e Odivelas - SIMAR  
- Eleição**

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segu-

rança e saúde no trabalho nos Serviços Intermunicipalizados de Águas e Resíduos dos Municípios de Loures e Odivelas - SIMAR, realizada em 3 de Abril de 2017, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 4, de 29 de Janeiro de 2017.

Efectivos:

	Nome	Cartão de cidadão n.º
1.º	Maria de Fátima Amaral	4885473
2.º	Iolanda Márcia Roque Araújo	11549606
3.º	César Carlos Alves Santos Silva	13637365
4.º	Sérgio Miguel Lopes Antunes	11707650
5.º	António Gabriel Caires de Sousa	05047751
6.º	José Alberto Bento Gordinho Carvalho Santos	7380537

Suplentes:

	Nome	Cartão de cidadão n.º
1.º	Luís Miguel Marques Ferreira	11000186
2.º	Nária Carmo Simões dos Santos	10086450
3.º	Luis Manuel Vieira de Jesus	11799218
4.º	Marta Raquel Matias Pereira	12530466
5.º	Paulo Rogério Ferreira Rodrigues	7720550
6.º	Marco André de Meneses Baptista	11955713

Registado em 2 de maio de 2017, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 32, a fl. 119 do livro n.º 1.

**CONSELHOS DE EMPRESA EUROPEUS**

...

# INFORMAÇÃO SOBRE TRABALHO E EMPREGO

## EMPRESAS DE TRABALHO TEMPORÁRIO AUTORIZADAS

...

## CATÁLOGO NACIONAL DE QUALIFICAÇÕES

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

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

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

## 1. INTEGRAÇÃO DE NOVAS QUALIFICAÇÕES

...

## 2. INTEGRAÇÃO DE UFCD

...



### 3. ALTERAÇÃO DE QUALIFICAÇÕES

– Alteração do perfil profissional e da componente tecnológica do referencial de formação de **Técnico/a de Vidro Artístico**, ao qual corresponde um nível 4 de qualificação do Quadro Nacional de Qualificações (**anexo 1**).

– Alteração da componente tecnológica do referencial de formação de **Vidreiro**, ao qual corresponde um nível 2 de qualificação do Quadro Nacional de Qualificações (**anexo 2**).

Alteração da designação, objetivos e conteúdos da UFCD 3955 - Técnicas de produção de vidro soprado sem molde (50 horas) que passa a designar-se «Produção de vidro soprado sem molde».

Alteração da designação, objetivos e conteúdos da UFCD 3956 - Técnicas de produção de vidro soprado com molde (50 horas) que passa a designar-se «Produção de vidro soprado com molde».

Alteração dos objetivos e conteúdos da UFCD 6248 - Técnicas de produção de vidro encamisado e esbatido (50 horas).

Alteração da designação, objetivos e conteúdos da UFCD 6249 - Técnicas de produção pelo método de *Graal* e *Ariel* (50 horas) que passa a designar-se «Técnicas *Graal* e *Ariel*».

Alteração da designação, objetivos e conteúdos da UFCD 6250 - Técnicas de produção pelo método de *Incalmo* e *Cane* (50 horas) que passa a designar-se «Técnicas *Incalmo* e *Cane*».

Alteração dos objetivos e conteúdos da UFCD 6252 - Técnicas de escultura a quente (50 horas).

– Alteração da componente tecnológica do referencial de formação de **Técnico/a de Ourivesaria**, ao qual corresponde um nível 4 de qualificação do Quadro Nacional de Qualificações (**anexo 3**).

Alteração dos objetivos e conteúdos da UFCD 0251 - Introdução à teoria do design (25 horas).

Alteração dos objetivos e conteúdos da UFCD 0252 - Elaboração de projetos criativos (50 horas).

Alteração dos objetivos e conteúdos da UFCD 3958 - Desenho - materiais e técnicas de representação (25 horas).

– Alteração da componente tecnológica do referencial de formação de **Oleiro/a**, ao qual corresponde um nível 2 de qualificação do Quadro Nacional de Qualificações (**anexo 4**).

Alteração dos objetivos e conteúdos da UFCD 0251 - Introdução à teoria do design (25 horas).

Alteração dos objetivos e conteúdos da UFCD 0252 - Elaboração de projetos criativos (50 horas).

– Alteração da componente tecnológica do referencial de formação de **Técnico/a Especialista me Oficinas de Arte - Cerâmica e Vidro**, ao qual corresponde um nível 5 de qualificação do Quadro Nacional de Qualificações (**anexo 5**).

Alteração dos objetivos e conteúdos da UFCD 7899 - Técnica do maçarico (25 horas).

– Alteração da componente tecnológica do referencial de formação de **Operador/a Agrícola**, ao qual corresponde um nível 2 de qualificação do Quadro Nacional de Qualificações (**anexo 6**).

Integração na bolsa da UFCD 9596 - Condução e Operação com o trator em segurança (50 horas).

– Alteração da componente tecnológica do referencial de formação de **Operador/a de Máquinas Agrícolas**, ao qual corresponde um nível 2 de qualificação do Quadro Nacional de Qualificações (**anexo 6**).

Integração na bolsa da UFCD 9596 - Condução e Operação com o trator em segurança (50 horas).

– Alteração da componente tecnológica do referencial de formação de **Operador/a de Pecuária**, ao qual corresponde um nível 2 de qualificação do Quadro Nacional de Qualificações (**anexo 6**).

Integração na bolsa da UFCD 9596 - Condução e Operação com o trator em segurança (50 horas).

– Alteração da componente tecnológica do referencial de formação de **Técnico/a de Gestão Equina**, ao qual corresponde um nível 4 de qualificação do Quadro Nacional de Qualificações (**anexo 6**).

Integração na bolsa da UFCD 9596 - Condução e Operação com o trator em segurança (50 horas).

– Alteração da componente tecnológica do referencial de formação de **Técnico/a de Produção Agropecuária**, ao qual corresponde um nível 4 de qualificação do Quadro Nacional de Qualificações (**anexo 6**).

Integração na bolsa da UFCD 9596 - Condução e Operação com o trator em segurança (50 horas).

– Alteração da componente tecnológica do referencial de formação de **Técnico/a Vitivinícola**, ao qual corresponde um nível 4 de qualificação do Quadro Nacional de Qualificações (**anexo 6**).

Integração na bolsa da UFCD 9596 - Condução e Operação com o trator em segurança (50 horas).

– Alteração da componente tecnológica do referencial de formação de **Operador/a de Jardinagem**, ao qual corresponde um nível 2 de qualificação do Quadro Nacional de Qualificações (**anexo 6**).

Integração na bolsa da UFCD 9596 - Condução e Operação com o trator em segurança (50 horas).

– Alteração da componente tecnológica do referencial de formação de **Operador/a Florestal**, ao qual corresponde um nível 2 de qualificação do Quadro Nacional de Qualificações (**anexo 6**).

Integração na bolsa da UFCD 9596 - Condução e Operação com o trator em segurança (50 horas).

– Alteração da componente tecnológica do referencial de formação de **Técnico/a de Máquinas Florestais**, ao qual corresponde um nível 4 de qualificação do Quadro Nacional de Qualificações (**anexo 6**).

Integração na bolsa da UFCD 9596 - Condução e Operação com o trator em segurança (50 horas).

Anexo 1:

**TÉCNICO/A DE VIDRO ARTÍSTICO**

**PERFIL PROFISSIONAL - resumo<sup>1</sup>**

<b>QUALIFICAÇÃO</b>	<b>Técnico/a de Vidro Artístico</b>
<b>DESCRIÇÃO GERAL</b>	Conceber e executar peças de vidro de cariz artístico e utilitário, assim como, gerir ou colaborar na gestão do negócio, tendo em vista a otimização da qualidade da produção e de acordo com as normas de segurança e saúde e de proteção do ambiente.

<sup>1</sup> Para obter mais informação sobre este perfil profissional consulte: [www.catalogo.anq.gov.pt](http://www.catalogo.anq.gov.pt) em «atualizações».

ORGANIZAÇÃO DO REFERENCIAL DE FORMAÇÃO

	Código		UFCD	Horas
Formação Tecnológica	6239	1	Indústria do vidro - terminologia e enquadramento histórico	25
	9582	2	Vidro - matérias-primas, composição e recozimento	25
	0349	3	Ambiente, segurança, higiene e saúde no trabalho - conceitos básicos	25
	3939	4	Iniciação às técnicas de lapidação	25
	9583	5	Lapidação de elementos básicos	50
	3943	6	Pintura sobre vidro	25
	9584	7	Pintura de composições sobre vidro	50
	9585	8	Foscagem a jato de areia	25
	3949	9	Gravação em peças de vidro	25
	9586	10	Gravação de figuras geométricas e figurativas em peças de vidro	50
	3952	11	Vitral <i>Tiffany</i> - técnica e execução	50
	3953	12	Vitral tradicional - técnicas e execução	50
	3955	13	Produção de vidro soprado sem molde	50
	3956	14	Produção de vidro soprado com molde	50
	7899	15	Técnica do maçarico	25
	9587	16	Técnica do maçarico - desenvolvimento	50
	9588	17	<i>Pâte de Verre</i> - iniciação	25
	9589	18	<i>Pâte de Verre</i> - desenvolvimento	50
	9590	19	<i>Casting</i> - iniciação	25
	9591	20	<i>Casting</i> - desenvolvimento	50
	9592	21	<i>Fusing</i> - iniciação	25
	9593	22	<i>Fusing</i> - desenvolvimento	50
	6252	23	Técnicas de escultura a quente	50
	6258	24	Práticas de acabamento - corte, esmerilagem e polimento	50
	0251	25	Introdução à teoria do <i>design</i>	25
	3947	26	Técnicas de volumetria	25
	0252	27	Elaboração de projetos criativos	50
	0137	28	Desenho vetorial - criação e manipulação de imagens	50
	3958	29	Desenho - materiais e técnicas de representação	25
	1238	30	Desenho técnico - normalização e construções geométricas	25
	0435	31	Gestão da comunicação de <i>marketing</i>	50
	2496	32	Organização e gestão de pequenos negócios	50

Para obter a qualificação de **Técnico/a de Vidro Artístico**, para além das UFCD pré-definidas, **terão também de ser realizadas 50 horas da Bolsa de UFCD.**

	Código		Bolsa de UFCD	Horas
Formação Tecnológica	5491	33	Desenho assistido por computador 2D e 3D	50
	3942	34	Técnicas de lapidação de composições complexas	50
	6248	35	Técnicas de produção de vidro encamisado e esbatido	50
	6249	36	Técnicas de <i>Graal e Ariel</i>	50
	6250	37	Técnicas de <i>Incalmo e Cane</i>	50
	3944	38	Pintura de motivos básicos sobre vidro	25
	9594	39	Pintura em série sobre vidro	25
	9595	40	<i>Grisaille</i> - técnica e execução	25
	7502	41	Iniciação à serigrafia	50
	3954	42	Técnicas de fusão de vidro	50
	7852	43	Perfil e potencial do empreendedor - diagnóstico/desenvolvimento	25
	7853	44	Ideias e oportunidades de negócio	50
	7854	45	Plano de negócio - criação de micronegócios	25
	7855	46	Plano de negócio - criação de pequenos e médios negócios	50
	8598	47	Desenvolvimento pessoal e técnicas de procura de emprego	25
	8599	48	Comunicação assertiva e técnicas de procura de emprego	25
	8600	49	Competências empreendedoras e técnicas de procura de emprego	25



Anexo 2:

3955	Produção de vidro soprado sem molde	Carga horária 50 horas
Objetivo(s)	<div>1. Reconhecer aplicações criativas da técnica de produção manual do vidro soprado sem molde.</div> <div>2. Identificar a organização espacial da oficina e os respetivos fluxos de movimento e direção dos diversos intervenientes da produção.</div> <div>3. Executar peças em vidro soprado sem molde.</div> <div>4. Controlar o produto final.</div>	
Conteúdos		
	<div>1. Tipos de vidro e formas de apresentação</div> <div>2. Orientação no espaço de trabalho<div>2.1. Fluxos de movimento</div><div>2.2. Direções</div></div> <div>3. Massa vítrea<div>3.1. Temperaturas de trabalhabilidade</div><div>3.2. Viscosidade</div></div> <div>4. Aplicação de cor e outros materiais compatíveis com o vidro</div> <div>5. Ferramentas - tipos e caraterísticas</div> <div>6. Processo de produção<div>6.1. Aquecimento da cana ou pontel</div><div>6.2. Ordem sequencial das operações de produção</div><div>6.3. Colheita de massa vítrea</div><div>6.4. Permanência da massa vítrea na cana</div><div>6.5. Sopro<div>6.5.1. Intensidade do sopro</div><div>6.5.2. Duração do sopro</div></div><div>6.6. Calda</div><div>6.7. Conformação da peça manualmente<div>6.7.1. Maços</div><div>6.7.2. Jornal</div><div>6.7.3. Tábuas</div></div><div>6.8. Recozimento</div></div> <div>7. Postura corporal - princípios ergonómicos</div> <div>8. Normas de segurança e equipamento de proteção individual</div> <div>9. Controlo do produto final<div>9.1. Defeitos da peça</div><div>9.2. Conformidade com requisitos do projeto de vidro soprado sem molde</div></div>	

3956	<b>Produção de vidro soprado com molde</b>	<b>Carga horária 50 horas</b>
------	--	-----------------------------------

<b>Objetivo(s)</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Avaliar se os produtos são possíveis de executar pela técnica de vidro soprado com molde.</li> <li>5. Identificar a organização espacial da oficina e os respetivos fluxos de movimento e direção dos diversos intervenientes da produção.</li> <li>2. Executar peças em vidro soprado com molde.</li> <li>3. Controlar o produto final.</li> </ol>
--------------------	---

### Conteúdos

1. Tipos de vidro e várias formas de apresentação
2. Orientação no espaço de trabalho
  - 2.1. Fluxos de movimento
  - 2.2. Direções
3. Massa vítrea
  - 3.1. Temperaturas de trabalhabilidade
  - 3.2. Viscosidade
4. Aplicação de cor e outros materiais compatíveis com o vidro
5. Ferramentas - tipos, características e funcionamento
6. Processo de produção
  - 6.1. Aquecimento da cana
  - 6.2. Ordem sequencial das operações de produção
  - 6.3. Colheita de massa vítrea
  - 6.4. Permanência da massa vítrea na cana
  - 6.5. Sopro
    - 6.5.1. Intensidade do sopro
    - 6.5.2. Duração do sopro
  - 6.6. Calda
  - 6.7. Pré-forma manual da peça
    - 6.7.1. Maços
    - 6.7.2. Jornal
    - 6.7.3. Tábuas
  - 6.8. Conformação de peças dentro de um molde
    - 6.8.1. Intensidade do sopro
    - 6.8.2. Duração do sopro
  - 6.9. Recozimento
7. Postura corporal - princípios ergonómicos
8. Normas de segurança e equipamento de proteção individual
9. Controlo do produto final
  - 9.1. Defeitos da peça
  - 9.2. Conformidade com requisitos do projeto de vidro soprado com molde

6248	Técnicas de produção de vidro encamisado e esbatido	Carga horária 50 horas
Objetivo(s)	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Identificar os diferentes processos de produção de vidros dobrados (<i>doublé</i>).</li><li>2. Identificar e distinguir vidro encamisado de vidro esbatido.</li><li>3. Aplicar as técnicas de produção de vidro, segundo os métodos encamisado e esbatido.</li></ol>	
Conteúdos		
<ol style="list-style-type: none"><li>1. Métodos de produção de peças de camadas de diferentes cores de vidro</li><li>2. Execução de peças com o sistema de bola furada (<i>dégradée</i>)</li><li>3. Execução de peças em sistema esbatido (cor no interior)</li><li>4. Encamisado por colhas sucessivas de diferentes cores</li><li>5. Execução de camisas para utilização futura</li><li>6. Diferentes métodos de produção de vidro encamisado</li></ol>		

6249	Técnicas de <i>Graal</i> e <i>Ariel</i>	Carga horária 50 horas
Objetivo(s)	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Reconhecer aplicações criativas das técnicas de <i>Graal</i> e <i>Ariel</i>.</li><li>2. Executar peças em vidro pelas técnicas de <i>Graal</i> e <i>Ariel</i>.</li><li>3. Controlar o produto final.</li></ol>	
Conteúdos		
<ol style="list-style-type: none"><li>1. Análise de exemplos e avaliação dos métodos</li><li>2. Preparação da bola prévia - procedimentos<ol style="list-style-type: none"><li>2.1. Colha de uma só cor ou de cores sucessivas</li><li>2.2. Recozimento</li></ol></li><li>3. Gravação da bola<ol style="list-style-type: none"><li>3.1. Jacto de areia</li><li>3.2. Ácido</li><li>3.3. Gravação à roda</li></ol></li><li>4. Reaquecimento da bola - procedimentos e cuidados a ter em conta</li><li>5. Processos de colha segundo o método a utilizar<ol style="list-style-type: none"><li>5.1. Bola cravada para o método <i>Graal</i></li><li>5.2. Bola encamisada para o método <i>Ariel</i></li></ol></li><li>6. Controlo do produto final<ol style="list-style-type: none"><li>6.1. Defeitos da peça</li><li>6.2. Conformidade com requisitos do projeto de técnicas de <i>Graal</i> e <i>Ariel</i></li></ol></li></ol>		

<b>6250</b>	<b>Técnicas de <i>Incalmo</i> e <i>Cane</i></b>	<b>Carga horária 50 horas</b>
-------------	---	-----------------------------------

<b>Objetivo(s)</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Reconhecer aplicações criativas das técnicas de <i>Incalmo</i> e <i>Cane</i>.</li> <li>2. Executar peças em vidro pelas técnicas de <i>Incalmo</i> e <i>Cane</i>.</li> <li>3. Controlar o produto final.</li> </ol>
--------------------	---

<b>Conteúdos</b>
------------------

1. Análise de exemplos e avaliação dos métodos
2. Materiais e ferramentas - tipos, características e funcionamento
  - 2.1. Vidros para *Incalmo* - técnicas de medição e junção
  - 2.2. Vidros para *Cane* - técnicas de medição e junção
3. Sincronização de trabalho
  - 3.1. Racionalização do trabalho
  - 3.2. Espaço e circuitos
  - 3.3. Intervalo térmico de trabalho
  - 3.4. Ligação das diferentes partes da peça
4. Execução de peças por *Incalmo* e *Cane*
5. Controlo do produto final
  - 5.1. Defeitos da peça
  - 5.2. Conformidade com requisitos do projeto de técnicas de *Incalmo* e *Cane*

<b>6252</b>	<b>Técnicas de escultura a quente</b>	<b>Carga horária 50 horas</b>
-------------	---------------------------------------	-----------------------------------

<b>Objetivo(s)</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Identificar e aplicar as diferentes técnicas de esculpir o vidro a quente.</li> <li>2. Reconhecer as ferramentas adequadas ao trabalho a quente.</li> <li>3. Executar escultura a quente.</li> </ol>
--------------------	--

<b>Conteúdos</b>
------------------

1. Tipos de vidro e formas de apresentação
2. Massa vítrea
  - 2.1. Temperaturas de trabalhabilidade
  - 2.2. Viscosidade
  - 2.3. Aplicação de cor e outros materiais compatíveis com o vidro
  - 2.4. Ferramentas - tipos e características
3. Execução de escultura
  - 3.1. Observação de exemplos de escultura a quente em vidro
  - 3.2. Manipulação do vidro sem molde
  - 3.3. Vidro maciço ou oco
  - 3.4. Plasticidade e intervalo térmico de trabalho
4. Controlo do produto final
  - 4.1. Defeitos da peça
  - 4.2. Conformidade com requisitos do projeto de escultura a quente

Anexo 3:

0251	Introdução à teoria do <i>design</i>	Carga horária 25 horas
Objetivo(s)	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Caracterizar conceitos e metodologias de análise e conceção de <i>design</i>.</li><li>2. Caracterizar as tendências estéticas e criativas para o desenvolvimento de projetos na área de intervenção.</li></ol>	
Conteúdos		
<ol style="list-style-type: none"><li>1. Conceito de <i>design</i></li><li>2. Tipos e características dos domínios do <i>design</i></li><li>3. História do <i>design</i><ol style="list-style-type: none"><li>3.1. Revolução industrial</li><li>3.2. Artesanato e indústria</li><li>3.3. Arquitetura do ferro</li><li>3.4. Movimento artes e ofícios (<i>Arts and Crafts</i>)</li><li>3.5. Arte Nova</li><li>3.6. <i>Deutscher Werckbund</i></li><li>3.7. Arte <i>Decô</i></li><li>3.8. <i>Bauhaus</i></li><li>3.9. Funcionalismo, Modernismo e Pós-Modernismo</li></ol></li></ol>		

---

0252	Elaboração de projetos criativos	Carga horária 50 horas
Objetivo(s)	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Conceber e elaborar projetos criativos.</li></ol>	
Conteúdos		
<ol style="list-style-type: none"><li>1. Etapas de conceção e elaboração de projeto</li><li>2. Forma</li><li>3. Projeto decorativo</li><li>4. Materiais - tipos e características<ol style="list-style-type: none"><li>4.1. Seleção dos materiais adequados ao projeto</li><li>4.2. Preparação dos materiais</li></ol></li><li>5. Forma/função</li><li>6. Técnicas de decoração</li><li>7. Criatividade<ol style="list-style-type: none"><li>7.1. <i>Design</i></li><li>7.2. As cores</li><li>7.3. Relação - luz - cor - peça</li></ol></li></ol>		



3958	Desenho - materiais e técnicas de representação	Carga horária 25 horas
Objetivo(s)	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Distinguir e relacionar os diferentes materiais e suportes tendo em conta as suas potencialidades e limitações.</li><li>2. Aplicar as diferentes técnicas de representação das formas imaginadas.</li></ol>	
Conteúdos	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Materiais - tipos, caraterísticas e utilização<ol style="list-style-type: none"><li>1.1. Lápis de grafite</li><li>1.2. Lápis de cor</li><li>1.3. Lápis sépia</li><li>1.4. Lápis sanguínea</li><li>1.5. Marcadores</li><li>1.6. Aguarelas</li><li>1.7. Guaches</li><li>1.8. Pastel</li><li>1.9. Óleos</li><li>1.10. Acrílicos</li><li>1.11. Carvão</li></ol></li><li>2. Suportes - tipos, caraterísticas e utilização<ol style="list-style-type: none"><li>2.1. Cartolinas</li><li>2.2. Papel de diferentes gramagens</li><li>2.3. Cartão</li><li>2.4. Madeira</li><li>2.5. Tecidos</li></ol></li><li>3. Manipulação dos materiais - procedimentos e cuidados a ter em conta</li><li>4. Técnicas de representação<ol style="list-style-type: none"><li>4.1. Representação gráfica</li><li>4.2. Maqueta, modelo e protótipo</li><li>4.3. Noção de escala (redução e ampliação)</li></ol></li></ol>	

Anexo 4:

0251	Introdução à teoria do <i>design</i>	Carga horária 25 horas
Objetivo(s)	3. Caracterizar conceitos e metodologias de análise e concepção de <i>design</i> . 4. Caracterizar as tendências estéticas e criativas para o desenvolvimento de projetos na área de intervenção.	
Conteúdos		
4. Conceito de <i>design</i> 5. Tipos e características dos domínios do <i>design</i> 6. História do <i>design</i> 6.1. Revolução industrial 6.2. Artesanato e indústria 6.3. Arquitetura do ferro 6.4. Movimento artes e ofícios ( <i>Arts and Crafts</i> ) 6.5. Arte Nova 6.6. <i>Deutscher Werckbund</i> 6.7. Arte <i>Decô</i> 6.8. <i>Bauhaus</i> 6.9. Funcionalismo, Modernismo e Pós-Modernismo		

0252	Elaboração de projetos criativos	Carga horária 50 horas
Objetivo(s)	2. Conceber e elaborar projetos criativos.	
Conteúdos		
8. Etapas de concepção e elaboração de projeto 9. Forma 10. Projeto decorativo 11. Materiais - tipos e características 11.1. Seleção dos materiais adequados ao projeto 11.2. Preparação dos materiais 12. Forma/função 13. Técnicas de decoração 14. Criatividade 14.1. <i>Design</i> 14.2. As cores 14.3. Relação - luz - cor - peça		

Anexo 5:

7899	Técnica de maçarico	Carga horária 25 horas
Objetivo(s)	<div>1. Reconhecer as etapas da técnica de maçarico.</div> <div>2. Reproduzir formas básicas com a técnica de maçarico.</div>	
Conteúdos	<div>1. Equipamentos - tipos, caraterísticas e funcionamento</div> <div>2. Vidro e ferramentas - manuseamento</div> <div>3. Formas básicas em maçarico - técnicas e procedimentos<div>3.1. Calda</div><div>3.2. Conformação do vidro</div><div>3.3. Aplicação de cores</div><div>3.4. Recozimento</div></div> <div>4. Postura Corporal - princípios ergonómicos</div> <div>5. Normas de segurança e equipamento de proteção individual</div>	

Anexo 6:

9596	Condução e operação com o trator em segurança	Carga horária 50 horas
Objetivo(s)	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Identificar as principais causas dos acidentes com tratores em Portugal.</li><li>2. Identificar as principais disposições do código da estrada para a condução segura de veículos agrícolas na via pública e para operar na exploração, bem como disposições do código do trabalho.</li><li>3. Identificar os princípios a ter em conta para realizar uma condução segura na via pública e operar na exploração, bem como do cumprimento do código do trabalho.</li><li>4. Identificar as aptidões e o comportamento que o condutor de trator deve ter quando conduz na via pública e na exploração.</li><li>5. Identificar os cuidados de segurança a ter na preparação e condução do trator.</li><li>6. Identificar o equipamento de segurança e de proteção que o trator deve ter.</li><li>7. Identificar o equipamento de proteção individual de um operador de trator.</li><li>8. Conduzir o trator com segurança na via pública e na exploração.</li><li>9. Conduzir o trator com uma máquina montada/rebocada em segurança na exploração agrícola.</li><li>10. Operar em segurança com a TDF (tomada de força) e um veio telescópio de cardans.</li></ol>	
Conteúdos		
<ol style="list-style-type: none"><li>1. Acidentes com tratores em Portugal<ol style="list-style-type: none"><li>1.1. Caracterização geral - dados estatísticos</li><li>1.2. Acidentes e mortalidade na via pública - incidência, tipo de acidentes e principais causas</li><li>1.3. Acidentes e mortalidade na exploração - incidência, tipo de acidentes e principais causas</li></ol></li><li>2. Condução e prevenção rodoviária com veículos agrícolas - Código da Estrada, Código do Trabalho e Normas aplicáveis<ol style="list-style-type: none"><li>2.1. Habilitação para a condução de tratores agrícolas</li><li>2.2. Princípios gerais de trânsito e de segurança rodoviária</li><li>2.3. Condutor e o seu estado físico e psicológico</li><li>2.4. Condutor e o veículo</li><li>2.5. Condutor e os outros utentes da via</li><li>2.6. Condutor, a via e os outros fatores externos</li><li>2.7. Condutor e o conhecimento do veículo, aptidões e comportamentos</li><li>2.8. Legislação aplicável</li></ol></li><li>3. Veículo seguro - equipamento de segurança e proteção do trator<ol style="list-style-type: none"><li>3.1. Homologação - Declaração CE de Conformidade. Marcação CE. Manual de instruções</li><li>3.2. Manual de instruções - consulta, verificações e manutenções periódicas do veículo</li><li>3.3. Estruturas de proteção - cabine, quadro, arco de S. António</li><li>3.4. Sistema de retenção e cinto de segurança</li><li>3.5. Protetores de órgãos ativos e quentes</li><li>3.6. Extintor</li><li>3.7. Sinalização luminosa rotativa</li><li>3.8. Espelhos retrovisores</li><li>3.9. Caixa de primeiros socorros</li></ol></li><li>4. Equipamento de proteção individual<ol style="list-style-type: none"><li>4.1. Descrição, características e função de cada elemento de proteção</li><li>4.2. Cuidados particulares com o vestuário a usar em função das máquinas a operar</li></ol></li><li>5. Condução e operação com o trator em segurança<ol style="list-style-type: none"><li>5.1. Principais mandamentos de segurança com o trator</li><li>5.2. Cuidados a ter antes de acionar e começar a trabalhar e no acesso ao trator</li><li>5.3. Posição do operador para conduzir o trator ou operar comandos periféricos</li><li>5.4. Cuidados a ter com o trator acionado</li><li>5.5. Cuidados a ter na condução do trator, adequada às do tráfego, do piso e das condições climáticas</li><li>5.6. Cuidados a ter com outras pessoas</li><li>5.7. Cuidados a ter no engate de máquinas e alfaia aos três pontos do hidráulico</li><li>5.8. Cuidados a ter no engate do reboque e dispositivos de segurança</li><li>5.9. Condução do trator na via pública - sem e com reboque, sem e com máquinas montadas, semi-montadas ou rebocadas</li><li>5.10. Cuidados a ter para evitar o reviramento ou o capotamento do trator</li></ol></li><li>6. Condução do trator em condições perigosas e operar com órgãos ativos</li></ol>		

- 
- 6.1. Condução e operação em terreno acidentado
  - 6.2. Condução e operação do trator com carregador frontal
  - 6.3. Condução e operação do trator com reboque carregado e descarregado
  - 6.4. Cuidados a ter com o uso da báscula do reboque
  - 6.5. Operação com a TDF (tomada de força) - sistemas mecânicos de segurança para o veio e, de proteção para o operador
  - 6.6. Operação com o sistema hidráulico
  - 6.7. Velocidade no trator adequada às condições do piso e das condições climatéricas
  - 6.8. Travagem do trator; utilização do sistema de travagem; combinação da travagem com a utilização da caixa de velocidades
  - 6.9. Respeito pelas distâncias de segurança relativamente a cômoros, valas e precipícios
  7. Boas práticas de segurança na condução, operação e engate/desengate de reboques e semi-reboques e outras máquinas agrícolas e saúde no trabalho agrícola
-