

ÍNDICE

Conselho Económico e Social:

Arbitragem para definição de serviços mínimos:

...

Regulamentação do trabalho:

Despachos/portarias:

...

Portarias de condições de trabalho:

...

Portarias de extensão:

- Portaria de extensão do contrato coletivo entre a ITA - Associação Portuguesa dos Industriais de Tripas e Afins e a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal	1285
- Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a Associação Nacional dos Industriais de Lacticínios (ANIL) e outras e o Sindicato dos Profissionais de Lacticínios, Alimentação, Agricultura, Escritórios, Comércio, Serviços, Transportes Rodoviários, Metalomecânica, Metalurgia, Construção Civil e Madeiras	1286
- Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a GROQUIFAR - Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - COFESINT e outra (comércio por grosso de produtos químicos para a indústria ou agricultura)	1287
- Portaria de extensão do contrato coletivo entre a Associação Portuguesa de Escolas de Condução - APEC e a Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações - FECTRANS	1288

Convenções coletivas:

- Contrato coletivo entre a Confederação dos Agricultores de Portugal (CAP) e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB	1290
- Contrato coletivo entre a AHSA - Associação dos Horticultores, Fruticultores e Floricultores dos Concelhos de Odemira e Aljezur e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB	1314

- Contrato coletivo entre a Associação Comercial, Industrial e Serviços do Distrito de Portalegre - ACISDP e o Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços, Comércio, Restauração e Turismo - SITESE e outro - Revisão global	1338
- Acordo de empresa entre a A.S. - Empresa das Águas de Santarém, EM, SA e o STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins	1356
- Acordo de empresa entre a Mútua dos Pescadores - Mútua de Seguros, CRL e o Sindicato Nacional dos Profissionais de Seguros e Afins (SINAPSA)	1413
- Acordo de empresa entre a Celulose Beira Industrial (CELBI), SA e o Sindicato Nacional dos Técnicos de Instrumentos de Controle Industrial - SNTICI e outros - Alteração salarial e outras e texto consolidado	1431
- Acordo de empresa entre a Morais Matias, SA e a Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro - FEVICCOM - Alteração salarial e outras e texto consolidado	1454
- Acordo de empresa entre a LEICA - Aparelhos Ópticos de Precisão, SA e a Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro - FEVICCOM - Alteração salarial e outras	1472

Decisões arbitrais:

...

Avisos de cessação da vigência de convenções coletivas:

...

Acordos de revogação de convenções coletivas:

...

Jurisprudência:

...

Organizações do trabalho:

Associações sindicais:

I – Estatutos:

- SIPLA - Sindicato Independente de Pilotos de Linha Aérea que passa a denominar-se SIPLA - Sindicato Independente de Pilotos de Linhas Aéreas - Alteração	1474
--	------

II – Direção:

- UGT - Vila Real, União Geral de Trabalhadores de Vila Real - Eleição	1475
- Sindicato Independente dos Médicos - SIM - Eleição	1475
- Associação Sindical de Trabalhadores dos Transportes Colectivos do Porto (SMTP) - Eleição	1475
- Associação Sindical dos Juizes Portugueses - ASJP - Eleição	1475

Associações de empregadores:

I – Estatutos:

- Associação Portuguesa de Casinos - Alteração	1476
--	------

II – Direção:

- Associação Comercial de Águeda - Eleição	1476
- Associação da Hotelaria, Restauração e Similares de Portugal (AHRESP) - Eleição	1477
- Associação Portuguesa dos Industriais de Águas Minerais Naturais e de Nascente (APIAM) - Eleição	1477

Comissões de trabalhadores:

I – Estatutos:

...

II – Eleições:

- Banco Santander Totta, SA - Substituição	1478
--	------

Representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho:

I – Convocatórias:

- Fundação Casa da Música - Convocatória	1478
- EMAS - Empresa Municipal de Água e Saneamento de Beja, EM - Convocatória	1478

II – Eleição de representantes:

- CAMO - Indústria de Autocarros, SA - Eleição	1479
- Celulose Beira Industrial (CELBI), SA - Eleição	1479
- Jado Iberia, Produtos Metalúrgicos, Sociedade Unipessoal L. ^{da} - Eleição	1479

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.mtsss.pt

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

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

Nota:

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

SIGLAS

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

CONSELHO ECONÓMICO E SOCIAL

ARBITRAGEM PARA DEFINIÇÃO DE SERVIÇOS MÍNIMOS

...

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

DESPACHOS/PORTARIAS

...

PORTARIAS DE CONDIÇÕES DE TRABALHO

...

PORTARIAS DE EXTENSÃO

Portaria de extensão do contrato coletivo entre a ITA - Associação Portuguesa dos Industriais de Tripas e Afins e a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal

O contrato coletivo entre a ITA - Associação Portuguesa dos Industriais de Tripas e Afins e a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 12, de 29 de março de 2018, abrange as relações de trabalho entre empregadores que no território nacional se dediquem à atividade da indústria de tripas e de trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações que o outorgaram.

As partes signatárias requereram a extensão do contrato coletivo às relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores não representados pelas associações outorgantes que na respetiva área e âmbito exerçam a mesma atividade.

Foi efetuado o estudo de avaliação dos indicadores pre-

vistos nas alíneas *a)* e *e)* do número 1 da Resolução do Conselho de Ministros (RCM) n.º 82/2017, de 9 de junho de 2017. Segundo o apuramento do Relatório Único/Quadros de Pessoal de 2016 estão abrangidos pelos instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho aplicáveis no mesmo setor 149 trabalhadores por conta de outrem a tempo completo (TCO), excluindo os praticantes e aprendizes e o residual, dos quais 94,6 % são mulheres e 5,4 % são homens. De acordo com os dados da amostra, o estudo indica que para 9 TCO (6 % do total) as remunerações devidas são iguais ou superiores às remunerações convencionais enquanto para 140 TCO (94 % do total) as remunerações devidas são inferiores às convencionais, dos quais 2,1 % são homens e 97,9 % são mulheres. Quanto ao impacto salarial da extensão, a atualização das remunerações representa um acréscimo de 0,8 % na massa salarial do total dos trabalhadores e de 0,8 % para os trabalhadores cujas remunerações devidas serão alteradas. Na perspetiva da promoção de melhores níveis de coesão social o estudo indica uma ligeira redução no leque salarial.

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

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

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

Foi publicado o aviso relativo ao projeto da presente extensão no *Boletim de Trabalho e Emprego*, Separata, n.º 7, de 29 de março de 2018, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

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

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

Artigo 1.º

1- As condições de trabalho constantes do contrato coletivo entre a ITA - Associação Portuguesa dos Industriais de Tripas e Afins e a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 12, de 29 de março de 2018, 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 da indústria de tripas e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais nele previstas;

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

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

Artigo 2.º

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

2- A tabela salarial e cláusulas de natureza pecuniária previstas na convenção produzem efeitos a partir de 1 de maio de 2018.

26 de abril de 2018 - O Secretário de Estado do Emprego,
Miguel Filipe Pardal Cabrita.

Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a Associação Nacional dos Industriais de Lacticínios (ANIL) e outras e o Sindicato dos Profissionais de Lacticínios, Alimentação, Agricultura, Escritórios, Comércio, Serviços, Transportes Rodoviários, Metalomecânica, Metalurgia, Construção Civil e Madeiras

As alterações do contrato coletivo entre a Associação Nacional dos Industriais de Lacticínios (ANIL) e outras e o Sindicato dos Profissionais de Lacticínios, Alimentação, Agricultura, Escritórios, Comércio, Serviços, Transportes Rodoviários, Metalomecânica, Metalurgia, Construção Civil e Madeiras, publicadas, no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 12, de 29 de março de 2018, abrangem as relações de trabalho entre empregadores que no território nacional se dediquem à indústria de laticínios e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações que as outorgaram.

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

Foi efetuado o estudo de avaliação dos indicadores previstos nas alíneas a) a e) do número 1 da Resolução do Conselho de Ministros (RCM) n.º 82/2017, de 9 de junho de 2017. Segundo o apuramento do Relatório Único/Quadros de Pessoal de 2016 estão abrangidos pelos instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho aplicáveis 814 trabalhadores por conta de outrem a tempo completo (TCO), excluindo os praticantes e aprendizes e o residual, dos quais 41 % são homens e 59 % são mulheres. De acordo com os dados da amostra, o estudo indica que para 573 TCO (70 % do total) as remunerações devidas são iguais ou superiores às remunerações convencionais enquanto para 241 TCO (30 % do total) as remunerações são inferiores às convencionais, dos quais 32,8 % são homens e 67,2 % são mulheres. Quanto ao impacto salarial da extensão, a atualização das remunerações representa um acréscimo de 0,6 % na massa salarial do total dos trabalhadores e de 2,4 % para os trabalhadores cujas remunerações devidas serão alteradas. Na perspetiva da promoção de melhores níveis de coesão social o estudo indica uma ligeira redução das desigualdades.

De acordo com o estatuído nos números 2 e 4 da RCM, na fixação da eficácia das cláusulas de natureza pecuniária,

nos termos da alínea c) do número 1 do artigo 478.º do Código do Trabalho, foi tido em conta a data do depósito da convenção e o termo do prazo para emissão da portaria de extensão, com produção de efeitos a partir do primeiro dia do mês em causa.

A retribuição do nível «I» da tabela salarial da convenção é inferior à retribuição mínima mensal garantida (RMMG) em vigor. Considerando que de acordo com o artigo 275.º do Código do Trabalho a RMMG poder ser objeto de redução relacionada com o trabalhador, a referida retribuição convencionada só é objeto de extensão nas situações em que a RMMG resultante da redução seja inferior àquela.

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

Foi publicado o aviso relativo ao projeto da presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, Separata, n.º 7, de 29 de março de 2018, na sequência do qual a FESAHT - Federação dos Sindicatos de Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal deduziu oposição à emissão da portaria de extensão, a mesma alega que tem convenção coletiva própria no setor de atividade em apreço, com o mesmo âmbito territorial. Considerando que assiste à oponente a defesa dos direitos e interesses dos trabalhadores que representa, procede-se à exclusão do âmbito de aplicação da presente extensão dos trabalhadores filiados em sindicatos inscritos na FESAHT - Federação dos Sindicatos de Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal.

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

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

Artigo 1.º

1- As condições de trabalho constantes das alterações do contrato coletivo entre a Associação Nacional dos Industriais de Lacticínios (ANIL) e outras e o Sindicato dos Profissionais de Lacticínios, Alimentação, Agricultura, Escritórios, Comércio, Serviços, Transportes Rodoviários, Metalomecânica, Metalurgia, Construção Civil e Madeiras, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 12, de 29 de março de 2018, são estendidas no território do Continente:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante, incluindo cooperativas e uniões de cooperativas de produtores de leite, que se dediquem à produção de diversos tipos de leite, manteiga, queijo e de produtos frescos ou conservados derivados do

leite e à produção de bebidas à base de leite, e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção;

b) Às relações de trabalho entre empregadores abrangidos pela convenção e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não representados pela associação sindical outorgante.

2- A retribuição do nível «I» da tabela salarial da convenção apenas é objeto de extensão nas situações em que seja superior à retribuição mínima mensal garantida resultante de redução relacionada com o trabalhador, de acordo com o artigo 275.º do Código do Trabalho.

3- A presente extensão não se aplica às relações de trabalho em que sejam parte os trabalhadores filiados em sindicatos representados pela FESAHT - Federação dos Sindicatos de Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal.

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

Artigo 2.º

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

2- A tabela salarial e cláusulas de natureza pecuniária, em vigor, previstas na convenção produzem efeitos a partir de 1 de maio de 2018.

26 de abril de 2018 - O Secretário de Estado do Emprego,
Miguel Filipe Pardal Cabrita.

Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a GROQUIFAR - Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - COFESINT e outra (comércio por grosso de produtos químicos para a indústria ou agricultura)

As alterações do contrato coletivo entre a GROQUIFAR - Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - COFESINT e outra, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 12, de 29 de março de 2018, abrangem as relações de trabalho entre empregadores que no território nacional se dediquem à atividade de comércio por grosso de produtos químicos para a indústria e ou para a agricultura e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações que as outorgaram.

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

Tendo em conta o disposto no número 2 do artigo 514.º

do Código do Trabalho, foi efetuado o estudo de avaliação dos indicadores previstos nas alíneas a) a e) do número 1 da Resolução do Conselho de Ministros (RCM) n.º 82/2017, de 9 de junho de 2017. Segundo o apuramento do Relatório Único/Quadros de Pessoal de 2016 estão abrangidos pelos instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho aplicáveis no mesmo setor 901 trabalhadores por conta de outrem a tempo completo (TCO), excluindo os praticantes e aprendizes e o residual, sendo 62,3 % homens e 37,7 % mulheres. De acordo com os dados da amostra, o estudo indica que para 603 TCO (66,9 % do total) as remunerações devidas são iguais ou superiores às remunerações convencionais enquanto para 298 TCO (33,1 % do total) as remunerações são inferiores às convencionais, dos quais 65,8 % são homens e 34,2 % são mulheres. Quanto ao impacto salarial da extensão, a atualização das remunerações representa um acréscimo de 0,3 % na massa salarial do total dos trabalhadores e de 1,9 % para os trabalhadores cujas remunerações devidas serão alteradas. Na perspetiva da promoção de melhores níveis de coesão e igualdade social o estudo indica que existe uma redução no leque salarial e ligeira diminuição das desigualdades, entre 2017 e 2018.

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

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

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

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, Separata, n.º 7, de 29 de março de 2018, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

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

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

Artigo 1.º

1- As condições de trabalho constantes das alterações do contrato coletivo entre a GROQUIFAR - Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a COFESINT - Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes e outra, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 12, de 29 de março de 2018, 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 comércio por grosso de produtos químicos para a indústria e ou para a agricultura, e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais nelas previstas;

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

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

Artigo 2.º

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

2- A tabela salarial e cláusulas de natureza pecuniária previstas na convenção produzem efeitos a partir de 1 de maio de 2018.

26 de abril de 2018 - O Secretário de Estado do Emprego,
Miguel Filipe Pardal Cabrita.

Portaria de extensão do contrato coletivo entre a Associação Portuguesa de Escolas de Condução - APEC e a Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações - FECTRANS

O contrato coletivo entre a Associação Portuguesa de Escolas de Condução - APEC e a Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações - FECTRANS, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 12, de 29 de março de 2018, abrange as relações de trabalho entre empregadores que no território nacional se dediquem à atividade de ensino de condução automóvel e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações que o outorgaram.

As partes signatárias requereram a extensão do contrato coletivo às relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores não representados pelas associações outorgantes na respetiva área e âmbito exerçam a mesma atividade.

Tendo em conta o disposto no número 2 do artigo 514.º

do CT, foi efetuado o estudo de avaliação dos indicadores previstos nas alíneas *a)* a *e)* do número 1 da Resolução do Conselho de Ministros (RCM) n.º 82/2017, de 9 de junho de 2017. Segundo o apuramento do Relatório Único/Quadros de Pessoal de 2016 estão abrangidos pelos instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho aplicáveis no mesmo setor 218 trabalhadores por conta de outrem a tempo completo (TCO), excluindo os praticantes e aprendizes e o residual, sendo 59 % homens e 41 % mulheres. De acordo com os dados da amostra, o estudo indica que para 9 TCO (4 % do total) as remunerações devidas são iguais ou superiores às remunerações convencionais enquanto para 209 TCO (96 % do total) as remunerações são inferiores às convencionais, dos quais 60,8 % são homens e 39,2 % são mulheres. Quanto ao impacto salarial da extensão, a atualização das remunerações representa um acréscimo de 1 % na massa salarial do total dos trabalhadores e de 1,1 % para os trabalhadores cujas remunerações devidas serão alteradas. Na perspetiva da promoção de melhores níveis de coesão e igualdade social o estudo indica que existe uma ligeira diminuição das desigualdades.

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

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

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

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, Separata, n.º 7, de 29 de março de 2018, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

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

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

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

Artigo 1.º

1- As condições de trabalho constantes do contrato coletivo entre a Associação Portuguesa de Escolas de Condução - APEC e a Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações - FECTTRANS, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 12, de 29 de março de 2018, 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 ensino de condução automóvel e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção;

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

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

Artigo 2.º

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

2- A tabela salarial e cláusulas de natureza pecuniária previstas na convenção produzem efeitos a partir de 1 de maio de 2018.

26 de abril de 2018 - O Secretário de Estado do Emprego,
Miguel Filipe Pardal Cabrita.

CONVENÇÕES COLETIVAS

Contrato coletivo entre a Confederação dos Agricultores de Portugal (CAP) e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência, denúncia e revisão

Cláusula 1.^a

Área

1- O presente contrato coletivo de trabalho, adiante designado por CCT, aplica-se no território continental, exceto nos distritos, concelhos ou setores em que se apliquem convenções coletivas de trabalho, com o mesmo objeto em que o ou os outorgantes ou associações suas filiadas sejam subscritores.

2- Para efeitos do número anterior, as regiões excecionadas são:

- a) Os distritos de Leiria, Lisboa e Santarém; e
- b) O distrito de Beja.

3- Para efeitos do número 1, os setores excecionados são:

- a) O abate de aves;
- b) A produção de aves e ovos (nas regiões em que se apliquem convenções coletivas de trabalho com o mesmo objeto em que o ou os outorgantes ou os respetivos associados sejam subscritores);
- c) A suinicultura;
- d) As cooperativas agrícolas;
- e) As associações de beneficiários e regantes;
- f) A caça.

Cláusula 2.^a

Âmbito

1- O presente CCT obriga, por um lado, todos os empresários e produtores por conta própria que se dediquem à produção agrícola, pecuária e florestal, desde que inscritos nas organizações de agricultores representadas pela confederação signatária, Confederação dos Agricultores de Portugal (CAP), ou nela diretamente inscritos nos termos do artigo 4.º dos seus estatutos, e, por outro, todos os trabalhadores cujas categorias profissionais estejam previstas neste CCT, prestem a sua atividade nestes setores e sejam representados pela associação sindical signatária, Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB.

2- O número de trabalhadores e empregadores abrangidos é de 50 000 e 12 500 respetivamente.

Cláusula 3.^a

Vigência, denúncia e revisão

1- O presente CCT entra em vigor cinco dias após a sua

publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e terá uma vigência de 24 meses, salvo quanto a salários e cláusulas de expressão pecuniária, que terão a vigência de 12 meses.

2- A tabela salarial constante dos anexos II e III e demais cláusulas de expressão pecuniária produzirão efeitos a partir de 1 de janeiro de 2018 e serão revistas anualmente.

3- A denúncia do CCT pode ser efetuada, por escrito, por qualquer das partes, com a antecedência mínima de 3 meses em relação ao termo dos prazos de vigência previstos nos números anteriores, e desde que acompanhada de proposta negocial global.

4- No caso de não haver denúncia, a vigência da convenção será prorrogada automaticamente por períodos de um ano até ser denunciada por qualquer das partes.

5- Havendo denúncia, as partes comprometem-se a iniciar o processo negocial utilizando as fases negociais que entenderem, incluindo a arbitragem voluntária, durante um período máximo de dois anos.

6- O não cumprimento do disposto no número anterior mantém em vigor a convenção, enquanto não for revogada no todo ou em parte por outra convenção.

7- O processo negocial inicia-se com a apresentação de proposta fundamentada devendo a entidade destinatária responder até 30 dias após a data da sua receção.

8- A resposta deve exprimir uma posição relativa a todas as cláusulas da proposta, aceitando, recusando ou contrapondo.

9- A contraproposta pode abordar outras matérias para além das previstas na proposta que deverão ser também consideradas pelas partes como objeto da negociação.

CAPÍTULO II

Admissão, formação e carreira profissional

SECÇÃO I

Condições de admissão

Cláusula 4.^a

Condições mínimas de admissão

1- São condições gerais de admissão para prestar trabalho a idade mínima de 16 anos e a escolaridade obrigatória, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

2- Os menores de idade inferior a 16 anos podem prestar trabalhos que pela sua natureza não ponham em risco o seu normal desenvolvimento, nos termos de legislação específica.

3- Os menores de idade igual ou superior a 16 anos que não tenham concluído a escolaridade obrigatória ou que não possuam qualificação profissional só podem ser admitidos a prestar trabalho, desde que se verifiquem cumulativamente as seguintes condições:

a) Frequentem modalidade de educação ou formação que confira escolaridade obrigatória, qualificação profissional, ou ambas;

b) Tratando-se de contrato de trabalho a termo, a sua duração não seja inferior à duração total da formação, se o empregador assumir a responsabilidade do processo formativo, ou permita realizar um período mínimo de formação, se esta responsabilidade estiver a cargo de outra entidade;

c) O período normal de trabalho inclua uma parte reservada à educação e formação correspondente a 40 % do limite máximo do período praticado a tempo inteiro da respetiva categoria e pelo tempo indispensável à formação completa;

d) O horário de trabalho possibilite a participação nos programas de educação ou formação profissional.

4- O disposto nos números anteriores não é aplicável ao menor que apenas preste trabalho durante o período das férias escolares.

5- O empregador deve comunicar à ACT - Autoridades para as Condições de Trabalho, as admissões efetuadas nos termos dos números 2 e 3.

6- Do contrato de trabalho ou documento a entregar pelo empregador ao trabalhador até 60 dias após o início da relação laboral, deverão constar a categoria do trabalhador ou a descrição sumária das funções correspondentes, a data da celebração do contrato e a do início dos seus efeitos, a duração previsível do contrato, se este for celebrado a termo, o valor e a periodicidade da retribuição, o horário de trabalho, o local de trabalho, ou não havendo um fixo ou predominante, a indicação de que o trabalho é prestado em várias localizações, a duração das férias ou o critério para a sua determinação, os prazos de aviso prévio a observar pelo empregador e trabalhador para cessação do contrato, o número da apólice de seguro de acidentes de trabalho e a identificação da entidade seguradora, a menção de que este CCT é aplicável à relação de trabalho e referência à contribuição da entidade empregadora para um Fundo de Compensação de Trabalho e Fundo de Garantia de Compensação de Trabalho, correspondente a 1 % da retribuição mensal do trabalhador, aplicável apenas a contratos de trabalho celebrados por período superior a 2 meses.

Cláusula 5.^a

Condições específicas de admissão

1- As condições específicas de admissão, no que respeita às exigências profissionais, são as que se encontram previstas no anexo I.

2- São condições de preferência de admissão, a formação profissional adequada ao posto de trabalho e a certificação profissional.

3- Os trabalhadores abrangidos por esta convenção serão classificados de harmonia com as suas funções, nas categorias profissionais constantes do anexo I.

4- Sempre que o exercício de determinada profissão se encontre legalmente condicionado à posse de carteira profissional ou título com valor legal equivalente, a sua falta determina a nulidade do contrato.

5- A nulidade ou a anulação parcial não determina a invalidade de todo o contrato de trabalho, salvo quando se mostre que este não teria sido concluído sem a parte viciada.

6- Cessando a causa de invalidade durante a execução do contrato, este considera-se convalidado desde o início.

Cláusula 6.^a

Período experimental

1- No contrato de trabalho por tempo indeterminado, o período experimental terá a seguinte duração:

a) 90 dias para a generalidade dos trabalhadores;

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

c) 240 dias para os trabalhadores que exerçam cargos de direção ou cargos superiores.

2- No contrato de trabalho a termo, o período experimental tem a seguinte duração:

a) 30 dias em caso de contrato com duração igual ou superior a 6 meses;

b) 15 dias em caso de contrato a termo certo com duração inferior a 6 meses ou de contrato a termo certo cuja duração previsível não ultrapasse 6 meses.

3- No contrato em comissão de serviço, a existência de período experimental depende de estipulação expressa no contrato, não podendo exceder 180 dias.

4- Durante o período experimental qualquer das partes poderá fazer cessar o contrato de trabalho sem aviso prévio e sem a necessidade de invocação de justa causa, não havendo direito a qualquer indemnização ou penalização, salvo o disposto nos números seguintes.

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

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

SECÇÃO II

Formação profissional

Cláusula 7.^a

Objetivos

Constituem designadamente objetivos da formação profissional:

a) Promover a formação contínua dos trabalhadores, enquanto instrumento para a valorização e atualização profissional e para a melhoria da qualidade dos serviços prestados;

b) Promover a reabilitação profissional de pessoas com deficiência, em particular da que foi adquirida em consequência de acidente de trabalho;

c) Promover a integração socioprofissional de grupos com particulares dificuldades de inserção, através do desenvolvimento de ações de formação profissional especial.

Cláusula 8.^a

Formação contínua

1- No âmbito da formação contínua o empregador deve:

a) Promover o desenvolvimento e a adequação da qualificação do trabalhador, tendo em vista melhorar a sua empregabilidade e aumentar a produtividade e a competitividade da empresa;

b) Assegurar a cada trabalhador o direito individual à formação, através de um número mínimo anual de horas de formação, mediante ações desenvolvidas na empresa ou a concessão de tempo para frequência de formação por iniciativa do trabalhador;

c) Organizar a formação na empresa, estruturando planos de formação anuais ou plurianuais e, relativamente a estes, assegurar o direito à informação e consulta dos trabalhadores e dos seus representantes;

d) Reconhecer e valorizar a qualificação adquirida pelo trabalhador.

2- O trabalhador tem direito, em cada ano, a um número mínimo de 35 horas de formação contínua ou, sendo contratado a termo, por período igual ou superior a 3 meses, a um número mínimo de horas proporcional à duração do contrato nesse ano.

3- A formação referida no número anterior poderá ser desenvolvida pelo empregador, por entidade formadora certificada para o efeito ou por estabelecimento de ensino reconhecido pelo ministério competente e dará lugar à emissão de certificado e a registo no respetivo passaporte qualifica, nos termos do regime jurídico do Sistema Nacional de Qualificações.

4- Para efeitos do cumprimento do disposto no número 2, são consideradas as horas de dispensa de trabalho para frequência de aulas e de faltas para prestação de provas de avaliação, ao abrigo do regime do trabalhador-estudante, bem como as ausências a que haja lugar no âmbito de processo de reconhecimento, validação e certificação de competências.

5- O empregador deve assegurar, em cada ano, formação contínua a pelo menos 10 % dos trabalhadores da empresa.

6- O empregador pode antecipar até 2 anos ou, desde que o plano de formação o preveja, diferir por igual período, a efetivação da formação anual a que se refere o número 2, imputando-se a formação realizada ao cumprimento da obrigação mais antiga.

7- O período de antecipação a que se refere o número anterior será de 5 anos no caso de frequência de processo de reconhecimento, validação e certificação de competências, ou de formação que confira dupla certificação.

8- A formação contínua que seja assegurada pelo utilizador ou pelo cessionário no caso de, respetivamente, trabalho temporário ou cedência ocasional de trabalhador, exonera o empregador, podendo haver lugar a compensação por parte deste em termos a acordar.

9- Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito a receber a retribuição correspondente ao número mínimo anual de horas de formação que não lhe tenha sido proporcionado, ou ao crédito de horas para formação de que seja titular à data da cessação.

Cláusula 9.^a

Crédito de horas e subsídio para formação contínua

1- As horas de formação previstas no número 2 da cláusula anterior que não sejam asseguradas pelo empregador até ao termo dos 2 anos posteriores ao seu vencimento, transformam-se em crédito de horas em igual número para formação, por iniciativa do trabalhador.

2- O crédito de horas para formação reporta-se ao período normal de trabalho, confere direito a retribuição e conta como tempo de serviço efetivo.

3- O trabalhador pode utilizar o crédito de horas para a frequência de ações de formação, mediante comunicação ao empregador, com a antecedência mínima de 10 dias.

4- Em caso de acumulação de créditos de horas, a formação realizada é imputada ao crédito vencido há mais tempo.

5- O crédito de horas para formação que não seja utilizado cessa passados 3 anos sobre a sua constituição.

SECÇÃO III

Categoria profissional

Cláusula 10.^a

Princípios gerais

1- Todos os trabalhadores têm direito ao pleno desenvolvimento da respetiva profissão.

2- O trabalhador deve exercer a categoria profissional ou profissão para que foi contratado no quadro das categorias ou profissões previstas nesta convenção e nos termos aí definidos.

CAPÍTULO III

Vínculos contratuais

SECÇÃO I

Normas gerais

Cláusula 11.^a

Admissibilidade do contrato a termo

1- O contrato de trabalho a termo só pode ser celebrado para satisfação de necessidade temporária da empresa e pelo período estritamente necessário à satisfação dessa necessidade.

2- Consideram-se, nomeadamente, necessidades temporárias da empresa aquelas que se encontram previstas no número 2 do artigo 140.º do CT.

Cláusula 12.^a

Forma

1- O contrato a termo tem obrigatoriamente que ser reduzido a escrito, dele devendo constar a identificação, assinatura e domicílio ou sede das partes, atividade do trabalhador e

correspondente retribuição, local e período normal de trabalho, data do início do trabalho, indicação do termo estipulado e respetivo motivo justificativo, datas de celebração do contrato e, sendo a termo certo, da respetiva cessação.

2- A indicação do motivo justificativo da aposição do termo deve ser feita pela menção dos factos que o integram, devendo estabelecer-se a relação entre a justificação invocada e o termo estipulado.

3- Considera-se sem termo o contrato em que falte a redução a escrito, salvo se tratar de um contrato de muito curta duração, previsto no artigo 142.º do CT, a assinatura das partes, o nome ou denominação, ou, simultaneamente, as datas da celebração do contrato e de início do trabalho, bem como aquele em que se omitam ou sejam insuficientes as referências ao termo e ao motivo justificativo.

4- Se o contrato a termo for considerado sem termo de acordo com o previsto no número 3, a antiguidade do trabalhador conta-se desde o início da prestação de trabalho.

SECÇÃO II

Contrato de trabalho a termo certo

Cláusula 13.^a

Duração do contrato a termo certo e contrato de muito curta duração

1- O contrato de trabalho a termo certo só pode ser celebrado para satisfação de necessidade temporária da empresa e pelo período estritamente necessário à satisfação dessa necessidade, devendo ser fixada a respetiva duração.

2- Poderão ainda ser celebrados contratos de trabalho de muito curta duração para desenvolvimento de atividade sazonal agrícola de duração não superior a 15 dias, sem necessidade de redução a escrito, devendo o empregador comunicar a sua celebração ao serviço competente da Segurança Social, mediante formulário eletrónico que contém os seguintes elementos: identificação, assinaturas e domicílio ou sede das partes, atividade do trabalhador e correspondente retribuição, local e período normal de trabalho e o local de trabalho.

3- A duração total de contrato de trabalho de muito curta duração com o mesmo empregador não pode exceder 70 dias de trabalho em cada ano civil.

4- Em caso de violação do disposto nos números 2 e 3 desta cláusula, o contrato considera-se celebrado pelo prazo de seis meses, contando-se neste prazo a duração de contratos anteriores celebrados ao abrigo dos mesmos preceitos.

5- O contrato de trabalho a termo certo pode ser renovado até três vezes, não podendo a sua duração exceder:

a) 18 meses, quando se tratar de pessoa à procura de primeiro emprego;

b) 2 anos, quando se trate de desempregado de longa duração, lançamento de nova atividade de duração incerta, início de laboração de empresa ou de estabelecimento pertencente a empresa com menos de 750 trabalhadores;

c) 3 anos, nos restantes casos.

6- O contrato de trabalho a termo certo só pode ser celebrado por prazo inferior a 6 meses nas situações prevista

nas alíneas a) a g) do número 2 do artigo 140.º do CT, não podendo a duração ser inferior à prevista para a tarefa ou serviço a realizar.

7- Em caso de violação do disposto na primeira parte do número anterior, o contrato considera-se celebrado pelo prazo de 6 meses desde que corresponda à satisfação de necessidades temporárias da empresa.

Cláusula 14.^a

Renovação do contrato

1- Por acordo das partes o contrato a termo pode não estar sujeito a renovação.

2- Na falta de declaração das partes em contrário, o contrato de trabalho a termo renova-se por igual período.

3- A renovação do contrato está sujeita à verificação das exigências materiais da sua celebração, bem como às de forma, no caso de se estipular prazo diferente.

4- Considera-se sem termo o contrato cuja renovação tenha sido efetuada em desrespeito dos pressupostos indicados no número anterior.

5- Considera-se como único contrato aquele que seja objeto de renovação.

SECÇÃO III

Contrato de trabalho por tempo indeterminado

Cláusula 15.^a

Noção

1- O contrato por tempo indeterminado é todo aquele que não se encontrar sujeito à fixação de prazos de duração certos ou incertos.

2- O contrato considera-se por tempo indeterminado se forem excedidos os prazos de duração máxima ou o número de renovações de contratos a termo certo ou incerto previstas neste CCT, contando-se a antiguidade do trabalhador desde o início da prestação de trabalho.

3- Considera-se igualmente contratado sem termo, o trabalhador que permaneça no desempenho da sua atividade após a data da produção de efeitos da denúncia ou, na falta desta, decorridos 15 dias depois da conclusão da atividade, serviço ou obra ou projeto para que haja sido contratado ou depois do regresso de trabalhador substituído ou da cessação do contrato deste.

4- Na situação a que se refere o número anterior, a antiguidade do trabalhador conta-se desde o início da prestação de trabalho.

SECÇÃO IV

Contrato de trabalho a termo incerto

Cláusula 16.^a

Admissibilidade e duração

1- Só é permitida a celebração de contrato de trabalho a

termo incerto nos termos previstos no número 3 do artigo 140.º do CT.

2- O contrato de trabalho a termo incerto dura por todo o tempo necessário à substituição do trabalhador ausente ou para a conclusão da atividade, tarefa, obra ou projeto cuja execução justifica a celebração, não podendo ultrapassar o prazo de 6 anos.

CAPÍTULO IV

Direitos, deveres e garantias das partes

Cláusula 17.^a

Deveres da entidade patronal

São deveres do empregador:

- a) Cumprir o disposto no presente CCT e na legislação em vigor;
- b) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o trabalhador;
- c) Pagar pontualmente a retribuição;
- d) Proporcionar boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como moral;
- e) Contribuir para a elevação do nível de produtividade do trabalhador, nomeadamente proporcionando-lhe formação profissional;
- f) Respeitar a autonomia técnica do trabalhador que exerça atividades cuja regulamentação ou deontologia profissional a exija;
- g) Possibilitar o exercício de cargos em organizações representativas dos trabalhadores;
- h) Prevenir riscos e doenças profissionais, tendo em conta a proteção da segurança e saúde do trabalhador;
- i) Adotar, no que refere à segurança e saúde no trabalho, as medidas que decorram, para o empregador, estabelecimento ou atividade, da aplicação das prescrições legais e convencionais vigentes;
- j) Fornecer ao trabalhador a informação e formação adequadas à prevenção de riscos de acidente e doença;
- k) 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, datas de início e termo das férias e faltas que impliquem perda de retribuição ou diminuição dos dias de férias;
- l) Enviar ao SETAAB até ao dia 8 do mês seguinte àquele a que respeitem, o montante das quotas dos trabalhadores sindicalizados que, em declaração individual enviada ao empregador, autorizem o seu desconto na retribuição mensal.

Cláusula 18.^a

Deveres do trabalhador

1- São deveres do trabalhador:

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

c) Realizar o trabalho com zelo e diligência;

d) Cumprir as ordens e instruções do empregador em tudo o que respeite à execução e disciplina do trabalho, salvo na medida em que se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias;

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

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

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

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

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

j) Manter e aperfeiçoar permanentemente as aptidões profissionais e, em especial, cuidar do seu aperfeiçoamento profissional;

k) Frequentar as ações de formação profissional que o empregador promova ou subsidie.

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

Cláusula 19.^a

Garantias do trabalhador

É proibido ao empregador:

- a) Opor-se por qualquer forma a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo, aplicar-lhe outras sanções, ou tratá-lo desfavoravelmente por causa desse exercício;
- b) Obstar, injustificadamente, à prestação efetiva do trabalho;
- c) Exercer pressão sobre o trabalhador para que atue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos companheiros;
- d) Diminuir a retribuição, salvo nos casos previstos no artigo 119.º do CT e neste CCT;
- e) Baixar a categoria do trabalhador para que foi contratado ou a que foi promovido, salvo nos casos previstos no artigo 119.º do CT;
- f) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo nos casos previstos no contrato de trabalho, na lei e neste CCT, ou quando haja acordo do trabalhador;
- g) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pelo empregador ou por pessoa por ele indicada;
- h) Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, refei-

tórios, economatos ou outros estabelecimentos diretamente relacionados com o trabalho, para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;

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

Cláusula 20.^a

Prestação de serviços não compreendidos no objeto do contrato

A entidade patronal pode, quando o interesse da empresa o exigir, encarregar temporariamente o trabalhador de serviços não compreendidos no objeto do contrato, desde que tal mudança não implique diminuição da retribuição nem modificação substancial da posição do trabalhador.

Cláusula 21.^a

Regulamento interno

1- O empregador pode elaborar regulamentos internos de empresa contendo normas de organização e disciplina do trabalho.

2- O empregador deve dar publicidade ao conteúdo do regulamento interno de empresa, designadamente afixando-o na sede da empresa e nos locais de trabalho, de modo a possibilitar a seu pleno conhecimento, a todo o tempo, pelos trabalhadores.

3- O regulamento interno de empresa só produz efeitos depois de recebido na ACT - Autoridade para as Condições de Trabalho para registo e depósito.

CAPÍTULO V

Prestação do trabalho

SECÇÃO I

Duração do trabalho

Cláusula 22.^a

Período normal de trabalho

O período normal de trabalho semanal terá a duração de 40 horas, não podendo ultrapassar as 8 horas diárias de trabalho efetivo, distribuídas de segunda-feira a sábado.

Cláusula 23.^a

Regime de adaptabilidade

1- Sempre que a duração média do trabalho semanal exceder a duração prevista na cláusula anterior, o período normal de trabalho diário, pode ser aumentado até ao limite de 2 horas, sem que a duração de trabalho semanal exceda as 50 horas.

2- No caso previsto no número anterior, a duração média do período normal de trabalho semanal deve ser apurada por referência a períodos de 5 meses.

3- As horas de trabalho prestado em regime de alargamento do período de trabalho normal, de acordo com o disposto

nos números 1 e 2 desta cláusula, serão compensadas com a redução do horário normal em igual número de horas ou então por redução em meios-dias ou dias inteiros.

4- Quando as horas de compensação perfizerem o equivalente, pelo menos a meio ou um período normal de trabalho diário, o trabalhador poderá optar por gozar a compensação por alargamento do período de férias.

5- As horas de trabalho prestado em regime de alargamento do período de trabalho normal que excedam as 2 horas por dia, referidas no número 3 desta cláusula, serão pagas como horas de trabalho suplementar.

6- Se a média das horas de trabalho semanal prestadas no período de referência fixado no número 2 for inferior ao período normal de trabalho previsto na cláusula anterior, por razões não imputáveis ao trabalhador, considerar-se-á saldado a favor deste, o período de horas não prestado.

7- Conferem o direito a compensação económica as alterações que impliquem acréscimo de despesas para os trabalhadores, nomeadamente com:

- a) Alimentação;
- b) Transportes;
- c) Creches e ATL;
- d) Cuidados básicos a elementos do agregado familiar.

8- Havendo trabalhadores pertencentes ao mesmo agregado familiar, a organização do tempo de trabalho tomará sempre em conta esse facto, dando prioridade a pelo menos um dos trabalhadores na dispensa do regime previsto.

9- O trabalhador menor tem direito a dispensa de horários de trabalho organizados de acordo com o regime da adaptabilidade do tempo de trabalho, se for apresentado atestado médico do qual conste que tal prática pode prejudicar a sua saúde ou a segurança no trabalho.

10- Se o contrato de trabalho cessar antes de terminado o período de referência, as horas de trabalho que excederem a duração normal de trabalho serão pagas como trabalho suplementar.

11- O disposto no número anterior não se aplica aos trabalhadores contratados a termo incerto, nem aos restantes contratados a termo certo, cujo tempo previsto de contrato se verifique antes de terminado o período de referência.

12- Para efeitos do disposto na cláusula anterior, o horário semanal no período de referência será afixado e comunicado aos trabalhadores envolvidos com um mínimo de 7 dias de antecedência.

Cláusula 24.^a

Banco de horas

1- O tempo de trabalho poderá ser organizado de acordo com um regime de banco de horas instituído por este CCT, segundo o qual, o período normal de trabalho diário previsto na cláusula 25.^a pode ser aumentado até 2 horas diárias até atingir 50 horas semanais, tendo o acréscimo por limite, 175 horas por ano.

2- A forma de compensação do trabalho prestado em acréscimo será objeto de acordo entre empregador e trabalhador podendo revestir uma das seguintes modalidades:

- a) Redução equivalente do tempo de trabalho;

- b) Aumento do período de férias;
- c) Pagamento em dinheiro.

3- O acordo referido no número 2, deverá prever a antecedência com que o empregador deve comunicar ao trabalhador a necessidade de prestação de trabalho em acréscimo e, caso uma das opções escolhidas como forma de compensação tenha sido a prevista na alínea a) do número 2, também o período em que a redução do tempo de trabalho para compensar trabalho prestado em acréscimo deve ter lugar, por iniciativa do trabalhador ou, na sua falta, do empregador, bem como a antecedência com que qualquer deles deve avisar o outro da utilização dessa redução.

Cláusula 25.^a

Banco de horas grupal

O empregador pode aplicar o regime do banco de horas previsto no artigo anterior ao conjunto dos trabalhadores de uma equipa, secção ou unidade económica, caso a proposta do empregador nesse sentido, seja aceite por, pelo menos, 75 % dos trabalhadores dessa mesma equipa, secção ou unidade económica.

Cláusula 26.^a

Recuperação de horas

As horas não trabalhadas por motivo de pontes e por causas de força maior serão recuperadas, mediante trabalho a prestar de acordo com o que for estabelecido, em dias de laboração normal, não podendo, contudo, exceder, neste último caso, o limite de 2 horas diárias.

SECÇÃO II

Horário de trabalho

Cláusula 27.^a

Horário de trabalho

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

2- Dentro dos condicionalismos estabelecidos nesta convenção e na lei, pode o empregador estabelecer os seguintes tipos de horários:

a) Horário fixo - aquele em que as horas de início e termo do período de trabalho, bem como as dos intervalos de descanso, são previamente determinadas e fixas;

b) Horário móvel - aquele em que as horas de início e termo do período de trabalho, bem como as dos intervalos de descanso não são fixas, podendo entre o início e o termo efetivo do período normal de trabalho diário decorrer um período máximo de quinze horas;

c) Horário flexível - aquele em que as horas de início e termo do período de trabalho, bem como as dos intervalos de descanso podem ser móveis, havendo, porém, períodos de trabalho fixos obrigatórios.

Cláusula 28.^a

Alteração de horário de trabalho

1- Não podem ser unilateralmente alterados os horários individualmente acordados.

2- Todas as alterações de horários de trabalho devem ser precedidas de consulta aos trabalhadores afetados, à comissão de trabalhadores ou, na sua falta, à comissão sindical ou intersindical ou aos delegados sindicais e serem afixadas na empresa com antecedência de 7 dias, ainda que vigore um regime de adaptabilidade.

3- O prazo a que se refere o número anterior será de 3 dias em caso de microempresa, ou seja, empresa que emprega menos de 10 trabalhadores.

4- As alterações que impliquem acréscimo de despesas para os trabalhadores conferem o direito a compensação económica.

Cláusula 29.^a

Intervalos de descanso

A jornada de trabalho diária deve ser interrompida por um intervalo de descanso não inferior a 1 hora nem superior a 4 horas, não podendo os trabalhadores prestar mais de 5 horas de trabalho consecutivo.

Cláusula 30.^a

Isenção de horário de trabalho

1- Por acordo escrito, pode ser isento de horário de trabalho o trabalhador que se encontre numa das seguintes situações:

a) Exercício de cargos de administração, de direção, de confiança, de fiscalização ou de apoio aos titulares desses cargos;

b) Execução de trabalhos preparatórios ou complementares que, pela sua natureza, só possam ser efetuados for a dos limites do horário normal de trabalho;

c) Exercício regular da atividade for a do estabelecimento, sem controlo imediato da hierarquia.

2- A isenção não prejudica o direito aos dias de descanso semanal obrigatório, aos feriados obrigatórios e aos dias e meios-dias de descanso complementar, nem ao descanso diário a que se refere o número 1 do artigo 214.º do CT, exceto nos casos previstos no número 2 do artigo 214.º do CT.

3- Nos casos previstos no número 2 do artigo 214.º do CT, deve ser observado um período de descanso que permita a recuperação do trabalhador entre dois períodos diários de trabalho consecutivos.

SECÇÃO III

Trabalho suplementar

Cláusula 31.^a

Definição do trabalho suplementar

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

Cláusula 32.^a

Obrigatoriedade do trabalho suplementar

Os trabalhadores estão obrigados à prestação de trabalho suplementar salvo, havendo motivos atendíveis, o trabalhador expressamente solicitar a sua dispensa, nomeadamente nos seguintes casos:

- a) Assistência inadiável ao agregado familiar;
- b) Frequência de estabelecimento de ensino ou preparação de exames;
- c) Residência distante do local de trabalho e impossibilidade comprovada de dispor de transporte adequado.

Cláusula 33.^a

Condições de prestação de trabalho suplementar

1- O trabalho suplementar só pode ser prestado quando a empresa comprovadamente tenha de fazer face a acréscimos eventuais e transitórios de trabalho e não se justifique a admissão de trabalhador.

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

3- O trabalho suplementar previsto no número anterior apenas fica sujeito aos limites decorrentes da cláusula do regime de adaptabilidade previstos no CT.

Cláusula 34.^a

Limites da duração do trabalho suplementar

1- Cada trabalhador não poderá prestar mais de 200 horas de trabalho suplementar por ano nem, em cada dia normal de trabalho mais de duas horas.

2- 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 de trabalhador a tempo completo em situação comparável.

Cláusula 35.^a

Descanso compensatório

1- O trabalhador que prestar trabalho suplementar impeditivo do descanso diário tem direito a descanso compensatório remunerado equivalente às horas de descanso em falta, a gozar num dos 3 dias úteis seguintes.

2- O trabalhador que prestar trabalho em dia de descanso semanal obrigatório tem direito a 1 dia de descanso compensatório remunerado a gozar num dos 3 dias úteis seguintes.

3- O descanso compensatório será marcado por acordo entre trabalhador e empregador ou, na sua falta, pelo empregador.

Cláusula 36.^a

Registo de trabalho suplementar

1- O empregador deve ter um registo de trabalho suplementar em que, antes do início da prestação de trabalho suplementar e logo após o seu termo, são anotadas as horas em que cada uma das situações ocorre.

2- O trabalhador deve visar o registo de trabalho suplementar imediatamente a seguir à prestação de trabalho suplementar, desde que possível.

3- O empregador deve enviar à ACT a relação nominal de trabalhadores que prestaram trabalho suplementar durante o ano civil anterior, com discriminação das horas prestadas, visada pela comissão de trabalhadores ou, na sua falta, em caso de trabalhador filiado, pelo respetivo sindicato.

SECÇÃO IV

Trabalho noturno e por turnos

Cláusula 37.^a

Trabalho noturno

1- Considera-se trabalho noturno o trabalho prestado entre as 21 horas de um dia e as 6 horas do dia seguinte, no período compreendido entre 15 de março e 31 de outubro, e entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte, no período de 1 de novembro a 14 de março.

2- Não é permitida a prestação de trabalho noturno por menores.

3- Sempre que o trabalho noturno, suplementar ou não, tenha o seu início ou termo em hora em que não haja transportes coletivos habitualmente utilizados pelo trabalhador, o empregador suportará as despesas com outro meio de transporte.

4- Constituem motivos atendíveis para a dispensa de trabalho noturno:

- a) Assistência imprescindível ao agregado familiar;
- b) Frequência de estabelecimento de ensino em horário noturno.

5- O trabalhador que preste serviço noturno contínuo, ou alternadamente, deve antes da sua colocação e posteriormente, com periodicidade não superior a um ano, ser submetido a exame médico gratuito e sigiloso, destinado a avaliar o seu estado de saúde.

Cláusula 38.^a

Trabalho por turnos

1- Entende-se por turnos fixos, aqueles em que o trabalhador cumpre o mesmo horário de trabalho sem rotação e por turnos rotativos aqueles em que o trabalhador muda regular ou periodicamente de horário, regendo-se nos termos dos artigos 221.º e 222.º do CT.

2- O trabalhador em regime de turnos goza de preferência na admissão para postos de trabalho em regime de horário normal.

3- O trabalhador sujeito à prestação de trabalho em regime de turnos deve beneficiar de acompanhamento médico adequado.

SECÇÃO V

Não prestação de trabalho por questões climáticas

Cláusula 39.^a

Não prestação de trabalho por questões climáticas

1- Os trabalhadores terão direito a receber por inteiro o salário e outras remunerações correspondentes aos dias ou horas em que não possam efetivamente trabalhar devido à chuva, cheias ou outros fenómenos atmosféricos, se, estando no local de trabalho, lhes não for distribuída outra tarefa.

2- Se, em virtude das referidas condições climáticas, não houver possibilidade física ou interesse por parte da entidade patronal de os trabalhadores se deslocarem ao local de trabalho, terão direito a receber o salário correspondente ao período normal de trabalho.

CAPÍTULO VI

Suspensão da prestação de trabalho

SECÇÃO I

Descanso semanal

Cláusula 40.^a

Descanso semanal obrigatório

1- Todos os trabalhadores têm direito ao descanso semanal obrigatório, que em regra, será o domingo.

2- O empregador poderá determinar que o dia de descanso semanal obrigatório deixe de ser o domingo por se tratar de empresa do setor agrícola, pecuário, agropecuário ou agroflorestal, cuja atividade e/ou funcionamento não possa ser interrompido, por forma a assegurar a continuidade dos serviços e ainda quando se trate de trabalhadores que exercem atividades de vigilância e trabalhadores em regime de turnos.

3- Sempre que possível, o empregador deve proporcionar o descanso semanal no mesmo dia, aos trabalhadores que pertençam ao mesmo agregado familiar, que o solicitem.

SECÇÃO II

Feriados e suspensão ocasional do trabalho

Cláusula 41.^a

Feriados

1- São feriados obrigatórios:

- 1 de janeiro;
- Terça-Feira de Carnaval;
- Sexta-Feira Santa (festa móvel);
- 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;

Feriado municipal da localidade, se existir, ou da sede do distrito onde o trabalho é prestado.

2- Em substituição de qualquer dos feriados referidos no número anterior, poderá ser observado, a título de feriado, qualquer outro dia em que acordem a entidade patronal e os trabalhadores.

3- O feriado de Sexta-Feira Santa pode ser observado em outro dia com significado local no período da Páscoa, de acordo com os costumes e tradição local ou regional.

Cláusula 42.^a

Concessão de dispensas

1- O empregador pode conceder a título de dispensa genérica períodos totais ou parciais de tempo que antecedem ou procedam acontecimentos com significado religioso ou festivo.

2- Como contrapartida da concessão de pontes, no início de cada ano, o empregador e os delegados sindicais poderão negociar o regime de compensação de trabalho.

3- O trabalho prestado para a compensação de suspensão de atividade, quando solicitada pelos trabalhadores e devidamente autorizado, não é considerado trabalho suplementar.

SECÇÃO III

Férias

Cláusula 43.^a

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 ao trabalho prestado no ano civil anterior e não está condicionado à assiduidade ou efetividade de serviço, sem prejuízo do disposto nas cláusulas seguintes.

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

4- O direito a férias é irrenunciável e o seu gozo efetivo não pode ser substituído por qualquer compensação económica ou outra, ainda que com o acordo do trabalhador, a não ser na permuta de faltas com perda de retribuição por dias de férias até ao limite estabelecido na presente convenção.

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

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

7- No caso de sobrevir o termo do ano civil antes de decorrido o prazo do número anterior ou antes de gozado o direito

a férias, pode o trabalhador usufruí-lo até 30 de junho do ano civil subsequente.

Cláusula 44.^a

Duração do período de férias

1- O período anual de férias é de 22 dias úteis.

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

4- Nos contratos cuja duração total não atinja 6 meses, o gozo das férias tem lugar no momento imediatamente anterior ao da cessação, salvo acordo das partes.

5- 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.

6- As férias podem, porém, ser gozadas no 1.º trimestre do ano civil seguinte, em acumulação ou não com as férias vencidas no início deste, por acordo entre o empregador e o trabalhador ou sempre que este pretenda gozar as férias com familiares residentes no estrangeiro.

7- Empregador e trabalhador podem ainda acordar na acumulação, no mesmo ano, de metade do período de férias vencido no ano anterior com o vencido no início desse ano.

8- Por acordo entre empregador e trabalhador, os períodos de descanso compensatório ou os períodos resultantes de adaptabilidade de horário poderão ser gozados cumulativamente com as férias.

Cláusula 45.^a

Duração do período de férias nos contratos de duração inferior a seis meses

1- O trabalhador admitido com contrato cuja duração total não atinja 6 meses tem direito a gozar dois dias úteis de férias por cada mês completo de duração de contrato.

2- Para efeito de determinação do mês completo devem contar-se todos os dias, seguidos ou interpolados, em que foi prestado trabalho, incluindo os dias de descanso semanal interpolados entre duas ou mais semanas de trabalho consecutivas.

3- Nos contratos cuja duração total atinja seis meses, o gozo das férias tem lugar no momento imediatamente anterior ao da cessação, salvo acordo das partes.

4- Os dias de férias referentes a trabalho sazonal prestado serão objeto de compensação no salário diário previsto na tabela salarial constante do anexo III, dada a impossibilidade do seu gozo efetivo.

Cláusula 46.^a

Marcação do período de férias

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

2- Na falta de acordo, caberá à entidade patronal a elaboração do mapa de férias.

3- A marcação do período de férias, de acordo com o número anterior, é feita segundo uma planificação que assegure o funcionamento dos serviços e permita, rotativamente, a utilização dos meses de maio a outubro por cada trabalhador, em função dos períodos gozados nos quatro anos anteriores.

4- Aos trabalhadores do mesmo agregado familiar que estejam ao serviço da mesma empresa deverá ser concedida, sempre que possível, a faculdade de gozarem as suas férias simultaneamente.

5- O gozo do período de férias pode ser interpolado, por acordo entre empregador e trabalhador e desde que sejam gozados, no mínimo 10 dias úteis consecutivos.

6- O mapa de férias, com indicação do início e termo dos períodos de férias de cada trabalhador, deve ser elaborado e aprovado até 15 de abril de cada ano e afixado nos locais de trabalho entre esta data e 31 de outubro.

Cláusula 47.^a

Alteração da marcação do período de férias

1- A empresa poderá interromper o período de férias do trabalhador com contrato por tempo indeterminado ou a termo certo e convocá-lo a comparecer ao serviço desde que no ato da convocação o fundamente, por escrito, com a necessidade de evitar riscos de danos diretos ou indiretos sobre pessoas, equipamentos ou matérias-primas ou perturbações graves na laboração ou abastecimento público. Nestas circunstâncias, o trabalhador terá direito a ser indemnizado pela entidade patronal dos prejuízos que comprovadamente haja sofrido na pressuposição de que gozaria integralmente as férias na época fixada.

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

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

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

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

6- No caso de o trabalhador adoecer durante o período de férias, são as mesmas suspensas desde que a entidade empregadora seja do facto informada, a partir da data da receção da comunicação que indicará o local onde o trabalhador se encontra doente, prosseguindo, logo após a alta, o gozo dos dias de férias compreendidos ainda naquele período, nos termos do CT.

7- Caso o empregador, com culpa, obste ao gozo das férias, o trabalhador receberá, a título de compensação, o triplo

da retribuição correspondente ao período em falta, que deve obrigatoriamente ser gozado no 1.º trimestre do ano civil subsequente.

Cláusula 48.^a

Efeitos da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado

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.

Cláusula 49.^a

Efeitos da cessação do contrato de trabalho

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

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

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

4- Se a causa da cessação do contrato de trabalho for o falecimento do trabalhador, as importâncias devidas pela entidade empregadora a título de retribuição do período de férias e respetivo subsídio serão pagas a quem tiver direito às retribuições vencidas em dívida pelo trabalho prestado até falecimento.

SECÇÃO IV

Faltas

Cláusula 50.^a

Definição de falta

1- Falta é a ausência do trabalhador durante o período normal de trabalho a que está obrigado.

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

Cláusula 51.^a

Tipos de falta

1- As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2- São consideradas faltas justificadas as ausências que se verifiquem pelos motivos e nas condições a seguir indicadas, desde que o trabalhador faça prova dos factos invocados para a justificação:

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

b) As motivadas por falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens (5 dias consecutivos), parentes ou afins no 1.º grau na linha reta (5 dias consecutivos) ou outro parente ou afim na linha reta ou no 2.º grau da linha colateral (2 dias consecutivos);

c) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino, nos termos previstos no CT;

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

e) As motivadas pela necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a membros do seu agregado familiar, nos termos previstos no CT;

f) As ausências não superiores a quatro horas e só pelo tempo estritamente necessário, justificadas pelo responsável pela educação do menor, uma vez por trimestre, para deslocação à escola tendo em vista inteirar-se da situação educativa do filho menor;

g) As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação coletiva, nos termos previstos no CT;

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

i) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador;

j) As que por lei forem como tal qualificadas.

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

Cláusula 52.^a

Comunicação e prova e efeitos sobre faltas justificadas

1- As faltas justificadas, quando previsíveis, são obrigatoriamente comunicadas à entidade patronal com a antecedência mínima de 5 dias.

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

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

4- A entidade patronal pode, em qualquer caso de falta justificada, exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação.

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

6- Determinam perda de retribuição as seguintes faltas, ainda que justificadas:

a) As faltas dadas pelos membros da direção da associação sindical para o desempenho das suas funções que excedam os créditos de tempo referidos neste CCT;

b) As faltas dadas pelos membros da comissão de trabalhadores, subcomissões e comissões coordenadoras no exercício da sua atividade para além do crédito concedido nos termos deste CCT;

c) As faltas dadas por motivos de doença, desde que o trabalhador beneficie de um regime de Segurança Social de proteção na doença;

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

lhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;

e) As previstas na alínea j) do número 2 do artigo 52.º deste CCT, quando superiores a 30 dias por ano;

f) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador.

Cláusula 53.^a

Efeitos das faltas injustificadas

1- As faltas injustificadas determinam sempre a perda de retribuição correspondente ao período de ausência, o qual será descontado, para todos os efeitos, na antiguidade do trabalhador.

2- Tratando de faltas injustificadas a um ou meio período normal de trabalho diário, o período de ausência a considerar para os efeitos do número anterior abrangerá todos os dias de descanso ou feriado imediatamente anteriores ou posteriores ao dia ou dias de falta, considerando-se que o trabalhador praticou uma infração grave.

3- Incorre em infração disciplinar grave todo o trabalhador que:

a) Faltar injustificadamente durante 3 dias úteis consecutivos ou seis dias interpolados no período de um ano, constituindo justa causa de despedimento quando o número de faltas injustificadas atingir 5 seguidas ou 10 interpoladas em cada ano;

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

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

Cláusula 54.^a

Efeitos das faltas no direito a férias

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

2- Nos casos em que as faltas determinam perda de retribuição, esta poderá ser substituída, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por perda de dias de férias, na proporção de 1 dia de férias por cada dia de falta, desde que salvaguardado o gozo efetivo de 20 dias úteis de férias ou 5 dias úteis, se se tratar de férias no ano de admissão.

SECÇÃO VI

Suspensão da prestação de trabalho por impedimento prolongado

Cláusula 55.^a

Impedimento prolongado

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

lho, sem prejuízo da observância das disposições aplicáveis da legislação sobre Segurança Social.

2- O tempo de suspensão conta-se para efeitos de antiguidade, conservando o trabalhador o direito ao lugar e continuando obrigado a respeitar a empresa.

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 haja a certeza ou se preveja com segurança que o impedimento terá duração superior àquele prazo.

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

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

Cláusula 56.^a

Licença sem retribuição

1- A entidade patronal pode atribuir ao trabalhador, a pedido deste, licença sem retribuição por período determinado, passível de prorrogação.

2- O período de licença sem retribuição conta-se para efeitos de antiguidade.

3- Durante o mesmo período cessam os direitos, deveres e garantias das partes na medida em que pressupõem a efetiva prestação de trabalho.

4- O trabalhador beneficiário da licença sem vencimento mantém o direito ao lugar.

5- Pode ser contratado um substituto para o trabalhador na situação de licença sem vencimento, em conformidade com as disposições que regulam o contrato a termo.

CAPÍTULO VII

Retribuição, remunerações, subsídios e outras prestações pecuniárias

Cláusula 57.^a

Princípio constitucional da retribuição

Aos trabalhadores abrangidos pela presente convenção será assegurada uma retribuição do trabalho, segundo a quantidade, natureza e qualidade, em observância do princípio constitucional de que a trabalho igual salário igual, sem distinção de nacionalidade, idade, sexo, raça, religião ou ideologia.

Cláusula 58.^a

Conceito de retribuição do trabalho

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

2- A retribuição compreende a retribuição base e todas as outras prestações regulares e periódicas feitas, direta ou indiretamente, em dinheiro ou em espécie, bem como outras prestações que a presente convenção vier a definir como tal.

3- Até prova em contrário, presume-se constituir retribuição toda e qualquer prestação do empregador ao trabalhador.

4- Para os efeitos desta convenção, considera-se ilíquido o valor de todas as prestações pecuniárias nelas estabelecidas.

5- Não se considera retribuição:

a) A remuneração por trabalho suplementar;

b) As importâncias recebidas a título de ajudas de custo, subsídios de refeição, abonos de viagem, despesas de transporte e alimentação, abonos de instalação e outros equivalentes;

c) As gratificações extraordinárias e os prémios de produtividade concedidos pelo empregador quando não atribuídos com carácter regular ou quando não definidas antecipadamente.

6- Para efeitos desta convenção, entende-se por:

a) **Retribuição de base:** a retribuição correspondente à tabela salarial, anexo II desta convenção, que dela faz parte integrante;

b) **Retribuição mínima:** a retribuição de base e as diuturnidades;

c) **Retribuição efetiva:** a retribuição ilíquida mensal recebida pelo trabalhador que integra a retribuição de base, as diuturnidades e qualquer outra prestação paga mensalmente e com carácter de permanência por imperativo da lei ou deste CCT.

Cláusula 59.^a

Cálculo da retribuição horária e diária

1- A retribuição horária é calculada segundo a fórmula:

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

sendo *RM* o valor da retribuição efetiva e *n* o período normal de trabalho semanal.

2- A retribuição diária é igual a 1/30 da retribuição efetiva, desde que não tenha sido estipulado um salário diário nos termos deste CCT, para o trabalhador em trabalho sazonal.

Cláusula 60.^a

Retribuição certa e retribuição variável

1- Os trabalhadores poderão receber uma retribuição mista, ou seja, constituída por uma parte fixa e uma parte variável.

2- Aos trabalhadores que aufram uma retribuição mista, será assegurado como valor mínimo o correspondente à retribuição mínima a que teriam direito, para a respetiva categoria profissional, nos termos deste CCT.

3- Independentemente do tipo de retribuição, o trabalhador não pode, em cada mês de trabalho, receber montante ilíquido inferior ao da retribuição mínima mensal garantida, salvo havendo faltas injustificadas ou faltas justificadas que determinam a perda de retribuição.

4- Quando a retribuição for variável ou mista, o pagamento da componente variável da retribuição deve efetuar-se até ao final do mês seguinte àquele a que respeite. Este prazo poderá ser antecipado para outra data que venha a ser acordada entre o trabalhador e empregador.

Cláusula 61.^a

Forma de pagamento

1- As prestações devidas a título de retribuição são satisfeitas por inteiro no decurso do mês a que digam respeito ou na data em que devam ser pagas segundo a presente convenção.

2- O empregador pode efetuar o pagamento por meio de qualquer meio de pagamento legalmente admissível à ordem do respetivo trabalhador, desde que o montante devido esteja disponível nos prazos referidos no número anterior.

3- No ato de pagamento da retribuição, o empregador deve entregar ao trabalhador documento no qual conste o seu nome completo, grupo, categoria profissional e nível de retribuição, número de inscrição na instituição de Segurança Social, período a que a retribuição respeita, discriminação da modalidade das prestações remuneratórias, importâncias relativas à prestação de trabalho suplementar ou noturno, bem como todos os descontos e deduções devidamente especificados, com indicação do montante líquido a receber.

Cláusula 62.^a

Retribuição de trabalho suplementar

Retribuição de trabalho suplementar

1- O trabalho prestado em dia normal de trabalho será remunerado com os seguintes acréscimos:

a) 25 % da retribuição normal na 1.^a hora;

b) 37,5 % da retribuição normal nas horas ou frações subsequentes.

2- O trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, e em dia feriado confere ao trabalhador o direito a um acréscimo de 50 % da retribuição, por cada hora de trabalho efetuado.

3- Sempre que o trabalho suplementar se prolongue para além das 20 horas, o trabalhador tem direito a um subsídio de refeição de montante igual ao do disposto na cláusula 68.^a deste CCT.

4- Sempre que o trabalhador preste trabalho suplementar em dias de descanso semanal e em feriados terá direito ao subsídio de refeição nos termos da cláusula 68.^a e, se o trabalho tiver duração superior a 5 horas e se prolongar para além das 20 horas, terá também direito a um subsídio de refeição de igual montante ou em alternativa, por decisão do empregador, ao fornecimento de uma refeição por esta.

5- Quando o trabalho suplementar terminar a horas que não permita ao trabalhador a utilização de transportes coletivos, caberá ao empregador fornecer ou suportar os custos de transporte até à residência ou alojamento habitual do trabalhador.

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

Cláusula 63.^a

Retribuição em caso de substituição do trabalhador

Sempre que um trabalhador substitua outro de categoria superior por período que ultrapasse três dias consecutivos de

trabalho normal receberá, a partir do 4.º dia consecutivo de substituição uma retribuição base idêntica à da correspondente função desempenhada pelo trabalhador substituído bem como a eventuais subsídios de função.

Cláusula 64.^a

Retribuição da isenção de horário de trabalho

1- Os trabalhadores que venham a ficar isentos de horário de trabalho têm direito a uma retribuição adicional definida nos pontos seguintes:

a) Aos trabalhadores cuja isenção de horário de trabalho implicar a não sujeição aos limites máximos dos períodos normais de trabalho, essa retribuição será de 1 hora de trabalho suplementar por dia;

b) Aos trabalhadores cuja isenção de horário de trabalho for acordada com observância dos períodos normais de trabalho, essa retribuição será de 2 horas de trabalho suplementar por semana.

2- Quando o trabalhador preste trabalho em dia de descanso semanal obrigatório ou feriado, não se aplica, para efeitos de determinação de retribuição adicional, o regime de isenção de trabalho, mas sim o de trabalho suplementar estabelecido na presente convenção.

Cláusula 65.^a

Retribuição e subsídio de férias

1- Todos os trabalhadores têm direito a receber, durante as férias, uma retribuição igual à que receberiam se estivessem ao serviço.

2- Além da retribuição mencionada no número anterior, o trabalhador tem direito a um subsídio de férias cujo montante compreende a retribuição base e as demais prestações retributivas que sejam contrapartida do modo específico da execução do trabalho.

3- O subsídio deve ser pago antes do início do período de férias e proporcionalmente, desde que sejam gozados, no mínimo, 10 dias úteis consecutivos.

4- A redução do período de férias nos termos do artigo 257.º do CT não implica uma redução correspondente nem na retribuição nem no respetivo subsídio de férias.

5- Quando os trabalhadores não vencerem as férias por inteiro, nomeadamente no ano de admissão dos trabalhadores e os trabalhadores contratados a termo, receberão um subsídio proporcional ao período de férias a que têm direito.

6- Para os trabalhadores remunerados pela tabela constante no anexo III deste CCT, o seu subsídio de férias é proporcionalmente incluído no montante do salário diário.

Cláusula 66.^a

Subsídio de Natal

1- Todos os trabalhadores têm direito a subsídio de Natal de valor igual a um mês de retribuição, que deve ser pago até 15 de dezembro de cada ano.

2- Em caso de suspensão da prestação de trabalho por im-

pedimento prolongado, o trabalhador terá direito, no ano em que a suspensão tiver início, a um subsídio de Natal proporcional ao tempo de trabalho prestado nesse ano.

3- No ano de admissão, o trabalhador terá direito a um subsídio de Natal proporcional ao tempo de trabalho prestado nesse ano.

4- Cessando por qualquer forma o contrato de trabalho, nomeadamente por morte do trabalhador, antes da época do pagamento do subsídio de Natal, aplica-se o disposto no número 2 desta cláusula.

5- Para os trabalhadores remunerados pela tabela constante no anexo III deste CCT, o seu subsídio de Natal é proporcionalmente incluído no montante do salário diário.

Cláusula 67.^a

Diuturnidades

1- A todos os trabalhadores em regime de tempo completo e sem promoção ou acesso obrigatório é atribuída uma diuturnidade de valor igual a 9,00 € por cada cinco anos de permanência na categoria profissional ao serviço do mesmo empregador, até ao limite de cinco diuturnidades.

2- Para efeito da aplicação do número 1 desta cláusula, a permanência na categoria conta-se desde 1 de julho de 2007, salvo para os trabalhadores com cinco ou mais anos de antiguidade na mesma categoria e na mesma entidade patronal a essa data.

3- Os trabalhadores em regime de tempo parcial têm direito a uma diuturnidade de valor proporcional à correspondente ao horário completo.

4- Os trabalhadores admitidos ao serviço a partir de 1 de janeiro de 2018, deixarão de ser abrangidos pelo disposto nos números anteriores.

Cláusula 68.^a

Subsídio de refeição

1- A todos os trabalhadores é atribuído um subsídio de refeição de valor igual a 4,25 €, por dia de trabalho efetivamente prestado.

2- Para efeitos do disposto no número anterior, o direito ao subsídio de refeição efetiva-se sempre que o trabalhador preste, no mínimo, um número de horas diárias de trabalho igual a metade da duração do seu período normal de trabalho por dia.

Cláusula 69.^a

Retribuição do trabalho noturno

1- A retribuição do trabalho noturno será superior em 25 % à retribuição a que dá direito o trabalho equivalente prestado durante o dia.

2- A prestação de trabalho noturno depois das 21 horas confere ao trabalhador o direito ao subsídio de refeição previsto no artigo 68.º deste CCT ou em alternativa, por decisão da entidade empregadora, a uma refeição fornecida por esta.

3- O disposto no número anterior não se aplica aos trabalhadores em regime de turnos.

CAPÍTULO VIII

Local de trabalho, deslocações, transportes e transferências

SECÇÃO I

Local de trabalho

Cláusula 70.^a

Local de trabalho

1- O local de trabalho deve ser definido pelo empregador no ato de admissão de cada trabalhador.

2- Na falta desta definição, o local de trabalho será o que resulte da natureza do serviço ou circunstâncias do contrato individual de trabalho de cada trabalhador.

Cláusula 71.^a

Conceito de transferência do local de trabalho

Entende-se por transferência do local de trabalho toda a deslocação definitiva dos trabalhadores do local de trabalho onde estão colocados para qualquer outro.

Cláusula 72.^a

Transferência a pedido do trabalhador

Os trabalhadores podem ser transferidos a seu pedido desde que haja vaga noutra exploração agrícola pertencente ao mesmo proprietário ou sob a mesma administração e não cause prejuízo à entidade patronal.

Cláusula 73.^a

Transferência do local de trabalho

1- O empregador pode, quando o interesse da empresa o exigir, transferir temporariamente o trabalhador para outro local de trabalho se essa transferência não implicar prejuízo sério para o trabalhador.

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

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

4- No caso previsto no número 2 o trabalhador pode rescindir o contrato se houver prejuízo sério, tendo neste caso direito a uma indemnização, de acordo com a respetiva antiguidade, correspondente a 30 dias de retribuição de base e diuturnidades, não podendo ser inferior a 90 dias.

5- O empregador deve custear as despesas do trabalhador impostas pela transferência temporária decorrentes do acréscimo com os custos de deslocação e resultantes da mudança de residência.

6- Salvo motivo imprevisível, a decisão de transferência de local de trabalho tem de ser comunicada ao trabalhador, devidamente fundamentada e por escrito, com 30 dias de antecedência.

SECÇÃO II

Deslocações e transportes

Cláusula 74.^a

Regime de deslocações

1- O regime das deslocações dos trabalhadores fora do local habitual de trabalho regula-se pela presente disposição em função das seguintes modalidades:

a) Deslocação pequena - dentro da localidade onde se situa o local habitual de trabalho;

b) Deslocação média - fora da localidade onde se situa o local habitual de trabalho mas para local que permite o regresso diário do trabalhador ao local de trabalho;

c) Deslocação grande - fora da localidade onde se situa o local habitual de trabalho para local que não permite o regresso diário do trabalhador ao local habitual de trabalho, com alojamento no local onde o trabalho se realiza;

d) Deslocação muito grande - entre o Continente e as Regiões Autónomas ou para fora do território nacional.

2- Nas deslocações pequenas o trabalhador tem direito ao reembolso das despesas de transporte em que tiver incorrido e no caso de ter recorrido a viatura própria, ao valor de 0,36 €/Km.

3- Nas deslocações médias o trabalhador tem direito ao reembolso das despesas de transporte nos termos previstos no número 2 desta cláusula, se for o caso, e ao reembolso de despesas com refeições, designadamente pequeno-almoço, se o trabalhador comprovadamente iniciar a deslocação antes das 6h30 da manhã e até ao montante de 3,00 €, almoço, se a deslocação abranger o período entre as 12h30 e 14h30 e até ao montante de 9,00 €, jantar, se a deslocação se prolongar para além das 20h00 e até ao montante de 9,00 € e ceia, se a deslocação se prolongar para além das 24h00 e até ao montante de 3,00 €. Em alternativa, o empregador poderá determinar atribuir ajudas de custo ao trabalhador, nos mesmos termos em que são asseguradas aos funcionários públicos.

4- Nas deslocações muito grandes, o empregador suportará o pagamento da viagem, ida e volta, alojamento e refeições ou em alternativa, às duas últimas, atribuição de ajudas de custo nos mesmos termos em que são asseguradas aos funcionários públicos.

Cláusula 75.^a

Deslocações para frequência de cursos de formação profissional

1- Consideram-se deslocações para efeitos de frequência de ações de formação profissional, promovidas pelo empregador, as mudanças do local habitual de trabalho ocasionadas pelas mesmas.

2- Aos trabalhadores deslocados para ações de formação profissional o empregador assegurará transporte necessário à deslocação e fornecerá alimentação e alojamento e em alternativa, assegurará o pagamento de todas as despesas ocasionadas com a deslocação, nomeadamente as decorrentes de transporte, alimentação e alojamento.

3- O tempo do trajeto e da formação não deve exceder o período normal diário a que os trabalhadores estão obrigados.

CAPÍTULO IX

Condições particulares de trabalho

Cláusula 76.^a

Parentalidade

A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes, pelo que para além do estipulado no presente CCT, para a generalidade dos trabalhadores por ele abrangidos, são assegurados a estes na condição de maternidade e paternidade os direitos constantes no CT.

Cláusula 77.^a

Protecção na parentalidade

1- A protecção na parentalidade concretiza-se através da atribuição dos seguintes direitos:

- a) Licença em situação de risco clínico durante a gravidez;
- b) Licença por interrupção de gravidez;
- c) Licença parental, em qualquer das modalidades;
- d) Licença por adopção;
- e) Licença parental complementar em qualquer das modalidades;
- f) Dispensa da prestação de trabalho por parte de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, por motivo de protecção da sua segurança e saúde;
- g) Dispensa para consulta pré-natal;
- h) Dispensa para avaliação para adopção;
- i) Dispensa para amamentação ou aleitação;
- j) Faltas para assistência a filho;
- k) Faltas para assistência a neto;
- l) Licença para assistência a filho;
- m) Licença para assistência a filho com deficiência ou doença crónica;
- n) Trabalho a tempo parcial de trabalhador com responsabilidades familiares;
- o) Horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares;
- p) Dispensa de prestação de trabalho em regime de adaptabilidade;
- q) Dispensa de prestação de trabalho suplementar;
- r) Dispensa de prestação de trabalho no período noturno.

2- Os direitos previstos no número anterior apenas se aplicam, após o nascimento do filho, a trabalhadores progenitores que não estejam impedidos ou inibidos totalmente do exercício do poder paternal, com exceção do direito de a mãe gozar 14 semanas de licença parental inicial e dos referentes a protecção durante a amamentação.

Cláusula 78.^a

Conceitos em matéria de protecção da parentalidade

1- No âmbito do regime de protecção da parentalidade, entende-se por:

a) Trabalhadora grávida, a trabalhadora em estado de gestação que informe o empregador do seu estado, por escrito, com apresentação de atestado médico;

b) Trabalhadora puérpera, a trabalhadora parturiente e durante um período de 120 dias subsequentes ao parto que informe o empregador do seu estado, por escrito, com apresentação de atestado médico ou certidão de nascimento do filho;

c) Trabalhadora lactante, a trabalhadora que amamenta o filho e informe o empregador do seu estado, por escrito, com apresentação de atestado médico.

2- O regime de protecção da parentalidade é ainda aplicável desde que o empregador tenha conhecimento da situação ou do facto relevante.

Cláusula 79.^a

Licença parental inicial

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

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

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

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

5- O gozo de licença parental inicial em simultâneo, de pai e mãe que trabalhem na mesma empresa, senão esta uma microempresa, depende de acordo com o trabalhador.

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

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

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

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

Cláusula 80.^a

Períodos de licença parental exclusiva da mãe

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

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

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

Cláusula 81.^a

Licença parental inicial a gozar por um progenitor em caso de impossibilidade do outro

1- O pai ou a mãe tem direito a licença, com a duração referida nos números 1, 2 ou 3 da cláusula 79.^a, ou do período remanescente da licença, nos casos seguintes:

a) Incapacidade física ou psíquica do progenitor que estiver a gozar a licença, enquanto esta se mantiver;

b) Morte do progenitor que estiver a gozar a licença.

2- Em caso de morte ou incapacidade física ou psíquica da mãe, a licença parental inicial a gozar pelo pai tem a duração mínima de 30 dias.

3- Em caso de morte ou incapacidade física ou psíquica de mãe não trabalhadora nos 120 dias a seguir ao parto, o pai tem direito a licença nos termos do número 1, com a necessária adaptação, ou do número anterior.

4- Para efeito do disposto nos números anteriores, o pai informa o empregador, logo que possível e, consoante a situação, apresenta atestado médico comprovativo ou certidão de óbito e, sendo caso disso, declara o período de licença já gozado pela mãe.

5- Constitui contra-ordenação muito grave a violação do disposto nos números 1 a 4.

Cláusula 82.^a

Licença parental exclusiva do pai

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

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

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

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

Cláusula 83.^a

Regime das licenças, faltas e dispensas

1- Não determinam perda de quaisquer direitos, salvo quanto à retribuição, e são consideradas como prestação efetiva de trabalho as ausências ao trabalho resultantes de:

a) Licença em situação de risco clínico durante a gravidez;

b) Licença por interrupção de gravidez;

c) Licença parental, em qualquer das modalidades;

d) Licença por adoção;

e) Licença parental complementar em qualquer das modalidades;

f) Falta para assistência a filho;

g) Falta para assistência a neto;

h) Dispensa de prestação de trabalho no período noturno;

i) Dispensa da prestação de trabalho por parte de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, por motivo de proteção da sua segurança e saúde;

j) Dispensa para avaliação para adoção.

2- A dispensa para consulta pré-natal, amamentação ou aleitação não determina perda de quaisquer direitos e é considerada como prestação efetiva de trabalho.

3- As licenças por situação de risco clínico durante a gravidez, por interrupção de gravidez, por adoção e licença parental em qualquer modalidade:

a) Suspendem o gozo das férias, devendo os dias remanescentes ser gozados após o seu termo, mesmo que tal se verifique no ano seguinte;

b) Não prejudicam o tempo já decorrido de estágio ou ação ou curso de formação, devendo o trabalhador cumprir apenas o período em falta para o completar;

c) Adiam a prestação de prova para progressão na carreira profissional, a qual deve ter lugar após o termo da licença.

4- A licença parental e a licença parental complementar, em quaisquer das suas modalidades, por adoção, para assistência a filho e para assistência a filho com deficiência ou doença crónica:

a) Suspendem-se por doença do trabalhador, se este informar o empregador e apresentar atestado médico comprovativo, e prosseguem logo após a cessação desse impedimento;

b) Não podem ser suspensas por conveniência do empregador;

c) Não prejudicam o direito do trabalhador a aceder à informação periódica emitida pelo empregador para o conjunto dos trabalhadores;

d) Terminam com a cessação da situação que originou a respetiva licença que deve ser comunicada ao empregador no prazo de cinco dias.

5- No termo de qualquer situação de licença, faltas, dispensa ou regime de trabalho especial, o trabalhador tem direito a retomar a atividade contratada, devendo, no caso previsto na alínea d) do número anterior, retomá-la na primeira vaga que ocorrer na empresa ou, se esta entretanto se não verificar, no termo do período previsto para a licença.

6- A licença para assistência a filho ou para assistência a filho com deficiência ou doença crónica suspende os direitos,

deveres e garantias das partes na medida em que pressupõem a efetiva prestação de trabalho, designadamente a retribuição, mas não prejudica os benefícios complementares de assistência médica e medicamentosa a que o trabalhador tenha direito.

CAPÍTULO X

Disciplina

Cláusula 84.^a

Poder disciplinar

1- A entidade patronal tem poder disciplinar sobre os trabalhadores que se encontrem ao seu serviço, observando-se o disposto no CT.

2- A entidade patronal exerce ela própria o poder disciplinar, podendo este ser ainda exercido pelos superiores hierárquicos dos trabalhadores.

CAPÍTULO XI

Segurança e saúde no trabalho

Cláusula 85.^a

Princípios gerais

1- As entidades patronais cumprirão e farão cumprir o estipulado na legislação vigente sobre segurança e saúde no trabalho, nomeadamente o estipulado sobre estas matérias e ainda não revogadas do anterior Código do Trabalho aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de agosto, e Lei n.º 35/2004, de 29 de julho, que a regulamenta.

2- Nas empresas com 50 ou mais trabalhadores ao seu serviço ou que, embora com menos de 50 trabalhadores, apresentem riscos excecionais de acidente ou de doença ou taxa elevada de frequência ou gravidade de acidentes poderá existir uma comissão de segurança e saúde no trabalho, paritária, nos termos da legislação vigente.

Cláusula 86.^a

Comissão de segurança e saúde no trabalho

1- Nos termos do número 2 da cláusula 86.^a deste CCT, poderá ser criada em cada empresa uma comissão de segurança e saúde no trabalho, de composição paritária.

2- As comissões de segurança, higiene e saúde no trabalho elaborarão os seus próprios estatutos.

3- As comissões de segurança, higiene e saúde no trabalho são compostas por vogais, sendo representantes dos trabalhadores os eleitos nos termos da cláusula seguinte, cabendo a cada empresa designar um número idêntico de representantes.

Cláusula 87.^a

Representantes dos trabalhadores na comissão de segurança e saúde no trabalho

1- Os representantes dos trabalhadores para a comis-

são de segurança e saúde no trabalho são eleitos pelos trabalhadores, por voto direto e secreto, segundo o princípio da representação pelo método de Hondt.

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

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

4- Os representantes dos trabalhadores não poderão exceder:

a) Empresas com menos de 61 trabalhadores - 1 representante;

b) Empresas de 61 a 150 trabalhadores - 2 representantes;

c) Empresas de 151 a 300 trabalhadores - 3 representantes;

d) Empresas de 301 a 500 trabalhadores - 4 representantes;

e) Empresas de 501 a 1000 trabalhadores - 5 representantes;

f) Empresas de 1001 a 1500 trabalhadores - 6 representantes;

g) Empresas com mais de 1500 trabalhadores - 7 representantes.

5- O mandato dos representantes dos trabalhadores é de 3 anos.

6- A substituição dos representantes só é admitida no caso de renúncia ou impedimento definitivo, cabendo a mesma aos candidatos efetivos e suplentes, pela ordem indicada na respetiva lista.

7- Os representantes dos trabalhadores a que se referem os números anteriores dispõem para o exercício das suas funções de um crédito de 5 horas por mês.

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

Cláusula 88.^a

Organização de serviços

Independentemente do número de trabalhadores que se encontrem ao seu serviço, o empregador deve organizar serviços de segurança e saúde, visando a prevenção de riscos profissionais e a promoção da saúde dos trabalhadores, de acordo com o estabelecido na legislação em vigor aplicável.

CAPÍTULO XII

Atividade e organização sindical dos trabalhadores

Cláusula 89.^a

Atividade sindical nos locais de trabalho

Os trabalhadores abrangidos pelo presente contrato têm direito ao exercício da atividade sindical, nos termos do CT.

Cláusula 90.^a

Reuniões

1- Os trabalhadores têm direito a reunirem-se no interior da empresa fora do horário de trabalho.

2- As reuniões serão convocadas por 1/3 dos trabalhadores ou pelo sindicato respetivo.

3- As reuniões efetuadas na empresa nos termos do número 1 serão comunicadas à entidade patronal com quarenta e oito horas de antecedência.

4- Os membros das direções das associações sindicais, devidamente identificados, nos termos da lei, que trabalhem na empresa podem participar nas reuniões.

5- Todo o diretor sindical para entrar na empresa, seja em que altura for, terá de se identificar, nos termos da lei em vigor à data deste CCT, à entidade patronal ou aos seus representantes.

Clausula 91.^a

Direitos, competências e poderes dos dirigentes e delegados sindicais

1- Os delegados sindicais têm direito a afixar convocatórias ou informações relativas à vida sindical, procedendo a sua distribuição entre os trabalhadores, mas sem prejuízo, em qualquer caso, da laboração normal. O local de afixação será indicado pela entidade patronal.

2- O número de delegados sindicais a quem são atribuídos os créditos de horas e a sua competência e poderes, bem como os seus direitos e os dos membros das comissões de trabalhadores ou dos corpos gerentes das associações sindicais, serão regulados pelo CT.

Cláusula 92.^a

Reuniões com a entidade patronal

1- Os delegados sindicais poderão reunir com a entidade patronal ou com quem esta para o efeito designar, sempre que uma ou outra parte o julgue conveniente.

2- Sempre que uma reunião não puder realizar-se no dia para que foi convocada, o motivo de adiamento deverá ser fundamentado por escrito pela parte que não puder comparecer, devendo a reunião ser marcada e realizada num dos 15 dias seguintes.

3- O tempo dispensado nas reuniões previstas nesta cláusula não é considerado para o efeito de crédito de horas previsto na cláusula anterior.

4- Os dirigentes sindicais, ou os seus representantes, devidamente credenciados, podem participar nas reuniões previstas nesta cláusula, mediante comunicação dos promotores ao empregador, com a antecedência mínima de seis horas.

CAPÍTULO XIII

Comissão paritária

Cláusula 93.^a

Constituição

1- Até 90 dias após a entrada em vigor deste contrato será

criada uma comissão paritária constituída por 2 representantes de cada uma das partes outorgantes do presente CCT.

2- Por cada representante efetivo será designado um suplente que o substituirá no exercício de funções em caso de impedimento do membro efetivo.

3- Nas reuniões da comissão paritária, os representantes de cada uma das partes poderão fazer-se acompanhar dos assessores que julguem necessários, os quais não terão direito a voto.

4- A comissão paritária funcionará enquanto estiver em vigor o presente contrato, podendo os seus membros ser substituídos pela parte que os nomeou em qualquer altura, mediante comunicação por escrito à outra parte.

Cláusula 94.^a

Competência

1- Compete à comissão paritária:

a) Interpretar as cláusulas do presente CCT;

b) Analisar os casos omissos no presente CCT;

c) Proceder à definição e enquadramento de novas profissões;

d) Deliberar sobre dúvidas emergentes da aplicação do presente CCT;

e) Deliberar sobre o local, calendário e convocação das reuniões.

2- A deliberação da comissão paritária que criar uma nova categoria profissional deverá obrigatoriamente determinar a respetiva integração num dos níveis de remuneração previsto no anexo I, para efeitos de retribuição e demais direitos.

Cláusula 95.^a

Funcionamento e deliberações

1- A comissão paritária considera-se constituída e apta a funcionar logo que os nomes dos vogais sejam comunicados, por escrito e no prazo previsto no número 1 da cláusula 93.^a, à outra parte e ao Ministério do Trabalho, da Solidariedade e da Segurança Social.

2- A comissão paritária funcionará a pedido de qualquer das partes e só poderá deliberar desde que estejam presentes, pelo menos 1 membro de cada uma das partes.

3- As deliberações tomadas por unanimidade serão depositadas e publicadas nos mesmos termos da convenção coletiva e consideram-se para todos os efeitos como integrando este CCT.

4- A deliberação tomada por unanimidade, uma vez publicada, é aplicável no âmbito da portaria de extensão da convenção.

5- A pedido da comissão poderá participar nas reuniões um representante do Ministério do Trabalho, da Solidariedade e da Segurança Social, sem direito a voto.

CAPÍTULO XIV

Disposições finais e transitórias

Cláusula 96.^a

Regimes mais favoráveis

O regime estabelecido pelo presente contrato não prejudica direitos e regalias mais favoráveis em vigor, mesmo que não previstos em instrumentos de regulamentação de trabalho anteriores.

Cláusula 97.^a

Casos omissos

Aplicar-se-á a lei geral do trabalho nos casos não expressamente previstos neste contrato.

ANEXO I

Categorias profissionais e definição de funções

Ajudante de armazém - É o/a trabalhador(a) que trabalha na dependência do/a operador(a) de armazém, adiante descrito, auxiliando-o nas tarefas a desenvolver por este.

Aplicador(a) de produtos fitofarmacêuticos e de adubos - É o/a trabalhador(a) que manipula e aplica de forma segura produtos fitofarmacêuticos, minimizando os riscos para o aplicador, o ambiente, culturas, espécies e organismos visados e para o consumidor, de acordo com os princípios da proteção integrada. Controla, conserva e mantém materiais de aplicação de acordo com normas técnicas. Verifica as condições e características dos locais de armazenamento de produtos fitofarmacêuticos e de transporte por forma a que as mesmas sejam realizadas com segurança e de modo a prevenir a existência de acidentes de trabalho.

Assistente administrativo(a) - É o/a trabalhador(a) que executa tarefas relacionadas com o expediente geral da empresa, de acordo com procedimentos estabelecidos, utilizando equipamento informático e equipamento e utensílios de escritório: receciona e regista a correspondência em suporte papel e através de meios informáticos e encaminha-a para os respetivos destinatários em função do tipo de assunto e da prioridade da mesma, efetua o processamento de texto em memorandos, cartas/ofícios, relatórios e outros documentos com base em informação fornecida, arquiva a documentação, separando-a em função do tipo de assunto ou do tipo de documento, respeitando regras e procedimentos de arquivo, procede à expedição da correspondência, identificando o destinatário e acondicionando-a de acordo com os procedimentos adequados, prepara e confere documentação de apoio à atividade comercial da empresa, designadamente documentos referentes a contratos de compra e venda (requisições, guias de remessa, faturas, recibos e outros) e documentos bancários (cheques, letras, livranças e outros), regista, atualiza, manualmente ou utilizando aplicações informáticas específicas da área administrativa, dados necessários à gestão da empresa, nomeadamente os referentes ao economato, à faturação, vendas e clientes, compras e fornecedores, pessoal e salários, stocks e aprovisionamento, atende e encaminha, telefónica ou pessoalmente, o público interno e externo à empresa, nomeadamente clientes, fornecedores e funcioná-

rios, em função do tipo de informação ou serviço pretendido.

Encarregado(a) de exploração - É o/a trabalhador(a) responsável pela exploração agrícola, executando funções de gestão e os respetivos trabalhos, coordenando-os quando existirem outros trabalhadores a prestar serviço na exploração, coordena a execução dos trabalhos de todos os setores da exploração agrícola ou pecuária, sendo o responsável pela gestão da respetiva exploração.

Estagiário(a) - É o/a trabalhador(a) que se prepara para ingressar numa das categorias profissionais dos níveis 2, 3 ou 4 deste CCT. O trabalhador só pode permanecer nesta categoria pelo período máximo de 18 meses, findo o qual ingressa na categoria profissional respetiva.

Jardineiro(a) - É o/a trabalhador(a) especializado na sementeira, plantação e manutenção de flores e arbustos de enfeite em jardins e espaços verdes ou para fins comerciais.

Motorista - É o/a trabalhador(a) que possuindo carta de condução profissional, conduz veículos automóveis (pesados ou ligeiros), zela pelo bom estado de funcionamento, conservação e limpeza das viaturas e procede à verificação direta dos níveis de óleo, água e combustível e do estado de pressão dos pneus. Quando estiver a conduzir veículos de carga, compete-lhe orientar a carga, descarga e arrumação das mercadorias transportadas.

Motosserrista - É o/a trabalhador(a) que executa trabalhos com motosserras, nomeadamente no corte de madeiras, abate e limpeza de árvores. Efetua medições florestais e registo de dados. Opera com equipamentos moto manuais e equipamentos de proteção individual. Procede à manutenção dos espaços florestais. Previne os incêndios florestais. Aplica processos e métodos de proteção fitossanitária. Procede a operações inerentes ao abate de árvores. Extrai o material lenhosos do terreno. Efetua a manutenção e conservação da motosserra. Aplica os procedimentos técnicos associados ao abate de árvores em situação difícil.

Operador(a) agrícola - É o/a trabalhador(a) que procede à preparação do terreno para a sementeira e para a instalação de culturas ou de plantações, segundo o modo de produção definido. Instala culturas e plantações, de acordo com as operações culturais a realizar e o modo de produção definido. Procede às operações culturais necessárias ao desenvolvimento das culturas e de plantações, tendo em conta os hábitos vegetativos das espécies, as condições edafo-climáticas, a condução das culturas ao ar livre ou protegidas, de acordo com o método e o modo de produção definido. Precede à colheita dos produtos das culturas e das plantações, tendo em conta as suas características, os fins a que se destinam e o modo de produção. Procede às operações de corte, armazenamento e conservação da produção forrageira, de acordo com o método estabelecido, assegurando a adequada conservação dos alimentos e minimização do impacto ambiental. Conduz, opera e regula máquinas e equipamentos agrícolas adequados às atividades a realizar, tendo em conta as normas de segurança no trabalho e proteção ambiental. Executa a conservação e limpeza dos equipamentos e das instalações da exploração. Regista dados relativos às operações efetuadas, para utilização técnica e contabilística, a fim

de controlar os resultados e a produtividade da exploração. Executa operações simples ligadas às atividades pecuárias e florestais.

Operador(a) apícola - É o/a trabalhador(a) que organiza e executa tarefas relativas à produção, proteção, manutenção e exploração de colónias de abelhas no espaço rural, de forma a garantir a gestão sustentada do mesmo, através de técnicas e procedimentos adequados e respeitando as normas de qualidade dos produtos, de segurança e saúde no trabalho apícola, da legislação aplicável à atividade apícola e da proteção do ambiente.

Operador(a) de armazém - É o/a trabalhador(a) que gere, organiza e assegura a manutenção do armazém, realiza operações de carga e descarga de produtos e mercadorias controlando os seus fluxos, realiza atividades de balanço (inventário), utiliza tecnologias de informação e comunicação no âmbito da atividade e trata do manuseamento e arrumação de materiais e equipamentos.

Operador(a) florestal - É o/a trabalhador(a) que prepara e executa tarefas relativas à manutenção, proteção e exploração do material lenhoso e não lenhoso, bem como tarefas relacionadas com a atividade cinegética em espaços florestais, de forma a garantir a gestão sustentada destes espaços e respeitando as normas de qualidade dos produtos, de segurança e saúde no trabalho florestal e proteção do ambiente. Executa tarefas de manutenção, proteção e exploração de material lenhoso nos espaços florestais. Executa tarefas inerentes à produção de plantas em viveiro e movimentação no seu interior. Instala povoamentos florestais, de acordo com as técnicas pré-determinadas. Executa diversos tipos de podas e desramações em árvores. Procede às operações de resinagem, de acordo com a legislação em vigor. Procede à extração de cortiça em sobreiros vivos (descortiçamento), respeitando a legislação em vigor. Procede à apanha de sementes e frutos de espécies florestais em povoamentos selecionados. Procede aos cálculos das produções de lenha, de resina, de cortiça, de cogumelos e de sementes obtidas por exploração ou por hectare. Executa tarefas relacionadas com a atividade cinegética. Opera, regula e efetua a manutenção de equipamentos florestais e máquinas agrícolas adequadas às atividades a realizar. Executa a conservação e limpeza dos equipamentos e maquinaria utilizados e das instalações da exploração. Procede ao registo de dados da atividade do operador e da exploração florestal.

Operador(a) de jardinagem e espaços verdes - É o/a trabalhador(a) que organiza e executa tarefas relativas à instalação e manutenção de jardins e espaços verdes, tendo em conta as condições edafo-climáticas e respeitando as normas de segurança e saúde no trabalho agrícola e proteção do ambiente. Interpreta plantas, mapas, peças desenhadas do projeto de instalação de jardins e espaços verdes, a fim de identificar os dados necessários do trabalho a realizar. Prepara o terreno, para instalação de jardins e espaços verdes. Instala as espécies ornamentais de acordo com as orientações recebidas. Procede à manutenção de jardins espaços verdes, tendo em conta os hábitos vegetativos das espécies e as condições edafo-climáticas, de acordo com as orientações recebidas. Regista dados referentes ao trabalho realizado, de

forma a fornecer os elementos técnicos e contabilísticos necessários à gestão, de acordo com as orientações recebidas. Conduz, opera e regula máquinas e equipamentos de jardinagem e agrícolas adequados às atividades a realizar, tais como motocultivador, charrua, grade, escarificador, fresa, máquina de corte de relva, motosserras, corta-sebes, semeadores, roçadoras, «bobcat» e pulverizadores, de acordo com as orientações recebidas. Executa a conservação e limpeza dos equipamentos e instalações inerentes ao trabalho desenvolvido.

Operador(a) de máquinas agrícolas - É o/a trabalhador(a) que conduz e opera tratores agrícolas com e sem equipamentos montados ou rebocados e máquinas agrícolas, com vista à realização de operações culturais, de acordo com as instruções de trabalho e as condições edafo-climáticas, respeitando as normas de segurança e saúde no trabalho agrícola e de proteção do ambiente. Assegura a manutenção preventiva e executa reparações e afinações simples em tratores, reboques, máquinas, efetuando nomeadamente verificações de níveis de água, óleo e gasóleo, lubrificações, calibrações, substituições de peças desgastadas e limpeza dos equipamentos, por forma a garantir as suas condições de utilização. Regista dados referentes a cada trabalho realizado, por forma a fornecer os necessários elementos técnicos e contabilísticos.

Operador(a) pecuário - É o/a trabalhador(a) que executa tarefas relativas ao manejo do efetivo pecuário e à produção de produtos de origem animal tendo em conta as necessidades dos animais, a sua saúde e bem-estar, bem como o respeito pelas normas de qualidade dos produtos, de segurança alimentar e de saúde pública e de segurança e saúde no trabalho. Prepara e ministra a alimentação aos animais, tendo em conta o programa alimentar definido para cada espécie/raça, animal e fase do ciclo da vida, de acordo com o modo de produção. Assegura a limpeza e manutenção das instalações e dos equipamentos e o controlo do seu estado higiénico, sanitário e funcional e das condições ambientais, utilizando os meios colocados à sua disposição. Executa tarefas ligadas à sanidade animal, de acordo com o manejo profilático estabelecido e seguindo as instruções do médico veterinário, a fim de manter o bom estado sanitário da exploração e o bem-estar e a saúde animal. Executa tarefas ligadas ao manejo reprodutivo dos animais, de acordo com o plano de reprodução, as características das espécies e as instruções do médico veterinário, a fim de manter o bom estado sanitário da exploração e o bem-estar e a saúde animal. Executa tarefas ligadas ao manejo reprodutivo dos animais, de acordo com o plano de reprodução, as características das espécies e as instruções do médico veterinário. Efetua a ordenha dos animais nas espécies com função produtiva leiteira. Efetua tarefas específicas de manejo, de acordo com as espécies e o modo de produção estabelecido. Efetua as operações necessárias à identificação dos animais, tais como o preenchimento da sua ficha individual e a sua marcação por meio de fogo, brincos, azoto, coleiras, tatuagens, anilhas, marcas auriculares, bolo reticular, ou outros meios. Prepara os animais para o abate de emergência, efetua a recolha, o transporte e o tratamento de efluentes líquidos e sólidos, tendo em conta as técnicas estabelecidas, com vista à obtenção de chorumes

e estrumes numa perspetiva de sustentabilidade ambiental. Procede às operações culturais relacionadas com a manutenção e instalação de culturas forrageiras, prados e pastagens. Procede às operações de corte, conservação e armazenamento de produtos forrageiros. Conduz, opera e regula máquinas, equipamentos agrícolas e veículos adequados às operações culturais, às atividades de limpeza das instalações pecuárias, de alimentação e de transporte dos animais, tendo em conta as normas de segurança e o bem-estar animal. Regista e consulta dados técnicos da atividade, utilizando meios manuais ou informáticos.

Operador(a) de rega - É o/a trabalhador(a) que executa tarefas relativas aos sistemas de rega e drenagem. Avalia as necessidades hídricas das plantas. Identifica, instala e efetua diferentes sistemas de rega. Instala sistemas de drenagem. Zela pela conservação e manutenção dos equipamentos de rega.

Pastor(a) - É o/a trabalhador(a) que se dedica a domesticar, alimentar ou guardar animais ovinos, caprinos ou outros.

Rececionista - É o/a trabalhador(a) que assiste na portaria recebendo e atendendo visitantes que pretendam encaminhar-se para a administração ou outros trabalhadores ou atendendo outros visitantes com orientação das suas visitas e transmissão de indicações várias.

Técnico(a) administrativo - É o/a trabalhador(a) que organiza e executa as tarefas mais exigentes descritas para o assistente administrativo, controla as tarefas de um grupo de trabalhadores administrativos com atividades afins, controla a gestão do economato da empresa: regista as entradas e saídas de material preenchendo requisições ou outro tipo de documentação com vista à reposição das faltas; receciona o material, verificando a sua conformidade com o pedido efetuado e assegura o armazenamento do mesmo; executa tarefas de apoio à contabilidade geral da empresa, nomeadamente analisa e classifica a documentação de forma sistematizá-la para posterior tratamento contabilístico; executa tarefas administrativas de apoio à gestão de recursos humanos: regista e confere os dados relativos à assiduidade do pessoal; processa vencimentos, efetuando os cálculos necessários à determinação dos valores de abonos, descontos e montante líquido a receber; atualiza a informação dos processos individuais do pessoal, nomeadamente dados referentes a dotações, promoções e reconversões; reúne a documentação relativa aos processos de recrutamento, seleção e admissão de pessoal e efetua os contactos necessários; elabora os mapas e guias necessários ao cumprimento das obrigações legais, nomeadamente IRS e Segurança Social.

Técnico(a) de gestão equina - É o/a trabalhador(a) que executa atividades de planeamento, organização e gestão de coudelarias e outros espaços hípicas, colaborar na gestão pedagógica dos centros hípicas e escolas de equitação, realizar atividades de planeamento e organização de provas hípicas e prepara e utilizar o cavalo nas diferentes modalidades equestres, aplicando e respeitando as normas de proteção e bem-estar animal e de segurança e saúde no trabalho. Executa a gestão técnica de coudelarias, centros hípicas e escolas de equitação. Colabora na gestão pedagógica de centros hípicas e de escolas de equitação. Efetua a gestão operacional e o

controlo da manutenção de coudelarias e de outras unidades de produção equina. Programa, organiza e executa a gestão desportiva, administrativa e logística de eventos hípicas. Colabora na implementação de programas de qualidade, higiene e segurança das unidades equinas de que é responsável. Orienta e executa operações de manejo equino e sanitário visando a proteção e o bem-estar do cavalo. Assegura a preparação e a utilização racional de equinos para as diferentes modalidades olímpicas/competições desportivas. Assegura a manutenção física e moral do cavalo para as diferentes modalidades olímpicas/competições desportivas. Controla a execução financeira da empresa equestre.

Técnico(a) de jardinagem e espaços verdes - É o/a trabalhador(a) que orienta, organiza e executa tarefas relativas à instalação e manutenção de jardins e espaços verdes, de acordo com o projeto e respeitando as normas de segurança e saúde no trabalho agrícola e de proteção do ambiente. Analisa projetos e outras especificações técnicas, a fim de identificar os dados necessários ao trabalho e orientar e/ou realizar. Supervisiona o trabalho, distribuindo, orientando e controlando as atividades de jardinagem em função das programações estabelecidas, das normas de segurança, higiene e proteção do ambiente e promovendo a qualidade do desempenho e as relações de trabalho em equipa. Orienta e/ou procede à preparação do terreno para instalação de jardins espaços verdes. Orienta e/ou procede à instalação de espécies ornamentais de acordo com as especificações técnicas do projeto. Orienta e/ou procede à manutenção de jardins e espaços verdes, tendo em conta os hábitos vegetativos das espécies e as condições edafoclimáticas, de acordo com as especificações técnicas do projeto. Organiza e/ou regista dados referentes ao trabalho realizado, de forma a fornecer os elementos técnicos e contabilísticos necessários à gestão. Orienta e/ou procede à condução, operação e regulação de máquinas e equipamentos de jardinagem e agrícolas adequados às atividades a realizar tais como motocultivador, charrua, grade, escarificador, corta-mato, fresa, máquina de corte de relva, motosserras, corta-sebes, semeadores, roçadoras, bobcat, atomizadores e pulverizadores. Elabora orçamentos relativos à instalação e manutenção de jardins e espaços verdes, tendo em conta os custos, as áreas a utilizar e os tempos de trabalho. Orienta e/ou executa a conservação e a limpeza dos equipamentos e instalações inerentes ao trabalho desenvolvido.

Técnico(a) de manutenção - É o/a trabalhador(a) qualificado apto a orientar e a desenvolver atividades na área da manutenção, relacionadas com análise e diagnóstico, controlo e monitorização das condições de funcionamento dos equipamentos eletromecânicos e instalações elétricas. Planeia, prepara e procede a intervenções no âmbito da manutenção preventiva, sistemática ou corretiva. Executa ensaios e repõe em marcha de acordo com as normas de segurança, saúde e ambiente e regulamentos específicos em vigor. Interpreta desenhos, normas e outras especificações técnicas, a fim de identificar formas e dimensões, funcionalidades, materiais e outros dados complementares relativos a equipamento eletromecânicos e instalações elétricas. Controla o funcionamento dos equipamentos, deteta e diagnostica anomalias. Planeia, desenvolve e controla os trabalhos de ma-

nutrição e de conservação em equipamentos e instalações, de acordo com as normas de segurança, saúde e ambiente e regulamentos específicos em vigor. Avalia e providencia os meios humanos e materiais necessários à intervenção de manutenção, tendo em consideração os prazos de execução. Planeia e estabelece a sequência e os métodos de trabalho de desmontagem, reparação e montagem de componentes e/ou equipamentos e definir a aplicação de processos, materiais e ferramentas adequadas à execução dos trabalhos, de acordo com o diagnóstico efetuado. Controla e avalia as intervenções de manutenção e os equipamentos intervencionados, utilizando instrumentos adequados. Procede à instalação, preparação e ensaio de vários tipos de máquinas, motores e outros equipamentos. Colabora no desenvolvimento de estudos e projetos de adaptação de sistemas e equipamentos para melhoria de eficiência, ganhos de produtividade e prevenção de avarias.

Técnico(a) de máquinas florestais - É o/a trabalhador(a) que organiza e planeia a execução do trabalho florestal. Conduz e opera as máquinas de exploração florestal, cumprindo as normas de segurança e saúde no trabalho e de proteção do meio ambiente. Efetua o planeamento e a organização das operações da exploração florestal. Conduz e opera máquinas de exploração florestal na execução de diferentes operações de exploração florestal, tendo em conta a produtividade e o cumprimento das normas de segurança e saúde no trabalho e de proteção do ambiente. Utiliza os diferentes aparelhos de controlo e computação incorporados nas máquinas de exploração florestal, de forma a maximizar a produtividade. Efetua a manutenção preventiva de máquinas e equipamentos florestais, de acordo com as especificações do fabricante. Deteta avarias/anomalias fornecendo informação adequada às equipas de manutenção e reparação de máquinas e equipamentos de exploração florestal. Desatrela e desmonta os equipamentos das máquinas e procede à sua conservação, manutenção e arrumação, assim como de materiais e produtos utilizados, assegurando as suas condições de conservação. Efetua o acondicionamento e transporte de produtos e plantas florestais. Regista dados e elabora relatórios referentes ao trabalho realizado, de forma a fornecer todos os elementos técnicos e contabilísticos necessários.

Técnico(a) de produção agro-pecuária - É o/a trabalhador(a) que programa, organiza, orienta e executa as atividades de uma exploração agrícola e/ou pecuária aplicando técnicas, métodos e modos de produção compatíveis com a preservação ambiental e respeitando as normas de proteção e bem-estar animal e de qualidade dos produtos, de segurança alimentar, de saúde pública e de segurança e saúde no trabalho. Programa e organiza a realização das operações e tarefas necessárias à execução do plano anual de exploração agrícola e pecuária, de acordo com o modo de produção. Organiza e orienta a execução das operações e tarefas inerentes à produção agrícola e pecuária, assegurando a quantidade e a qualidade dos produtos obtidos e o cumprimento das normas de proteção do ambiente, segurança alimentar, segurança e saúde no trabalho e a proteção animal. Organiza e orienta a execução das operações e tarefas de armazenamento, acondicionamento ou conservação e transporte de produtos de origem

agrícola ou pecuária destinados à comercialização, tendo em conta a regulamentação aplicável e as exigências dos clientes. Efetua a gestão operacional e o controlo da manutenção, conservação e reparação dos tratores e outros veículos, máquinas, instalações, equipamentos e utensílios agrícolas e pecuários. Assegura a gestão e o tratamento dos efluentes e resíduos agrícolas e pecuários, de acordo com a legislação em vigor. Conduz veículos agrícolas, opera e regula máquinas e equipamentos agrícolas e pecuários tendo em conta as normas de segurança no trabalho e a proteção ambiental. Assegura a ligação operacional com os fornecedores de matérias-primas, bens e serviços, nos termos contratuais estabelecidos. Explora e aplica tecnologias de informação e comunicação na execução das operações agrícolas e pecuárias e na recolha e tratamento de informação. Sistematiza informação técnica e económica e elabora relatórios relativos à atividade agrícola ou pecuária. Controla a execução dos orçamentos previsionais e efetua os ajustamentos necessários. Identifica novos mercados, formas de comercialização, formas de valorização dos produtos agrícolas e pecuários e necessidades de investimento, preparando propostas e orçamentos.

Técnico(a) de recursos florestais e ambientais - É o/a trabalhador(a) que participa na gestão, exploração e proteção de áreas florestais, respeitando a legislação em vigor e as normas de segurança e saúde no trabalho florestal. Colabora na elaboração de planos de ordenamento florestal tendo em consideração o clima, os solos e outros fatores condicionantes. Participa na produção e exploração com vista à valorização dos produtos e à sustentabilidade do espaço florestal. Assegura a conservação, proteção e valorização dos espaços florestais. Assegura o respeito pelo ambiente e a utilização sustentada dos recursos naturais. Elaborar relatórios e preenche documentação técnica relativa à atividade desenvolvida.

Técnico(a) de qualidade - É o/ trabalhador(a) que planeia, coordena, assegura e promove a implementação e melhoria contínua dos Sistemas de Gestão da Qualidade, Ambiente e Segurança, em conformidade com os referenciais normativos e legislação aplicável, contribuindo para a eficiência e eficácia das organizações. Implementa sistemas de gestão da qualidade, ambiente e segurança de acordo com os referenciais normativos e exigências regulamentares e estatutárias aplicáveis. Apoia a gestão de recursos humanos. Gere o programa de auditorias e atua como auditor interno. Colabora na seleção, aprovação e avaliação de fornecedores, de acordo com critérios previamente definidos. Colabora na análise e avaliação da satisfação do cliente, através das técnicas de gestão da qualidade, de acordo com os referenciais normativos aplicáveis. Colabora na revisão dos sistemas de gestão de qualidade, ambiente e segurança.

Técnico(a) vitivinícola - É o/a trabalhador(a) que orienta e intervém em todas as operações desde a cultura da vinha até ao engarrafamento, incluindo a colheita de uvas, os processos de vinificação, armazenamento e envelhecimento, respeitando e implementando todas as práticas necessárias para garantir a qualidade do vinho. Analisa projetos e outras especificações técnicas a fim de identificar os dados necessários ao trabalho a orientar e a realizar. Orientar e intervir na preparação do terreno e à instalação da vinha. Orienta e

intervém nas operações necessárias ao desenvolvimento e à manutenção da vinha, tendo em conta os sistemas de proteção e produção integrada e de agricultura biológica. Orienta e intervém na vindima, de acordo com as características do produto final. Orienta e intervém na receção de uvas na adega. Orienta e intervém nas operações de vinificação, tratamento e armazenamento de vinhos, de acordo com as normas de segurança alimentar e de qualidade. Procede à avaliação sensorial de vinhos. Procede a análises físico-químicas de mostos e vinhos e interpreta os resultados analíticos, em conformidade com a legislação aplicável. Aplica tecnologia de informação e comunicação na execução das operações vitivinícolas e na recolha e tratamento de informação.

Telefonista - É o/a trabalhador(a) que presta serviço numa central telefónica, transmitindo aos telefones internos as chamadas recebidas e estabelecendo ligações internas ou para o exterior. Responde, se necessário, a pedidos de informação telefónicas.

Tratador(a) de animais em cativeiro - É o/a trabalhador(a) que executa as atividades relativas à higiene, alimentação, sanidade, reprodução e manejo de animais em cativeiro, respeitando o bem-estar animal e de acordo com as normas de proteção do ambiente, segurança e saúde no trabalho. Prepara e ministra a alimentação aos animais, tendo em conta o programa alimentar definido para cada espécie e para cada animal de acordo com a fase do seu ciclo de vida. Assegura a conservação dos alojamentos dos animais a nível higiénico, sanitário, ambiental e funcional, utilizando os meios colocados à sua disposição. Executa tarefas associadas à higiene e sanidade nos animais, vigiando o seu estado de saúde e aplicando as medidas profiláticas e os tratamentos curativos simples, seguindo as instruções do médico veterinário. Executa tarefas associadas à reprodução de animais em cativeiro. Procede à captura e imobilização dos animais com vista ao seu transporte, utilizando os métodos adequados e respeitando as normas de segurança e de bem-estar animal. Procede à identificação dos animais, utilizando os métodos adequados, tais como, coloração da pele, colocação de brincos, incisões e anilhas e preencher os dados relativos a cada animal em fichas de identificação. Presta informações ao público sobre os hábitos, características e habitat natural dos animais ao seu cuidado. Regista dados relativos à atividade desenvolvida, nomeadamente, tratamentos efetuados, alimentação, cuidados de higiene e ocorrências anómalas.

Tratador(a)/desbastador(a) de equinos - É o/a trabalhador(a) que executa as tarefas relativas ao manejo e desbaste de equinos, respeitando o bem-estar animal e as normas de segurança e saúde no trabalho e de proteção do ambiente.

Trabalhador(a) agrícola - É o/a trabalhador(a) que executa todos os trabalhos agrícolas, pecuários ou florestais que não possam ser enquadrados em qualquer das outras categorias profissionais, nomeadamente sementeira, plantação, rega, colheita, limpeza de campos, entre outras tarefas.

Trabalhador(a) avícola - É o/a trabalhador(a) que procede à limpeza e desinfeção das instalações, carrega e descarrega aves, rações e outros produtos avícolas.

Vendedor(a) - É o/a trabalhador(a) que promove e procede à venda dos produtos e mercadorias fora da empresa.

ANEXO II

Enquadramento profissional, categorias profissionais e tabela de remunerações mínimas

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações mínimas mensais
1	Técnico(a) de produção agropecuária Técnico(a) de máquinas florestais Técnico(a) vitivinícola Técnico(a) de recursos florestais e ambientais Técnico(a) de jardinagem e espaços verdes Técnico(a) de gestão equina Técnico(a) de qualidade Técnico(a) administrativo Técnico(a) de manutenção Encarregado(a) de exploração	700,00 €
2	Operador(a) agrícola Operador(a) florestal Operador(a) pecuário Operador(a) apícola Operador(a) de rega Operador(a) de jardinagem Operador(a) de máquinas agrícolas Motosserrista Assistente administrativo Tratador(a)/desbastador(a) de equinos Tratador(a) de animais em cativeiro Pastor	650,00 €
3	Rececionista Telefonista Aplicador(a) de produtos fitofarmacêuticos e de adubos Operador(a) de armazém Vendedor(a) Motorista	600,00 €
4	Trabalhador(a) agrícola Trabalhador(a) avícola Jardineiro(a) Ajudante de armazém Estagiário(a)	582,00 €

ANEXO III

Remuneração mínima diária - Trabalho sazonal (a)

Categorias	Vencimento hora	Propocional de férias hora	Propocional de sub. férias hora	Propocional de sub. Natal hora	Vencimento por hora com propocionais	Vencimento por dia com propocionais
Nível 2	3,80 €	0,50 €	0,50 €	0,50 €	5,30 €	42,40 €
Nível 3	3,60 €	0,40 €	0,40 €	0,40 €	4,80 €	38,40 €
Nível 4	3,40 €	0,30 €	0,30 €	0,30 €	4,30 €	34,40 €

(a) A Remuneração mínima diária aqui prevista não se aplica ao trabalhador avícola previsto neste CCT.

Lisboa, 23 de abril de 2018.

Confederação dos Agricultores de Portugal (CAP):

Eduardo Oliveira e Sousa e Luís Miguel Mira, como mandatários.

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

Joaquim Venâncio, como mandatário.

Depositado em 30 de abril de 2018, a fl. 53 do livro n.º 12, com o n.º 77/2018, 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 AHSA - Associação dos Horticultores, Fruticultores e Floricultores dos Concelhos de Odemira e Aljezur e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência e denúncia

Cláusula 1.ª

Área

O presente CCT vincula, por um lado, todas as entidades patronais, pessoas singulares ou coletivas, que exerçam a sua atividade no âmbito da horticultura, fruticultura e floricultura (CAE 01130, 01252, 01290, 01610), filiadas na AHSA - Associação dos Horticultores, Fruticultores e Floricultores dos Concelhos de Odemira e Aljezur e, por outro lado, todos os trabalhadores ao seu serviço que, exerçam atividade profissional correspondente a alguma das categorias profissionais previstas neste contrato e, por outro, os trabalhadores ao serviço daquelas, que desempenhem funções inerentes às profissões e categorias previstas nesta convenção, represen-

tados pelo Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB.

Cláusula 2.ª

Âmbito

1- O presente CCT obriga, por um lado, todos os empresários e produtores por conta própria que se dediquem à atividade da horticultura, fruticultura e floricultura (CAE 01130, 01252, 01290, 01610) desde que filiados na associação signatária, AHSA - Associação dos Horticultores, Fruticultores e Floricultores dos Concelhos de Odemira e Aljezur e, por outro, todos os trabalhadores cujas categorias profissionais estejam previstas neste CCT, prestem a sua atividade nestes setores e sejam representados pela associação sindical signatária, Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB.

2- O número de trabalhadores e empregadores abrangidos é de 4000 e 20 respetivamente.

Cláusula 3.ª

Vigência, denúncia e revisão

1- O presente CCT entra em vigor cinco dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e terá uma vigência de 24 meses.

2- As tabelas salariais constantes dos anexos III e demais cláusulas de expressão pecuniária produzirão efeitos a partir de 1 de janeiro de 2018 e 1 de janeiro de 2019.

3- A denúncia pode ser feita, por qualquer das partes, com a antecedência de, pelo menos, três meses em relação ao termo do prazo de vigência previsto nos números anteriores, e desde que acompanhada de proposta de alteração.

4- No caso de não haver denúncia, a vigência da convenção será prorrogada automaticamente por períodos de um ano até ser denunciada por qualquer das partes.

5- Havendo denúncia, as partes comprometem-se a iniciar o processo negocial utilizando as fases negociais que entenderem, incluindo a arbitragem voluntária, durante um período máximo de dois anos.

6- O não cumprimento do disposto no número anterior mantém em vigor a convenção, enquanto não for revogada no todo ou em parte por outra convenção.

7- O processo negocial inicia-se com a apresentação de proposta fundamentada devendo a entidade destinatária res-

ponder até trinta dias após a data da sua receção.

8- A resposta deve exprimir uma posição relativa a todas as cláusulas da proposta, aceitando, recusando ou contrapondo.

9- A contraproposta pode abordar outras matérias na proposta que deverão ser também consideradas pelas partes como objeto da negociação.

CAPÍTULO II

Admissão, formação e carreira profissional

SECÇÃO I

Condições de admissão

Cláusula 4.^a

Condições mínimas de admissão

1- São condições gerais de admissão para prestar trabalho a idade mínima de 16 (dezassex) anos e a escolaridade obrigatória, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

2- Os menores de idade inferior a dezasseis anos podem prestar trabalhos leves, que pela sua natureza não ponham em risco o seu normal desenvolvimento, nos termos da legislação específica.

3- Os menores de idade igual ou superior a dezasseis anos sem terem concluído a escolaridade obrigatória ou que não possuam qualificação profissional só podem ser admitidos a prestar trabalho, desde que se verifiquem cumulativamente as seguintes condições:

a) Frequentem modalidade de educação ou formação que confirmem escolaridade obrigatória e uma qualificação profissional, se não concluíram aquela, ou uma qualificação, se concluíram a escolaridade;

b) Tratando-se de contrato de trabalho a termo, a sua duração não seja inferior à duração total da formação, se o empregador assumir a responsabilidade do processo formativo, ou permita realizar um período mínimo de formação, se esta responsabilidade estiver a cargo de outra entidade;

c) O período normal de trabalho inclua uma parte reservada à educação e formação correspondente a 40 % do limite máximo do período praticado a tempo inteiro da respetiva categoria e pelo tempo indispensável à formação completa;

d) O horário de trabalho possibilite a participação nos programas de educação ou formação profissional.

4- O disposto no número anterior não é aplicável ao menor que apenas preste trabalho durante as férias escolares.

5- O empregador deve comunicar à ACT, Autoridade para as Condições de Trabalho as admissões efetuadas nos termos dos números 2 e 3.

6- No contrato de trabalho ou em documento a entregar pelo empregador devem constar elementos como a definição das funções ou tarefas a desempenhar pelo trabalhador, a profissão e categoria profissional, o escalão ou grau, a retribuição, o horário de trabalho, o local de trabalho, condições específicas de prestação do trabalho, nomeadamente a data de início e o prazo ou termo que se estabeleceu.

Cláusula 5.^a

Condições específicas de admissão

1- As condições específicas de admissão, no que respeita às exigências académicas e profissionais, são as que se encontram previstas no anexo I.

2- Os trabalhadores abrangidos por esta convenção serão classificados de harmonia com as suas funções, nas categorias profissionais constantes do anexo II.

3- Sempre que o exercício de determinada profissão se encontre legalmente condicionado à posse de carteira profissional ou título com valor legal equivalente, a sua falta determina a nulidade do contrato.

4- A nulidade ou a anulação parcial não determina a invalidade de todo o contrato de trabalho, salvo quando se mostre que este não teria sido concluído sem a parte viciada.

5- Cessando a causa de invalidade durante a execução do contrato, este considera-se convalidado desde o início.

Cláusula 6.^a

Período experimental

1- O período experimental rege-se pelo disposto no CT, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

2- Durante o período experimental qualquer das partes poderá fazer cessar o contrato de trabalho sem aviso prévio e sem a necessidade de invocação de justa causa, não havendo direito a qualquer indemnização ou penalização, salvo o disposto nos números seguintes.

3- Para os contratos de trabalho a termo incerto, cuja duração se preveja vir a ser inferior a seis meses, o período experimental é de 15 (quinze) dias.

4- O período experimental conta a partir do início da execução da prestação do trabalhador, compreendendo ação de formação determinada pelo empregador, na parte em que não exceda metade da duração daquele período, não sendo considerados na contagem os dias de falta, ainda que justificada, de licença, de dispensa ou de suspensão do contrato.

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

SECÇÃO II

Formação profissional, educação e certificação

Cláusula 7.^a

Princípios gerais

1- A formação profissional constitui um instrumento fundamental para combater o défice de qualificação profissional e de escolarização que se verifica em Portugal, assumindo carácter estratégico para a construção de uma sociedade baseada no conhecimento e, consequentemente, para o desenvolvimento do país, potenciando o aumento da capacidade competitiva das empresas, da produtividade, da empregabilidade e da melhoria das condições de vida e de trabalho das pessoas.

2- Qualquer trabalhador devidamente qualificado deverá,

quando tal lhe for solicitado, ministrar formação profissional a trabalhadores profissionalmente menos qualificados.

3- O empregador deve assegurar, em cada ano, formação contínua a pelo menos 10 % dos trabalhadores da empresa.

4- Para efetivação do direito individual à formação, deverá ter em conta a minimização do seu impacto sobre o funcionamento normal da empresa.

5- A formação deverá ser devidamente certificada, mediante a emissão de documento comprovativo (certificado de formação ou de participação).

Cláusula 8.^a

Crédito de tempo e condições de aplicação

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

2- As horas de formação certificadas que não forem organizadas sob a responsabilidade do empregador por motivo que lhe seja imputável, são transformadas em créditos acumuláveis ao longo de três anos, no máximo.

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

Cláusula 9.^a

Formação por iniciativa dos trabalhadores

1- O empregador deve facilitar a formação por iniciativa do trabalhador.

2- A frequência dos cursos ou ações de formação previstas no número anterior, deve ser comunicado ao empregador com a antecedência possível assim que o trabalhador tenha conhecimento da sua admissão no curso ou ação.

CAPÍTULO III

Contrato a termo resolutivo

Cláusula 10.^a

Termo certo ou incerto

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

2- Aplica-se o Código do Trabalho nos seguintes casos:

a) Artigo 140.º - Admissibilidade de contrato de trabalho a termo resolutivo;

b) Artigo 141.º - Forma e conteúdo de contrato de trabalho a termo;

c) Artigo 142.º - Casos especiais de contrato de trabalho de muita curta duração;

d) Artigo 143.º - Sucessão de contrato de trabalho a termo;

e) Artigo 144.º - Informações relativas a contrato de trabalho a termo;

f) Artigo 145.º - Preferência na admissão;

g) Artigo 146.º - Igualdade de tratamento no âmbito de contrato a termo;

h) Artigo 147.º - Contrato de trabalho sem termo;

i) Artigo 148.º - Duração de contrato de trabalho a termo;

j) Artigo 149.º - Renovação de contrato de trabalho a termo.

CAPÍTULO IV

Direitos, deveres e garantias das partes

Cláusula 11.^a

Deveres da entidade patronal

1- São deveres do empregador:

a) Cumprir o disposto no presente CCT e na legislação vigente;

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

c) Pagar pontualmente a retribuição;

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

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

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

g) Possibilitar o exercício de cargos em organizações representativas dos trabalhadores;

h) Prevenir riscos e doenças profissionais, tendo em conta a proteção da segurança e saúde do trabalhador;

i) Adotar, no que 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;

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

k) 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, datas de início e termo das férias e faltas que impliquem perda de retribuição ou diminuição dos dias de férias;

l) Enviar ao SETAAB até ao dia oito do mês seguinte àquele a que respeitem, o montante das quotas dos trabalhadores sindicalizados que, em declaração individual enviada ao empregador, autorizem o seu desconto na retribuição mensal.

Cláusula 12.^a

Deveres do trabalhador

1- São deveres do trabalhador:

a) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o empregador, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as demais pessoas que estejam em relação com a empresa;

b) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;

c) Realizar o trabalho com zelo e diligência;

d) Cumprir as ordens e instruções do empregador em tudo o que respeite à execução e disciplina do trabalho, salvo na medida em que se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias;

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

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

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

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

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

j) Manter e aperfeiçoar permanentemente as aptidões profissionais e, em especial, cuidar do seu aperfeiçoamento profissional;

k) Frequentar as ações de formação profissional que o empregador promova ou subsidie.

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

Cláusula 13.^a

Garantias do trabalhador

1- É proibido ao empregador:

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

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

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

d) Diminuir a retribuição, salvo nos casos previstos na lei e nesta convenção;

e) Baixar a categoria do trabalhador para que foi contratado ou a que foi promovido;

f) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pelo empregador ou por pessoa por ele indicada;

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

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

Cláusula 14.^a

Prestação de serviços não compreendidos no objeto do contrato

A entidade patronal pode, quando o interesse da empresa o exigir, encarregar temporariamente o trabalhador de serviços não compreendidos no objeto do contrato, desde que tal mudança não implique diminuição da retribuição nem modificação da posição do trabalhador.

Cláusula 15.^a

Regulamento interno

1- O empregador pode elaborar regulamentos internos de empresa contendo normas de organização e disciplina do trabalho, nos termos do artigo 99.º do CT.

2- O empregador deve dar publicidade ao conteúdo do regulamento interno de empresa, designadamente afixando-o na sede da empresa e nos locais de trabalho, de modo a possibilitar a seu pleno conhecimento, a todo o tempo, pelos trabalhadores.

Cláusula 16.^a

Transferência do trabalhador para outro local de trabalho

1- A entidade patronal, salvo estipulação contrária, só pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho se a transferência não causar prejuízo ao trabalhador ou se resultar da mudança, total ou parcial, dos estabelecimentos onde aquele preste serviço.

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

3- A entidade patronal custeará sempre as despesas feitas pelo trabalhador diretamente impostas pela transferência.

Cláusula 17.^a

Transmissão do estabelecimento

1- Em caso de trespasse, os contratos de trabalho continuarão com a entidade adquirente, sendo assegurados pela transmitente e pela adquirente, por escrito, todos os direitos e regalias que o trabalhador tiver adquirido. O trabalhador é obrigado a passar recibo no duplicado do documento da garantia prestada.

2- No caso de não ser assegurada, por escrito, a garantia prevista no número anterior, a transmitente terá de conceder ao trabalhador o seu pedido de rescisão do contrato, com direito à indemnização devida por despedimento com justa causa por parte do trabalhador.

3- A entidade adquirente será solidariamente responsável pelo cumprimento de todas as obrigações vencidas emergentes dos contratos de trabalho, ainda que se trate de profissionais cujos contratos hajam cessado, desde que reclamados pelos interessados dentro dos prazos legais.

4- Para efeitos do número anterior, deverá o adquirente, durante os 30 dias anteriores à transação, poder afixar um aviso nos locais de trabalho no qual se dê conhecimento aos trabalhadores de que devem reclamar os seus créditos e que

lhes passará o documento de garantia previsto no número 1 desta cláusula.

5- O disposto na presente cláusula é aplicável, com as necessárias adaptações, a quaisquer atos que envolvam transmissão da exploração do estabelecimento, fusão ou absorção de empresas, ressalvando o disposto na cláusula anterior.

CAPÍTULO V

Prestação do trabalho

SECÇÃO I

Duração do trabalho

Cláusula 18.^a

Período normal de trabalho

O período normal de trabalho tem a duração de 40 horas semanais, não podendo ultrapassar as 8 horas diárias de trabalho efetivo, distribuídas de segunda a sábado.

Cláusula 19.^a

Regime de adaptabilidade

1- Sempre que a duração média do trabalho semanal exceda a duração prevista no número 1 da cláusula anterior, o período normal de trabalho diário, pode ser aumentado até ao limite de duas horas, sem que a duração de trabalho semanal exceda as 50 horas.

2- No caso previsto no número anterior, a duração média do período normal de trabalho semanal deve ser apurada por referência a períodos de seis meses.

3- As horas de trabalho prestado em regime de alargamento do período de trabalho normal, de acordo com o disposto nos números 1 e 2 desta cláusula, serão compensadas com a redução do horário normal em igual número de horas ou então por redução em meios-dias ou dias inteiros.

4- Quando as horas de compensação perfizerem o equivalente pelo menos a meio ou um período normal de trabalho diário, o trabalhador poderá optar por gozar a compensação por alargamento do período de férias.

5- As horas de trabalho prestado em regime de alargamento do período de trabalho normal que excedam as duas horas por dia, referidas no número 3 desta cláusula, serão pagas como horas de trabalho suplementar.

6- Se a média das horas de trabalho semanal prestadas no período de referência fixado no número 2 for inferior ao período normal de trabalho previsto na cláusula anterior, por razões não imputáveis ao trabalhador, considerar-se-á saldado a favor deste, o período de horas não prestado.

7- Conferem o direito a compensação económica as alterações que impliquem acréscimo de despesas para os trabalhadores, nomeadamente com a alimentação.

8- Havendo trabalhadores pertencentes ao mesmo agregado familiar, a organização do tempo de trabalho tomará sempre em conta esse facto, dando prioridade a pelo menos um dos trabalhadores na dispensa do regime previsto.

9- O trabalhador menor tem direito a dispensa de horários de trabalho organizados de acordo com o regime da adaptabilidade do tempo de trabalho se for apresentado atestado médico do qual conste que tal prática pode prejudicar a sua saúde ou a segurança no trabalho.

10- Se o contrato de trabalho cessar antes de terminado o período de referência, as horas de trabalho que excederem a duração normal de trabalho serão pagas como trabalho suplementar.

11- O presente regime não se aplica aos trabalhadores contratados a termo incerto, nem aos restantes contratados a termo certo, cujo tempo previsto do contrato se verifique antes de terminado o período de referência.

12- Para efeitos do disposto na cláusula anterior, o horário semanal no período de referência será afixado e comunicado aos trabalhadores envolvidos com um mínimo de 15 (quinze) dias de antecedência, implicando informação e consulta prévia ao sindicato subscritor deste CCT, o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Industria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB.

Cláusula 20.^a

Recuperação de horas

As horas não trabalhadas por motivo de pontes e por causas de força maior serão recuperadas, mediante trabalho a prestar de acordo com o que for estabelecido, quer em dias de descanso complementar quer em dias de laboração normal, não podendo, contudo, exceder, neste último caso, o limite de duas horas diárias.

Cláusula 21.^a

Banco de horas

1- O empregador poderá instituir um banco de horas na empresa, devendo a organização do tempo de trabalho respeitar o 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 duzentas horas por ano.

3- A utilização do banco de horas poderá ser iniciada quer com o acréscimo quer com a redução do tempo de trabalho, por iniciativa do empregador ou do trabalhador.

4- O empregador deve comunicar ao trabalhador a necessidade de prestação de trabalho em acréscimo com três dias de antecedência, salvo em situações de manifesta necessidade da empresa, que justifique a redução deste prazo.

5- O trabalhador pode solicitar a dispensa do regime de banco de horas, quando houver um motivo legalmente atendível que justifique tal dispensa.

6- Quando o trabalho prestado em acréscimo atingir as quatro horas diárias, o trabalhador terá direito, nesse dia, a uma refeição ou, não sendo possível, a um subsídio de refeição extra.

7- Quando o trabalho em acréscimo ocorrer em dia de descanso semanal complementar ou feriado, aplicar-se-á o disposto na cláusula 64.^a - «Subsídio de refeição».

8- A compensação do trabalho prestado em acréscimo ao período normal de trabalho será efetuada por redução equi-

valente ao tempo de trabalho, pagamento em dinheiro ou gozo de dias imediatamente anteriores ou posteriores ao período de férias, nos termos previstos nesta cláusula.

9- Se o gozo do descanso tiver resultado de decisão unilateral do empregador, o trabalhador manterá o direito à refeição ou ao subsídio de alimentação conforme for o caso, ainda que não preencha os requisitos previstos no disposto na cláusula 64.^a - «Subsídio de alimentação».

10- O banco de horas poderá ser utilizado por iniciativa do trabalhador, mediante autorização do empregador, 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.

11- 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 1.º semestre do ano civil subsequente.

12- No caso de no final do 1.º semestre do ano civil subsequente não estar efetuada a compensação referida no número anterior, considera-se saldado a favor do trabalhador o total de horas não trabalhadas.

13- As horas prestadas em acréscimo do tempo de trabalho não compensadas até ao final do 1.º semestre do ano civil subsequente, serão pagas pelo valor hora acrescido de 50 %.

14- Em caso de impossibilidade de o trabalhador, por facto a si respeitante, saldar, nos termos previstos nesta cláusula 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 previsto no número 2 desta cláusula.

15- O empregador obriga-se a fornecer ao trabalhador a conta corrente do banco de horas, a pedido deste, não podendo, no entanto, fazê-lo antes de decorridos três meses sobre o último pedido.

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

SECÇÃO II

Horário de trabalho

Cláusula 22.^a

Horário de trabalho

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

2- Dentro dos condicionalismos estabelecidos nesta convenção e na lei, pode o empregador estabelecer os seguintes tipos de horários:

a) Horário fixo - aquele em que as horas de início e termo do período de trabalho, bem como as dos intervalos de descanso, são previamente determinadas e fixas;

b) Horário flexível - aquele em que as horas de início e termo do período de trabalho, bem como as dos intervalos de descanso podem ser móveis, havendo, porém, períodos de trabalho fixos obrigatórios.

Cláusula 23.^a

Alteração de horário de trabalho

1- Não podem ser unilateralmente alterados os horários individualmente acordados.

2- Todas as alterações de horários de trabalho devem ser precedidas de consulta aos trabalhadores afetados, à comissão de trabalhadores ou, na sua falta, à comissão sindical ou intersindical ou aos delegados sindicais, do sindicato em que o trabalhador esteja sindicalizado, desde que a empresa tenha conhecimento de tal facto, devendo igualmente ser afixadas na empresa com antecedência de sete dias, ainda que vigor um regime de adaptabilidade.

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

4- As alterações que impliquem acréscimo de despesas para os trabalhadores conferem o direito a compensação económica.

Cláusula 24.^a

Intervalos de descanso

A jornada de trabalho diária deve ser interrompida por um intervalo de descanso correspondente a no mínimo de meia hora ou no máximo a duas horas não podendo os trabalhadores prestar mais de cinco horas de trabalho consecutivo.

Cláusula 25.^a

Isenção de horário de trabalho

1- Por acordo escrito, pode ser isento de horário de trabalho o trabalhador que se encontre numa das seguintes situações:

a) Exercício de cargos de administração, de direção, de confiança, de fiscalização ou de apoio aos titulares desses cargos;

b) Execução de trabalhos preparatórios ou complementares que, pela sua natureza, só possam ser efetuados for a dos limites do horário normal de trabalho, nomeadamente trabalhos de manutenção e higienização de espaços fabris, bem de logística no domínio da receção e expedição de produtos;

c) Exercício regular da atividade fora do estabelecimento, sem controlo imediato da hierarquia.

2- A isenção não prejudica o direito aos dias de descanso semanal obrigatório, aos feriados obrigatórios e aos dias e meios-dias de descanso complementar, nem ao descanso diário a que se refere o número 1 do artigo 214.º do CT, exceto nos casos previstos no número 2 do artigo 214.º do CT.

3- Nos casos previstos no número 2 do artigo 214.º do CT, deve ser observado um período de descanso que permita a recuperação do trabalhador entre dois períodos diários de trabalho consecutivos.

SECÇÃO III

Trabalho suplementar

Cláusula 26.^a

Definição do trabalho suplementar

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

Cláusula 27.^a

Obrigatoriedade do trabalho suplementar

Os trabalhadores estão obrigados à prestação de trabalho suplementar salvo quando, havendo motivos atendíveis, nomeadamente nos casos de:

- a) Assistência inadiável ao agregado familiar;
- b) Frequência de estabelecimento de ensino ou preparação de exames.

Cláusula 28.^a

Condições de trabalho suplementar

1- O trabalho suplementar só pode ser prestado quando a empresa comprovadamente tenha de fazer face a acréscimos eventuais e transitórios de trabalho e não se justifique a admissão de trabalhador.

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

3- O trabalho suplementar previsto no número anterior apenas fica sujeito aos limites decorrentes da cláusula do regime de adaptabilidade previstos no Código do Trabalho.

Cláusula 29.^a

Limites da duração do trabalho suplementar

1- Cada trabalhador não poderá prestar mais de 200 horas de trabalho suplementar por ano nem, em cada dia normal de trabalho mais de duas horas, exceto por motivos de força maior.

2- 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 de trabalhador a tempo completo em situação comparável.

Cláusula 30.^a

Descanso compensatório

1- Nos casos de prestação de trabalho em dia de descanso semanal obrigatório, o trabalhador tem direito a um dia de descanso compensatório remunerado, a gozar num dos três dias úteis seguintes.

2- Na falta de acordo, o dia de descanso compensatório é fixado pelo empregador.

Cláusula 31.^a

Condições de prestação de trabalho suplementar

1- O trabalho suplementar só pode ser prestado quando a

empresa tenha de fazer face a acréscimo eventual e transitório de trabalho e não se justifique para tal a admissão de trabalhador.

2- O trabalho suplementar pode ainda ser prestado em caso de força maior ou quando seja indispensável para prevenir ou reparar prejuízo grave para a empresa ou para a sua viabilidade.

3- O trabalhador é obrigado a realizar a prestação de trabalho suplementar, salvo quando, havendo motivos atendíveis, expressamente solicite a sua dispensa.

SECÇÃO IV

Trabalho noturno

Cláusula 32.^a

Trabalho noturno

1- Considera-se período de trabalho noturno, o compreendido entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.

2- Não é permitida a prestação de trabalho noturno por menores.

3- Constituem motivos atendíveis para a dispensa de trabalho noturno:

- a) Assistência imprescindível ao agregado familiar;
- b) Frequência de estabelecimento de ensino em horário noturno.

4- O trabalhador que preste serviço noturno contínuo, ou alternadamente, deve antes da sua colocação e posteriormente, com periodicidade não superior a um ano, ser submetido a exame médico realizado no âmbito da medicina do trabalho.

SECÇÃO V

Não-prestação de trabalho por questões climatéricas

Cláusula 33.^a

Não-prestação de trabalho por questões climatéricas

1- Os trabalhadores terão direito a receber por inteiro o salário e outras remunerações correspondentes aos dias ou horas em que não possam efetivamente trabalhar devido à chuva, cheias ou outros fenómenos atmosféricos, se, estando no local de trabalho, lhes não for distribuída outra tarefa.

2- Se, em virtude das referidas condições climatéricas, não houver possibilidade física ou interesse por parte da entidade patronal de os trabalhadores se deslocarem ao local de trabalho, terão direito a receber o salário correspondente ao período normal de trabalho.

CAPÍTULO VI

Suspensão da prestação de trabalho

SECÇÃO I

Descanso semanal

Cláusula 34.^a

Descanso semanal

1- Em regime normal de trabalho são considerados dois dias opcionais para o descanso semanal obrigatório, o sábado ou domingo, salvo nas situações de campanha de colheita ou produção, em que poderá ser fixado outro dia da semana.

2- Aos trabalhadores do mesmo agregado familiar será proporcionado, se possível, o descanso semanal nos mesmos dias.

SECÇÃO II

Feriados e suspensão ocasional do trabalho

Cláusula 35.^a

Feriados

1- São feriados obrigatórios:

- 1 de janeiro;
- Terça-Feira de Carnaval;
- Sexta-Feira Santa (festa móvel);
- Domingo de Páscoa;
- 25 de abril;
- 1 de maio;
- Dia do Corpo de Deus (festa móvel);
- 10 de junho;
- 15 de agosto;
- 1 de novembro;
- 1 de dezembro;
- 8 de dezembro;
- 25 de dezembro;

– Feriado municipal da localidade, se existir, ou da sede do distrito onde o trabalho é prestado.

2- Em substituição de qualquer dos feriados referidos no número anterior, poderá ser observado, a título de feriado, qualquer outro dia em que acordem a entidade patronal e os trabalhadores.

3- O feriado de Sexta-Feira Santa pode ser observado em outro dia com significado local no período da Páscoa, de acordo com os costumes e tradição local ou regional.

4- Em substituição de qualquer feriado referido nos números anteriores, pode ser observado outro dia em que acordem empregador e trabalhador.

Cláusula 36.^a

Concessão de dispensas

1- O empregador pode conceder a título de dispensa genérica períodos totais ou parciais de tempo que antecedem ou procedam acontecimentos com significado religioso ou festivo.

2- Como contrapartida da concessão de pontes, no início de cada ano, o empregador e os delegados sindicais poderão negociar o regime de compensação de trabalho.

3- O trabalho prestado para a compensação de suspensão de atividade, quando solicitada pelos trabalhadores e devidamente autorizado, não é considerado trabalho suplementar.

SECÇÃO III

Férias

Cláusula 37.^a

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 ao trabalho prestado no ano civil anterior e não está condicionado à assiduidade ou efetividade de serviço, sem prejuízo do disposto nas cláusulas seguintes.

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

4- O direito a férias é irrenunciável e o seu gozo efetivo não pode ser substituído por qualquer compensação económica ou outra, ainda que com o acordo do trabalhador, a não ser na permuta de faltas com perda de retribuição por dias de férias até ao limite estabelecido na presente convenção.

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

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

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

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

Cláusula 38.^a

Duração do período de férias

1- O período anual de férias é de 22 dias úteis.

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

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

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

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

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

5- Para efeitos de determinação do mês completo devem contar-se todos os dias, seguidos ou interpolados, em que

foi prestado trabalho.

6- Nos contratos cuja duração total não atinja seis meses, o gozo das férias tem lugar no momento imediatamente anterior ao da cessação, salvo acordo das partes.

7- 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, com a ressalva para os trabalhadores estrangeiros que gozam as férias no seu país de origem.

8- As férias podem, porém, ser gozadas no primeiro trimestre do ano civil seguinte, em acumulação ou não com as férias vencidas no início deste, por acordo entre o empregador e o trabalhador ou sempre que este pretenda gozar as férias com familiares residentes no estrangeiro.

9- Empregador e trabalhador podem ainda acordar na acumulação, no mesmo ano, de metade do período de férias vencido no ano anterior com o vencido no início desse ano.

10- Por acordo entre empregador e trabalhador os períodos de descanso compensatório ou os períodos resultantes de adaptabilidade de horário poderão ser gozados cumulativamente com as férias.

Cláusula 39.^a

Duração do período de férias nos contratos de duração inferior a seis meses

1- O trabalhador admitido com contrato cuja duração total não atinja seis meses tem direito a gozar dois dias úteis de férias por cada mês completo de duração de contrato, contando-se para o efeito todos os dias seguidos ou interpolados de prestação de trabalho.

2- Para efeito de determinação do mês completo devem contar-se todos os dias, seguidos ou interpolados, em que foi prestado trabalho, incluindo os dias de descanso semanal interpolados entre duas ou mais semanas de trabalho consecutivas.

3- Nos contratos cuja duração total atinja seis meses, o gozo das férias tem lugar no momento imediatamente anterior ao da cessação, salvo acordo das partes.

Cláusula 40.^a

Marcação do período de férias

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

2- Na falta de acordo, cabe ao empregador marcar as férias, que não podem ter início em dia de descanso semanal do trabalhador, podendo fazê-lo entre o período que decorre entre 1 de maio e 31 de outubro, ouvindo para o efeito a comissão de trabalhadores ou, na sua falta, a comissão intersindical ou a comissão sindical representativa do trabalhador interessado.

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

4- Aos trabalhadores do mesmo agregado familiar que estejam ao serviço da mesma empresa deverá ser concedida, sempre que possível, a faculdade de gozarem as suas férias

simultaneamente.

5- O gozo do período de férias pode ser interpolado, por acordo entre empregador e trabalhador e desde que sejam gozados, no mínimo 10 dias úteis consecutivos.

6- O mapa de férias, com indicação do início e termo dos períodos de férias de cada trabalhador, deve ser elaborado e aprovado até 15 de abril de cada ano e afixado nos locais de trabalho entre esta data e 31 de outubro.

Cláusula 41.^a

Alteração da marcação do período de férias

1- A empresa poderá interromper o período de férias do trabalhador e convocá-lo a comparecer ao serviço desde que no ato da convocação o fundamente, por escrito, com a necessidade de evitar riscos de danos diretos ou indiretos sobre pessoas, equipamentos ou matérias-primas ou perturbações graves na laboração ou abastecimento público. Nestas circunstâncias, o trabalhador terá direito a ser indemnizado pela entidade patronal dos prejuízos que comprovadamente haja sofrido na pressuposição de que gozaria integralmente as férias na época fixada.

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

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

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

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

6- No caso de o trabalhador adoecer durante o período de férias, são as mesmas suspensas desde que a entidade empregadora seja do facto informada, a partir da data da receção da comunicação que indicará o local onde o trabalhador se encontra doente, prosseguindo, logo após a alta, o gozo dos dias de férias compreendidos ainda naquele período, nos termos do CT.

7- Caso o empregador obste culposamente ao gozo das férias, o trabalhador tem direito a compensação no valor do triplo da retribuição correspondente ao período em falta, que deve ser gozado até 30 de abril do ano civil subsequente.

Cláusula 42.^a

Efeitos da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado

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.

Cláusula 43.^a

Efeitos da cessação do contrato de trabalho

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

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

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

4- Em caso de cessação de contrato no ano civil subsequente ao da admissão ou cuja duração não seja superior a 12 meses, o cômputo total das férias ou da correspondente retribuição a que o trabalhador tenha direito não pode exceder o proporcional ao período anual de férias tendo em conta a duração do contrato.

5- Se a causa da cessação do contrato de trabalho for o falecimento do trabalhador, as importâncias devidas pela entidade empregadora a título de retribuição do período de férias e respetivo subsídio serão pagas a quem tiver direito às retribuições vencidas em dívida pelo trabalho prestado até falecimento.

Cláusula 44.^a

Exercício de outra atividade durante as férias

1- O trabalhador não pode exercer durante as férias qualquer outra atividade remunerada, salvo se já viesse exercendo cumulativamente ou a entidade patronal o autorizar a isso.

2- A violação do disposto no número anterior, sem prejuízo da eventual responsabilidade disciplinar do trabalhador, dá à entidade empregadora o direito de reaver a retribuição correspondente às férias e respetivo subsídio, dos quais 50 % reverterão para o Instituto de Gestão Financeira da Segurança Social.

3- O trabalhador pode renunciar parcialmente ao direito a férias, recebendo a retribuição e o subsídio respetivos, sem prejuízo de ser sempre assegurado o gozo efetivo de 20 dias úteis de férias.

SECÇÃO IV

Faltas

Cláusula 45.^a

Definição de falta

1- Falta é a ausência do trabalhador durante o período normal de trabalho a que está obrigado.

2- Nos casos de ausências do trabalhador por períodos inferiores ao período normal de trabalho a que está obrigado,

os respetivos tempos serão adicionados para determinação dos períodos normais de trabalho diário em falta.

Cláusula 46.^a

Tipos de falta

1- As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2- São consideradas faltas justificadas as ausências que se verifiquem pelos motivos e nas condições a seguir indicadas, desde que o trabalhador faça prova dos factos invocados para a justificação:

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

b) As motivadas por falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens (cinco dias consecutivos), parentes ou afins no 1.º grau na linha reta (cinco dias consecutivos) ou outro parente ou afim na linha reta ou no 2.º grau da linha colateral (dois dias consecutivos);

c) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino, nos termos previstos no CT;

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

e) As motivadas pela necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a membros do seu agregado familiar, nos termos previstos no CT;

f) As ausências não superiores a quatro horas e só pelo tempo estritamente necessário, justificadas pelo responsável pela educação do menor, uma vez por trimestre, para deslocação à escola tendo em vista inteirar-se da situação educativa do filho menor;

g) As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação coletiva dos trabalhadores, nos termos do Código do Trabalho;

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

i) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador;

j) As que por lei forem como tal qualificadas.

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

Cláusula 47.^a

Comunicação e prova e efeitos sobre faltas justificadas

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

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

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

4- A entidade patronal pode, em qualquer caso de falta justificada, exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação.

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

6- Determinam perda de retribuições as seguintes faltas, ainda que justificadas:

a) As faltas dadas pelos membros da direção da associação sindical para o desempenho das suas funções que excedam os créditos de tempo referidos neste CCT;

b) As faltas dadas pelos membros da comissão de trabalhadores, subcomissões e comissões coordenadoras no exercício da sua atividade para além do crédito concedido nos termos deste CCT;

c) As faltas dadas por motivos de doença, desde que o trabalhador beneficie de um regime de Segurança Social de proteção na doença;

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

e) As previstas na alínea j) do número 2 da cláusula 55.^a deste CCT, quando superiores a 30 dias por ano;

f) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador.

Cláusula 48.^a

Efeitos das faltas injustificadas

1- As faltas injustificadas determinam sempre a perda de retribuição correspondente ao período de ausência, o qual será descontado, para todos os efeitos, na antiguidade do trabalhador.

2- Tratando de faltas injustificadas a um ou meio período normal de trabalho diário, o período de ausência a considerar para os efeitos do número anterior abrangerá todos os dias de descanso ou feriado imediatamente anteriores ou posteriores ao dia ou dias de falta, considerando-se que o trabalhador praticou uma infração grave.

3- Incorre em infração disciplinar grave todo o trabalhador que:

a) Faltar injustificadamente durante 3 dias úteis consecutivos ou 6 dias interpolados no período de um ano, constituindo justa causa de despedimento quando o número de faltas injustificadas atingir 5 seguidas ou 10 interpoladas em cada ano;

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

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

Cláusula 49.^a

Efeitos das faltas no direito a férias

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

2- Nos casos em que as faltas determinam perda de retribuição, esta poderá ser substituída, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por perda de dias de férias, na proporção de 1 dia de férias por cada dia de falta, desde que salvaguardado o gozo efetivo de 20 dias úteis de férias ou 5 dias úteis, se tratar de férias no ano de admissão.

SECÇÃO V

Suspensão da prestação de trabalho por impedimento prolongado

Cláusula 50.^a

Impedimento prolongado

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

2- O tempo de suspensão conta-se para efeitos de antiguidade, conservando o trabalhador o direito ao lugar e continuando obrigado a respeitar a empresa.

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 haja a certeza ou se preveja com segurança que o impedimento terá duração superior àquele prazo.

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

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

Cláusula 51.^a

Licença sem retribuição

1- A entidade patronal pode atribuir ao trabalhador, a pedido deste, licença sem retribuição por período determinado, passível de prorrogação.

2- O período de licença sem retribuição conta para efeitos de antiguidade.

3- Durante o mesmo período cessam os direitos, deveres e garantias das partes na medida em que pressuponham a efetiva prestação de trabalho.

4- O trabalhador beneficiário da licença sem vencimento mantém o direito ao lugar.

5- Pode ser contratado um substituto para o trabalhador na situação de licença sem vencimento, em conformidade com as disposições que regulam o contrato a termo.

CAPÍTULO VII

Retribuição, remunerações, subsídios e outras prestações pecuniárias

Cláusula 52.^a

Princípio constitucional da retribuição

Aos trabalhadores abrangidos pela presente convenção será assegurada uma retribuição do trabalho, segundo a quantidade, natureza e qualidade, em observância do princípio constitucional de que a trabalho igual salário igual, sem

distinção de nacionalidade, idade, sexo, raça, religião ou ideologia.

Cláusula 53.^a

Conceito de retribuição do trabalho

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

2- A retribuição mensal compreende a retribuição base e todas as outras prestações regulares e periódicas feitas, direta ou indiretamente, em dinheiro ou em espécie, bem como outras prestações que a presente convenção vier a definir como tal.

3- Até prova em contrário, presume-se constituir retribuição toda e qualquer prestação do empregador ao trabalhador.

4- Para os efeitos desta convenção, considera-se ilíquido o valor de todas as prestações pecuniárias nelas estabelecidas.

5- Não se considera retribuição:

a) A remuneração por trabalho suplementar;

b) As importâncias recebidas a título de ajudas de custo, subsídios de refeição, abonos de viagem, despesas de transporte e alimentação, abonos de instalação e outros equivalentes;

c) As gratificações extraordinárias e os prémios de produtividade concedidos pelo empregador quando não atribuídos com carácter regular ou quando não definidas antecipadamente;

d) As prestações decorrentes de factos relacionados como desempenho ou mérito profissionais, bem como a assiduidade do trabalhador, cujo pagamento, nos períodos de referência respetivos, não esteja antecipadamente garantido.

Cláusula 54.^a

Cálculo da retribuição horária e diária

1- A retribuição horária é calculada segundo a fórmula:

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

sendo RM o valor da retribuição mensal e no período normal de trabalho semanal.

2- A retribuição diária é igual a 1/30 da retribuição efetiva, desde que não tenha sido estipulado um salário diário nos termos deste CCT, para o trabalhador em trabalho sazonal.

Cláusula 55.^a

Retribuição mista

1- Os trabalhadores poderão receber uma retribuição mista, ou seja, constituída por uma parte fixa e uma parte variável.

2- Aos trabalhadores que aufram uma retribuição mista, será assegurado como valor mínimo o correspondente à retribuição mínima a que teriam direito, para a respetiva categoria profissional, nos termos deste CCT.

3- Independentemente do tipo de retribuição, o trabalhador não pode, em cada mês de trabalho, receber montante inferior ao da retribuição mínima garantida, salvo havendo faltas

injustificadas ou faltas justificadas que determinam a perda de retribuição.

4- Quando a retribuição for mista, conforme regulamentado pela empresa, o pagamento da componente variável da retribuição deve efetuar-se até ao final do mês seguinte àquele a que respeite. Este prazo poderá ser antecipado para outra data que venha a ser acordada entre o trabalhador e empregador.

Cláusula 56.^a

Dedução sobre a remuneração mínima

1- Sobre o montante da remuneração mínima mensal fixada para o nível XIV do presente CCT pode incidir uma dedução relativa ao alojamento prestado pela entidade empregadora, por força e na vigência do contrato de trabalho e com natureza de retribuição em espécie, nos seguintes moldes e quantitativos:

a) Caso a entidade empregadora se limite a fornecer o alojamento sem mais, a dedução terá o limite máximo de 12 % da referida remuneração.

b) Nas situações em que a prestação em espécie inclua alojamento mobilado, com a inclusão de energia elétrica, água doméstica e gás, se for o caso, para efeitos de confeção alimentar, limpeza e manutenção, a dedução terá o limite máximo de 20 % da referida remuneração.

2- O conteúdo do número 1 da presente cláusula deve obrigatoriamente ser parte integrante do contrato individual de trabalho, dos trabalhadores abrangidos por aquelas condições.

Cláusula 57.^a

Forma de pagamento

1- As prestações devidas a título de retribuição são satisfeitas por inteiro no decurso do mês a que digam respeito ou na data em que devam ser pagas segundo a presente convenção.

2- O empregador pode efetuar o pagamento por meio de cheque bancário, numerário, vale postal ou depósito bancário à ordem do respetivo trabalhador, desde que o montante devido esteja disponível nos prazos referidos no número anterior.

3- No ato de pagamento da retribuição, o empregador deve entregar ao trabalhador documento no qual conste o seu nome completo, grupo, categoria profissional e nível de retribuição, número de inscrição na instituição de Segurança Social, período a que a retribuição respeita, discriminação da modalidade das prestações remuneratórias, importâncias relativas à prestação de trabalho suplementar ou noturno, bem como todos os descontos e deduções devidamente especificados, com indicação do montante líquido a receber.

Cláusula 58.^a

Retribuição de trabalho suplementar

1- O trabalho prestado em dia normal de trabalho será remunerado com os seguintes acréscimos:

a) 25 % da retribuição normal na 1.ª hora;

b) 37,5 % da retribuição normal nas horas ou frações subseqüentes.

2- O trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, e em dia feriado confere ao trabalhador o direito a um acréscimo de 50 % da retribuição, por cada hora de trabalho efetuado.

3- Sempre que a prestação de trabalho suplementar exceda no mesmo dia duas horas seguidas o trabalhador tem direito a um subsídio de refeição de montante igual ao do disposto na cláusula 64.^a deste CCT.

4- Sempre que o trabalhador preste trabalho suplementar em dias de descanso semanal e em feriados terá direito ao subsídio de alimentação nos termos da cláusula 64.^a e, se o trabalho tiver duração superior a 5 horas e se prolongar para além das 20 horas, terá também direito a um subsídio de refeição de igual montante.

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

Cláusula 59.^a

Retribuição em caso de substituição do trabalhador

1- Sempre que um trabalhador substitua outro de categoria superior por período que ultrapasse três dias consecutivos de trabalho normal receberá, a partir do quarto dia consecutivo de substituição uma retribuição-base idêntica à correspondente à função desempenhada pelo trabalhador substituído, durante o tempo que essa substituição durar.

2- Terminado o impedimento do trabalhador substituído e se nos 30 dias subseqüentes ao termo do impedimento não se verificar o seu regresso ao lugar, o trabalhador que durante mais de um ano o tiver substituído será promovido à categoria profissional daquele com efeitos desde a data em que houver tido lugar a substituição.

Cláusula 60.^a

Retribuição da isenção de horário de trabalho

1- Os trabalhadores que venham a ser isentos de horário de trabalho têm direito a uma retribuição adicional definida nos pontos seguintes:

a) Aos trabalhadores cuja isenção de horário de trabalho implicar a não-sujeição aos limites máximos dos períodos normais de trabalho, essa retribuição será de 25 % da retribuição mínima;

b) Para as restantes situações de 5 % a 10 % da retribuição mínima.

2- Quando o trabalhador preste trabalho em dia de descanso semanal ou feriado não se aplica, para efeitos de determinação de retribuição adicional, o regime de isenção de trabalho, mas sim o de trabalho suplementar estabelecido na presente convenção.

Cláusula 61.^a

Retribuição e subsídio de férias

1- Todos os trabalhadores têm direito a receber, durante as férias, uma retribuição igual à que receberiam se estivessem

ao serviço.

2- Além da retribuição mencionada no número anterior, o trabalhador tem direito a um subsídio de férias cujo montante compreende a retribuição base e as demais prestações retributivas que sejam contrapartida do modo específico da execução do trabalho.

3- O subsídio deve ser pago antes do início do período de férias e proporcionalmente, desde que sejam gozados, no mínimo 10 dias úteis consecutivos.

4- A redução do período de férias nos termos do artigo 257.º do CT não implica uma redução correspondente nem na retribuição nem no respetivo subsídio de férias.

5- Quando os trabalhadores não vencerem as férias por inteiro, nomeadamente no ano de admissão dos trabalhadores e os trabalhadores contratados a termo, receberão um subsídio proporcional ao período de férias a que têm direito.

Cláusula 62.^a

Subsídio de Natal

1- Todos os trabalhadores têm direito a subsídio de Natal de valor igual a um mês de retribuição, que deve ser pago até 15 de dezembro de cada ano.

2- Em caso de suspensão da prestação de trabalho por impedimento prolongado, o trabalhador terá direito, no ano em que a suspensão tiver início, a um subsídio de Natal proporcional ao tempo de trabalho prestado nesse ano.

3- No ano de admissão, o trabalhador terá direito a um subsídio de Natal proporcional ao tempo de trabalho prestado nesse ano.

4- Cessando por qualquer forma o contrato de trabalho, nomeadamente por morte do trabalhador, antes da época do pagamento do subsídio de Natal, aplica-se o disposto no número 2 desta cláusula.

Cláusula 63.^a

Diuturnidades

1- A todos os trabalhadores em regime de tempo completo é atribuída uma diuturnidade de valor igual a 9,50 € por cada cinco anos de permanência na categoria profissional ao serviço do mesmo empregador, até ao limite de cinco diuturnidades.

2- Para efeito da aplicação do número 1 desta cláusula, a permanência na categoria conta-se desde 1 de julho de 2007, salvo para os trabalhadores admitidos a partir de 1 de maio de 2015, que vencem a primeira diuturnidade quando completarem cinco anos de permanência na categoria profissional ao serviço do mesmo empregador.

3- Os trabalhadores em regime de tempo parcial têm direito a uma diuturnidade de valor proporcional à correspondente ao horário completo.

Cláusula 64.^a

Subsídio de alimentação

1- A todos os trabalhadores é atribuído por dia de trabalho efetivamente prestado, um subsídio de almoço de valor igual a 4,20 € para o ano de 2018. Em 2019, com efeitos a partir do

dia 1 de janeiro, este valor é atualizado para 4,30 €.

2- Para efeitos do disposto no número anterior, o direito ao subsídio de alimentação efetiva-se sempre que o trabalhador preste, no mínimo, um número de horas diárias de trabalho superior a metade da duração do seu período normal de trabalho por dia.

Cláusula 65.^a

Retribuição do trabalho noturno

A retribuição do trabalho noturno será superior em 25 % à retribuição a que dá direito o trabalho equivalente prestado durante o dia.

CAPÍTULO VIII

Local de trabalho, deslocações, transportes e transferências

SECÇÃO I

Local de trabalho

Cláusula 66.^a

Local de trabalho

1- Por local habitual de trabalho entende-se o lugar onde deve ser realizada a prestação de acordo com o estipulado no contrato ou o lugar resultante de transferência definitiva do trabalhador.

2- Na falta de indicação expressa, considera-se local habitual de trabalho o que resultar da natureza da atividade do trabalhador e da necessidade da empresa que tenha levado à sua admissão, desde que esta última fosse ou devesse ser conhecida pelo trabalhador.

Cláusula 67.^a

Transporte no local de trabalho

1- Os empregadores assegurarão o transporte a grupos de trabalhadores, quando as distâncias a partir do local habitual de trabalho, definido no número 1 da cláusula 65.^a, para o posto efetivo de trabalho, sejam superiores a 2 km.

2- A entidade patronal deverá assegurar o transporte tapado, desde que a distância e as condições climáticas o exijam, sobretudo no período de inverno.

Cláusula 68.^a

Conceito de transferência definitiva do local de trabalho

Entende-se por transferência do local de trabalho toda a mudança definitiva do local de trabalho onde estão colocados os trabalhadores, para qualquer outro.

Cláusula 69.^a

Transferência definitiva a pedido do trabalhador

Os trabalhadores podem ser transferidos a seu pedido, desde que haja vaga noutra exploração agrícola pertencente

ao mesmo proprietário, ou sob a mesma administração e não cause prejuízo à entidade patronal.

Cláusula 70.^a

Transferência definitiva de local de trabalho

1- O empregador pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho se a alteração resultar da mudança, total ou parcial, do estabelecimento onde aquele presta serviço.

2- Em caso de transferência que diste mais de 40 km do local de trabalho anterior, o empregador deve custear as despesas do trabalhador, decorrentes do acréscimo de custos de transporte e alimentação, bem como as e resultantes de mudança de residência.

3- A entidade patronal só poderá transferir o trabalhador para outro local de trabalho se essa transferência não causar prejuízos sérios ao trabalhador.

4- Sempre que resultem prejuízos sérios da transferência, o trabalhador poderá optar pela rescisão do contrato, tendo, neste caso, direito a uma indemnização, nos termos da lei.

Cláusula 71.^a

Transferência temporária do local de trabalho

1- Designa-se por transferência temporária a realização a título transitório das atividades inerentes a um posto de trabalho, fora do local habitual de prestação do mesmo, que pressuponha a manutenção do respetivo posto no local de trabalho fixo de origem, para o qual o trabalhador regressa finda a transferência.

2- Por estipulação contratual, inicial ou posterior, o empregador pode, quando o interesse da empresa o exija, transferir temporariamente o trabalhador para outro local de trabalho.

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

4- O empregador deve custear as despesas do trabalhador impostas pela transferência temporária, decorrentes do acréscimo com os custos de transporte, alimentações e alojamento.

5- Salvo motivo imprevisível, a decisão de transferência de local de trabalho tem de ser comunicada ao trabalhador, devidamente fundamentada e por escrito, com 30 dias de antecedência.

SECÇÃO II

Deslocações e transportes

Cláusula 72.^a

Regime de deslocações

1- O regime das deslocações dos trabalhadores fora do local habitual de trabalho regula-se pelas presentes disposições, em função das seguintes modalidades de deslocação:

- a) Deslocação para fora da localidade onde se situa o local habitual de trabalho para o local que não permita o regresso diário do trabalhador ao local habitual de trabalho, com alojamento no local onde o trabalho se realiza;
- b) Deslocação entre o Continente e as Regiões Autónomas

ou o estrangeiro.

2- Nas deslocações ao serviço da empresa o trabalhador tem direito ao pagamento das despesas de transporte e alimentação até ao valor de:

- a) Transporte, se este não for fornecido pela entidade patronal, até ao máximo de 0,35 €/km;
- b) Alimentação até aos seguintes valores:
 - Pequeno-almoço 3,25 €;
 - Almoço ou jantar 10,00 €;
 - Alojamento pago contra fatura.

3- Nas grandes deslocações, o empregador suportará, para além da alimentação e deslocação em viatura própria ao serviço da empresa, o pagamento da viagem, ida e volta e alojamento.

CAPÍTULO IX

Condições particulares de trabalho

SECÇÃO I

Parentalidade

Cláusula 73.^a

Parentalidade

A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes, pelo que para além do estipulado no presente CCT, para a generalidade dos trabalhadores por ele abrangidos, são assegurados a estes na condição de maternidade e paternidade os direitos constantes na legislação vigente, nomeadamente o estipulado nas Lei n.º 23/2012, de 25 de junho, em qualquer caso, da garantia do lugar, promoção e progressão ou do período de férias, nomeadamente:

Cláusula 74.^a

Proteção na parentalidade

1- A proteção na parentalidade concretiza-se através da atribuição dos seguintes direitos:

- a) Licença em situação de risco clínico durante a gravidez;
- b) Licença por interrupção de gravidez;
- c) Licença parental, em qualquer das modalidades;
- d) Licença por adoção;
- e) Licença parental complementar em qualquer das modalidades;
- f) Dispensa da prestação de trabalho por parte de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, por motivo de proteção da sua segurança e saúde;
- g) Dispensa para consulta pré-natal;
- h) Dispensa para avaliação para adoção;
- i) Dispensa para amamentação ou aleitação;
- j) Faltas para assistência a filho;
- k) Faltas para assistência a neto;
- l) Licença para assistência a filho;
- m) Licença para assistência a filho com deficiência ou doença crónica;
- n) Trabalho a tempo parcial de trabalhador com responsa-

bilidades familiares;

o) Horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares;

p) Dispensa de prestação de trabalho em regime de adaptabilidade;

q) Dispensa de prestação de trabalho suplementar;

r) Dispensa de prestação de trabalho no período noturno.

2- Os direitos previstos no número anterior apenas se aplicam, após o nascimento do filho, a trabalhadores progenitores que não estejam impedidos ou inibidos totalmente do exercício do poder paternal, com exceção do direito de a mãe gozar 14 semanas de licença parental inicial e dos referentes a proteção durante a amamentação.

Cláusula 75.^a

Conceitos em matéria de proteção da parentalidade

1- No âmbito do regime de proteção da parentalidade, entende-se por:

a) Trabalhadora grávida, a trabalhadora em estado de gestação que informe o empregador do seu estado, por escrito, com apresentação de atestado médico;

b) Trabalhadora puérpera, a trabalhadora parturiente e durante um período de 120 dias subsequentes ao parto que informe o empregador do seu estado, por escrito, com apresentação de atestado médico ou certidão de nascimento do filho;

c) Trabalhadora lactante, a trabalhadora que amamenta o filho e informe o empregador do seu estado, por escrito, com apresentação de atestado médico.

2- O regime de proteção da parentalidade é ainda aplicável desde que o empregador tenha conhecimento da situação ou do facto relevante.

3- Aplica-se o Código do Trabalho nos seguintes casos:

a) Artigo 37.º - Licença em situação de risco clínico durante a gravidez;

b) Artigo 38.º - Licença por interrupção da gravidez;

c) Artigo 39.º - Modalidades de licença parental.

Cláusula 76.^a

Licença parental inicial

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

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

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

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

5- Caso a licença parental não seja partilhada pela mãe e pelo pai, e sem prejuízo dos direitos da mãe a que se refere

o artigo seguinte, o progenitor que gozar a licença informa o respetivo empregador, até sete dias após o parto, da duração da licença e do início do respetivo período, juntando declaração do outro progenitor da qual conste que o mesmo exerce atividade profissional e que não goza a licença parental inicial.

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

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

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

Cláusula 77.^a

Períodos de licença parental exclusiva da mãe

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

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

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

Cláusula 78.^a

Licença parental inicial a gozar por um progenitor em caso de impossibilidade do outro

1- O pai ou a mãe têm direito a licença, com a duração referida nos números 1, 2 ou 3 do artigo 40.º, ou do período remanescente da licença, nos casos seguintes:

a) Incapacidade física ou psíquica do progenitor que estiver a gozar a licença, enquanto esta se mantiver;

b) Morte do progenitor que estiver a gozar a licença.

2- Apenas há lugar à duração total da licença referida no número 2 da cláusula 67.º caso se verifiquem as condições aí previstas, à data dos factos referidos no número anterior.

3- Em caso de morte ou incapacidade física ou psíquica da mãe, a licença parental inicial a gozar pelo pai tem a duração mínima de 30 dias.

4- Em caso de morte ou incapacidade física ou psíquica de mãe não trabalhadora nos 120 dias a seguir ao parto, o pai tem direito a licença nos termos do número 1, com a necessária adaptação, ou do número anterior.

5- Para efeito do disposto nos números anteriores, o pai informa o empregador, logo que possível e, consoante a situação, apresenta atestado médico comprovativo ou certidão de óbito e, sendo caso disso, declara o período de licença já gozado pela mãe.

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

Cláusula 79.^a

Licença parental exclusiva do pai

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

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

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

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

Cláusula 80.^a

Outros direitos da parentalidade

1- Os trabalhadores têm outros direitos para o exercício da parentalidade, maternidade e paternidade, os quais se encontram estipulados no Código do Trabalho nos seus seguintes artigos:

- a) Artigo 44.º - Licença por adoção;
- b) Artigo 45.º - Dispensa para avaliação para a adoção;
- c) Artigo 46.º - Dispensa para consulta pré-natal;
- d) Artigo 47.º - Dispensa para amamentação ou aleitação;
- e) Artigo 48.º - Procedimento de dispensa para amamentação ou aleitação;
- f) Artigo 49.º - Falta para assistência a filho;
- g) Artigo 50.º - Falta para assistência a neto;
- h) Artigo 51.º - Licença parental complementar;
- i) Artigo 52.º - Licença para assistência a filho;
- j) Artigo 53.º - Licença para assistência a filho com deficiência ou doença crónica;
- k) Artigo 54.º - Redução do tempo de trabalho para assistência a filho menor com deficiência ou doença crónica;
- l) Artigo 55.º - Trabalho a tempo parcial de trabalhador com responsabilidades familiares;
- m) Artigo 56.º - Horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares;
- n) Artigo 57.º - Autorização de trabalho a tempo parcial ou em regime de horário flexível;
- o) Artigo 58.º - Dispensa de algumas formas de organização do tempo de trabalho;
- p) Artigo 59.º - Dispensa de prestação de trabalho suplementar;
- q) Artigo 60.º - Dispensa de prestação de trabalho no período noturno;
- r) Artigo 61.º - Formação para reinserção profissional;
- s) Artigo 62.º - Proteção da segurança e saúde de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante;
- t) Artigo 63.º - Proteção em caso de despedimento;
- u) Artigo 64.º - Extensão de direitos atribuídos a progenitores;

v) Artigo 65.º - Regime de licenças, faltas e dispensas.

2- Não determinam perda de quaisquer direitos, salvo quanto à retribuição, e são consideradas como prestação efetiva de trabalho as ausências ao trabalho resultantes de:

- a) Licença em situação de risco clínico durante a gravidez;
- a) Licença por interrupção de gravidez;
- b) Licença parental, em qualquer das modalidades;
- c) Licença por adoção;
- d) Licença parental complementar em qualquer das modalidades;
- e) Falta para assistência a filho;
- f) Falta para assistência a neto;
- g) Dispensa de prestação de trabalho no período noturno;
- 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.

3- A dispensa para consulta pré-natal, amamentação ou aleitação não determina perda de quaisquer direitos e é considerada como prestação efetiva de trabalho.

4- As licenças por situação de risco clínico durante a gravidez, por interrupção de gravidez, por adoção e licença parental em qualquer modalidade:

- a) Suspendem o gozo das férias, devendo os dias remanescentes ser gozados após o seu termo, mesmo que tal se verifique no ano seguinte;
- b) Não prejudicam o tempo já decorrido de estágio ou ação ou curso de formação, devendo o trabalhador cumprir apenas o período em falta para o completar;
- c) Adiam a prestação de prova para progressão na carreira profissional, a qual deve ter lugar após o termo da licença.

4- A licença parental e a licença parental complementar, em quaisquer das suas modalidades, por adoção, para assistência a filho e para assistência a filho com deficiência ou doença crónica:

- a) Suspendem-se por doença do trabalhador, se este informar o empregador e apresentar atestado médico comprovativo, e prosseguem logo após a cessação desse impedimento;
- b) Não podem ser suspensas por conveniência do empregador;
- c) Não prejudicam o direito do trabalhador a aceder à informação periódica emitida pelo empregador para o conjunto dos trabalhadores;

d) Terminam com a cessação da situação que originou a respetiva licença que deve ser comunicada ao empregador no prazo de cinco dias.

6- No termo de qualquer situação de licença, faltas, dispensa ou regime de trabalho especial, o trabalhador tem direito a retomar a atividade contratada, devendo, no caso previsto na alínea d) do número anterior, retomá-la na primeira vaga que ocorrer na empresa ou, se esta entretanto se não verificar, no termo do período previsto para a licença.

7- A licença para assistência a filho ou para assistência a filho com deficiência ou doença crónica suspende os direitos, deveres e garantias das partes na medida em que pressupõem a efetiva prestação de trabalho, designadamente a retribuição, mas não prejudica os benefícios complementares

de assistência médica e medicamentosa a que o trabalhador tenha direito.

SECÇÃO II

Trabalho de menores

Cláusula 81.^a

Trabalho de menores

1- A entidade patronal deve proporcionar aos menores que se encontrem ao seu serviço condições de trabalho adequadas à sua idade, prevenindo de modo especial danos no seu desenvolvimento físico e mental.

2- Nenhum menor pode ser admitido sem ter sido aprovado em exame médico destinado a comprovar se possui a robustez necessária para as funções a desempenhar.

Cláusula 82.^a

Inspeções médicas

1- Pelo menos uma vez por ano, as entidades patronais devem 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 desenvolvimento físico normal.

2- Os resultados da inspeção médica referida no número anterior devem ser registados e assinados pelo médico nas respetivas fichas de aptidão.

Cláusula 83.^a

Formação profissional

As entidades patronais devem cumprir, em relação aos menores de 18 anos de idade ao seu serviço, as disposições do estatuto do ensino técnico relativas à aprendizagem e formação profissional.

SECÇÃO III

Trabalhador-estudante

Cláusula 84.^a

Trabalhador-estudante

1- Noção de trabalhador-estudante:

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

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

2- Organização do tempo de trabalho de trabalhador-estudante:

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

ensino;

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

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

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

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

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

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

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

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

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

k) Ao trabalhador-estudante que preste trabalho em regime de adaptabilidade, banco de horas ou horário concentrado é assegurado um dia por mês de dispensa, sem perda de direitos, contando como prestação efetiva de trabalho;

l) O trabalhador-estudante que preste trabalho suplementar tem direito a descanso compensatório com duração de metade do número de horas prestadas.

3- Os trabalhadores-estudantes têm outros direitos, os quais se encontram estipulados no Código do Trabalho nos seus seguintes artigos:

a) Artigo 91.º - Faltas para prestação de provas de avaliação;

b) Artigo 92.º - Férias e licenças de trabalhador-estudante;

c) Artigo 93.º - Promoção profissional de trabalhador-estudante;

d) Artigo 94.º - Concessão do estatuto de trabalhador-estudante;

e) Artigo 95.º - Cessação e renovação de direitos;

f) Artigo 96.º - Procedimento para exercício de direitos de trabalhador-estudante.

SECÇÃO IV

Trabalho de idosos e diminuídos

Cláusula 85.^a

Redução de capacidade para o trabalho

As empresas deverão facilitar o emprego aos trabalhadores com capacidade de trabalho reduzida, quer esta derive de idade, doença ou acidente, proporcionando-lhes adequadas condições de trabalho e salário e promovendo ou auxiliando ações de formação e aperfeiçoamento profissional apropriadas.

CAPÍTULO X

Disciplina

Cláusula 86.^a

Poder disciplinar

1- A entidade patronal tem poder disciplinar sobre os trabalhadores que se encontrem ao seu serviço, observando o disposto na legislação vigente, nomeadamente os referidos no número 3 da presente cláusula.

2- A entidade patronal exerce o poder disciplinar ou através do ou dos superiores hierárquicos dos trabalhadores.

3- Aplica-se o Código do Trabalho nos seguintes casos:

a) Artigo 328.º - Sanções disciplinares;

b) Artigo 329.º - Procedimento disciplinar e prescrição;

c) Artigo 330.º - Critério de decisão e aplicação da sanção disciplinar;

d) Artigo 331.º - Sanções abusivas;

e) Artigo 332.º - Registo de sanções disciplinares.

CAPÍTULO XI

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 87.^a

Disposições gerais sobre cessação de contrato de trabalho

Aplica-se o Código do Trabalho nos seguintes casos:

a) Artigo 338.º - Proibição de despedimento sem justa causa;

b) Artigo 340.º - Modalidade de cessação do contrato de trabalho:

1) Caducidade;

2) Revogação;

3) Despedimento por facto imputável ao trabalhador;

4) Despedimento coletivo;

5) Despedimento por extinção de posto de trabalho;

6) Despedimento por inadaptação;

7) Resolução pelo trabalhador;

8) Denúncia pelo trabalhador.

a) Artigo 341.º - Documentos a entregar ao trabalhador;

b) Artigo 342.º - Devolução de instrumentos de trabalho.

Cláusula 88.^a

Caducidade de contrato de trabalho

Aplica-se o Código do Trabalho nos seguintes casos:

- a) Artigos 343.º a 348.º, caducidade de contrato de trabalho;
- b) Revogação de contrato de trabalho:
 - 1) Artigo 349.º, cessação de contrato de trabalho por acordo;
 - 2) Artigo 350.º, cessação do acordo de revogação.
- c) Despedimento por iniciativa do trabalhador:
 - 1) Artigo 350.º a 380.º, modalidade de despedimento:
 - 1.1) Despedimento por facto imputável ao trabalhador;
 - 1.2) Despedimento coletivo;
 - 1.3) Despedimento por extinção de posto de trabalho;
 - 1.4) Despedimento por inadaptação.
 - 2) Artigo 381.º a 393.º, ilicitude de despedimento;
- a) Cessação de contrato de trabalho por iniciativa do trabalhador:
 - 1) Artigo 394.º a 399.º, resolução de contrato de trabalho pelo trabalhador;
 - 2) Artigo 400.º a 403.º, denúncia de contrato de trabalho pelo trabalhador.

Cláusula 89.^a

Reestruturação dos serviços

1- Nos casos em que a melhoria tecnológica ou a reestruturação dos serviços tenham como consequência o desaparecimento de determinados postos de trabalho, a entidade patronal procurará assegurar aos trabalhadores que nele prestem serviço e que transitem para novas funções toda a preparação necessária, suportando os encargos dela decorrente.

2- Não sendo possível à entidade patronal assegurar novos postos de trabalho, denunciará o contrato de trabalho com a antecedência mínima de 60 dias e pagará ao trabalhador despedido a indemnização prevista no CT além das férias e dos subsídios de férias e Natal, proporção do trabalho prestado no ano da cessação do contrato.

CAPÍTULO XII

Segurança e saúde no trabalho

Cláusula 90.^a

Organização de serviços

1- Independentemente do número de trabalhadores que se encontrem ao seu serviço, o empregador deve organizar serviços de segurança e saúde, visando a prevenção de riscos profissionais e a promoção da saúde dos trabalhadores, de acordo com o estabelecido na legislação em vigor aplicável.

2- Os profissionais que integram os serviços de segurança e saúde do trabalho exercem as respetivas atividades com autonomia técnica relativamente ao empregador e aos trabalhadores.

Cláusula 91.^a

Obrigações gerais do empregador

1- Através dos serviços mencionados na cláusula anterior, o empregador deve tomar as medidas necessárias para prevenir os riscos profissionais e promover a saúde dos trabalhadores, garantindo-se, entre outras legalmente consignadas, as seguintes medidas:

a) Identificação, avaliação e controlo, com o consequente registo, dos riscos para a segurança e saúde nos locais de trabalho incluindo dos riscos resultantes da exposição a agentes químicos, físicos e biológicos;

b) Promoção e vigilância da saúde, bem como a organização e manutenção dos registos clínicos e outros elementos informativos de saúde relativos a cada trabalhador;

c) Elaboração de relatórios sobre acidentes de trabalho que tenham ocasionado ausência por incapacidade superior a três dias;

d) Informação e formação sobre os riscos para a segurança e saúde, bem como sobre as medidas de prevenção e de proteção;

e) Organização, implementação e controlo da utilização dos meios destinados à prevenção e proteção, coletiva e individual, e coordenação das medidas a adotar em caso de emergência e de perigo grave e iminente, bem como organização para minimizar as consequências dos acidentes;

f) Afixação da sinalização de segurança nos locais de trabalho;

g) Fornecer o vestuário especial e demais equipamento de proteção individual adequado à execução das tarefas cometidas aos trabalhadores quando a natureza particular do trabalho a prestar o exija, sendo encargo do empregador a substituição por deterioração desse vestuário e demais equipamento, por ele fornecidos, ocasionada, sem culpa do trabalhador, por acidente ou uso normal, mas inerente à atividade prestada;

h) Dotar, na medida do possível, os locais de trabalho de vestiários, lavabos, chuveiros e equipamento sanitário, tendo em atenção as normas de higiene sanitária em vigor.

Cláusula 92.^a

Obrigações gerais dos trabalhadores

Constituem obrigações dos trabalhadores, de entre outras previstas na lei:

a) Cumprir as prescrições de segurança e saúde no trabalho estabelecidas nas disposições legais em vigor aplicáveis bem como as instruções determinadas com esse fim pelo empregador;

b) Zelar pela sua segurança e saúde, bem como pela segurança de terceiros que possam ser afetados pelas suas ações ou omissões no trabalho;

c) Utilizar corretamente, e segundo as instruções transmitidas pelo empregador, máquinas, aparelhos, instrumentos, substâncias perigosas e outros equipamentos e meios postos à sua disposição, designadamente os equipamentos de proteção.

ção coletiva e individual, bem como cumprir os procedimentos de trabalho estabelecidos;

d) Adotar as medidas e instruções estabelecidas para os casos de perigo grave e iminente, quando não seja possível estabelecer contacto imediato com o superior hierárquico ou com os trabalhadores que desempenhem funções específicas nos domínios da segurança e saúde no local de trabalho;

e) Colaborar com o empregador em matéria de segurança e saúde no trabalho e comunicar prontamente ao superior hierárquico ou aos trabalhadores que desempenhem funções específicas nos domínios da segurança e saúde no local de trabalho, qualquer deficiência existente.

Cláusula 93.^a

Informação e consulta dos trabalhadores

1- Os trabalhadores, assim como os seus representantes na empresa, devem dispor de informação atualizada sobre:

a) Os riscos para a segurança e saúde, bem como as medidas de proteção e de prevenção e a forma como se aplicam, relativos quer ao posto de trabalho ou função quer, em geral, à empresa;

b) As medidas e as instruções a adotar em caso de risco grave iminente;

c) As medidas de primeiros socorros, de combate a incêndios e de evacuação dos trabalhadores em caso de sinistro, bem como os trabalhadores ou serviços encarregados de as pôr em prática.

2- Sem prejuízo da formação adequada, a informação a que se refere o número anterior deve ser sempre proporcionada ao trabalhador nos seguintes casos:

a) Admissão na empresa;

b) Mudança de posto de trabalho ou de funções;

c) Introdução de novos equipamentos de trabalho ou alterações dos existentes;

d) Adoção de uma nova tecnologia;

e) Atividade que envolvam trabalhadores de diversas empresas.

3- Os representantes dos trabalhadores, ou na sua falta, os próprios trabalhadores, devem ser consultados por escrito, sobre as matérias legalmente consignadas no domínio da segurança e saúde no trabalho, nos seguintes termos:

a) A consulta deve ser realizada uma vez por ano;

b) O parecer dos representantes dos trabalhadores ou na sua falta, dos próprios trabalhadores, deve ser emitido por escrito no prazo de 15 dias;

c) Decorrido o prazo referido na alínea anterior sem que o parecer tenha sido entregue ao empregador, considera-se satisfeita a exigência da consulta.

Cláusula 94.^a

Representantes dos trabalhadores na comissão de segurança, higiene e saúde no trabalho

1- Os representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho são eleitos pelos trabalhadores por voto secreto, segundo o princípio da representação pelo método de Hondt, nos termos da legislação aplicável.

2- Só podem concorrer listas apresentadas pelas organi-

zações sindicais que tenham trabalhadores representados na empresa ou listas que se apresentem subscritas no mínimo por 20 % dos trabalhadores da empresa, não podendo nenhum trabalhador subscrever ou fazer parte de mais de uma lista.

3- A substituição dos representantes só é admitida no caso de renúncia ou impedimento definitivo, cabendo a mesma aos candidatos efetivos a suplentes pela ordem indicada na respetiva lista.

4- Aos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho deve ser assegurada formação permanente para o exercício das respetivas funções, nos termos da legislação em vigor.

Cláusula 95.^a

Formação dos trabalhadores

1- Os trabalhadores devem receber uma formação adequada e suficiente no domínio da segurança, higiene e saúde no trabalho, tendo em conta as respetivas funções e o posto de trabalho.

2- Os trabalhadores designados para se ocuparem de todas ou algumas das atividades de segurança e de saúde no trabalho deve ser assegurada, pelo empregador, formação permanente para o exercício das respetivas funções.

Cláusula 96.^a

Comunicações

1- Sem prejuízo de outras notificações previstas na lei, o empregador deve comunicar ao serviço com competência inspetiva do ministério responsável pela área laboral os acidentes mortais, bem como aqueles que evidenciem lesão física grave, nas 24 horas a seguir à ocorrência.

2- A comunicação prevista no número anterior deve conter a identificação do trabalhador acidentado e a descrição dos factos, devendo ser acompanhado de informação e respetivos registos sobre os tempos de trabalho prestado pelo trabalhador nos 30 dias que antecederam o acidente.

CAPÍTULO XIII

Atividade e organização sindical dos trabalhadores

Cláusula 97.^a

Atividade sindical nos locais de trabalho

Os trabalhadores abrangidos pelo presente contrato têm direito ao exercício da atividade sindical, nos termos da lei geral.

Cláusula 98.^a

Direitos de reuniões

1- Os trabalhadores têm direito a reunirem-se no interior da empresa fora do horário de trabalho.

2- As reuniões serão convocadas pelo sindicato respetivo.

3- As reuniões efetuadas na empresa nos termos do número 1 serão comunicadas à entidade patronal com quarenta e

oito horas de antecedência.

4- Os membros das direções das associações sindicais, devidamente identificados, nos termos da lei, que trabalhem na empresa podem participar nas reuniões.

5- Todo o diretor sindical para entrar na empresa, seja em que altura for, terá de se identificar, nos termos da lei em vigor à data deste CCT, à entidade patronal ou seu representante.

Clausula 99.^a

Direitos, competências e poderes dos dirigentes e delegados sindicais

1- Os delegados sindicais têm direito a afixar convocatórias ou informações relativas à vida sindical, procedendo a sua distribuição entre os trabalhadores, mas sem prejuízo, em qualquer caso, da laboração normal. O local de afixação será indicado pela entidade patronal, com o acordo do delegado sindical.

2- O número de delegados sindicais a quem são atribuídos os créditos de horas e a sua competência e poderes, bem como os seus direitos e os dos membros das comissões de trabalhadores ou dos corpos gerentes das associações sindicais, serão regulados pela lei geral.

Cláusula 100.^a

Reuniões com a entidade patronal

1- Os delegados sindicais poderão reunir com a entidade patronal ou com quem esta para o efeito designar, sempre que uma ou outra parte o julgue conveniente.

2- Sempre que uma reunião não puder realizar-se no dia para que foi convocada, o motivo de adiamento deverá ser fundamentado por escrito pela parte que não puder comparecer, devendo a reunião ser marcada e realizada num dos 15 dias seguintes.

3- O tempo dispensado nas reuniões previstas nesta cláusula não é considerado para o efeito de crédito de horas previsto na cláusula anterior.

4- Os dirigentes sindicais, ou os seus representantes, devidamente credenciados, podem participar nas reuniões previstas nesta cláusula, mediante comunicação dos promotores ao empregador, com a antecedência mínima de seis horas.

CAPÍTULO XIV

Comissão paritária

Cláusula 101.^a

Constituição

1- Até 90 dias após a entrada em vigor deste contrato será criada uma comissão paritária constituída por três representantes de cada uma das partes outorgantes do presente CCT.

2- Por cada representante efetivo será designado um substituto para desempenho de funções no caso de ausência do efetivo.

3- Os representantes de cada uma das partes poderão fazer-se acompanhar dos assessores que julguem necessários, os quais não terão direito a voto.

4- A comissão paritária funcionará enquanto estiver em vigor o presente contrato, podendo os seus membros ser substituídos pela parte que o nomeou em qualquer altura, mediante comunicação, por escrito, à outra parte.

Cláusula 102.^a

Competência

1- Compete à comissão paritária:

- a) Interpretar as cláusulas do presente CCT;
- b) Interpretar e deliberar sobre os casos omissões no presente CCT;
- c) Proceder à definição e enquadramento de novas profissões;
- d) Deliberar sobre dúvidas emergentes da aplicação do presente CCT;
- e) Deliberar sobre o local, calendário e convocação das reuniões.

2- A deliberação da comissão paritária que crie nova categoria profissional deverá, obrigatoriamente, determinar a respetiva integração num dos níveis de remuneração do anexo I, para efeitos de retribuição e demais direitos e regalias inerentes à respetiva categoria profissional.

Cláusula 103.^a

Funcionamento e deliberações

1- A comissão paritária considera-se constituída e apta a funcionar logo que os nomes dos vogais sejam comunicados, por escrito e no prazo previsto no número 1 da cláusula 111.^a, à outra parte e ao Ministério da Segurança Social e da Solidariedade Social.

2- A comissão paritária funcionará a pedido de qualquer das representações e só poderá deliberar desde que esteja presente a maioria dos membros representantes de cada parte.

3- As deliberações tomadas por unanimidade serão depositadas e publicadas nos mesmos termos das convenções coletivas e consideram-se, para todos os efeitos, como regulamentação do presente CCT.

4- A pedido da comissão, poderá participar nas reuniões, sem direito a voto, um representante do Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social.

CAPÍTULO XV

Sistema de mediação laboral

Cláusula 104.^a

Princípios gerais

Sem prejuízo do disposto no capítulo anterior (comissão paritária), as partes aceitam, quando o considerem adequado, utilizar o Sistema de Mediação Laboral em momento prévio a qualquer outro meio de resolução de conflitos, para qualquer litígio laboral decorrente do presente CCT ou em relação ao mesmo, desde que não estejam em causa direitos indisponíveis ou não resultem de acidentes de trabalho.

CAPÍTULO XVI

Direito à informação e consulta

Cláusula 105.^a

Princípios gerais

As partes outorgantes do presente CCT reconhecem a necessidade de promover, desenvolver e concretizar, de forma continuada e regular, mecanismos que incentivem o diálogo entre as entidades direta ou indiretamente outorgantes deste CCT e acionar em tempo útil a consulta prévia e participações dos agentes sociais intervenientes neste setor, nomeadamente o direito à informação e consulta, nos termos da Diretiva Comunitária n.º 2002/14/CE, de 11 de março de 2002, transposta para a legislação nacional através do Código do Trabalho.

CAPÍTULO XVII

Disposições finais e transitórias

Cláusula 106.^a

Disposições transitórias

O presente contrato revoga anteriores instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho, aplicáveis aos trabalhadores pelo presente abrangidos.

Cláusula 107.^a

Regimes mais favoráveis

O regime estabelecido pelo presente contrato não prejudica direitos e regalias mais favoráveis em vigor, mesmo que não previstos em instrumentos de regulamentação de trabalho anteriores.

Cláusula 108.^a

Casos omissos

Aplicar-se-á a lei geral do trabalho nos casos não expressamente previstos neste contrato.

ANEXO I

Condições específicas, carreiras, acessos e enquadramentos

I - Trabalhadores de armazéns

1- Condições de admissão:

1.1- Só poderão ser admitidos na profissão os indivíduos de ambos os sexos com mais de 16 anos de idade, tendo as habilitações mínimas legais.

II - Trabalhadores administrativos

1- Condições de admissão:

1.1- Só poderão ser admitidos na profissão os indivíduos de ambos os sexos com mais de 16 anos de idade, tendo as habilitações mínimas legais, ou, o curso geral dos liceus, o curso geral de administração e comércio, os cursos oficiais

ou oficializados que não tenham duração inferior aqueles e que preparem para o desempenho de funções comerciais ou cursos equivalentes, exceto para aqueles que já exerciam a profissão à data da entrega em vigor deste contrato.

1.2- A idade mínima de admissão de trabalhadores para desempenho de funções de caixa, cobrador e guarda é de 18 anos.

1.3- A titularidade de certificado de aptidão profissional (CAP) constitui fator de preferência na admissão para assistente administrativo, técnico administrativo, técnico de contabilidade e técnico de secretariado.

1.4- O empregador pode, no entanto, integrar em algumas das profissões referidas no número anterior trabalhador que não satisfaça os requisitos necessários, desde que exerça, atualmente as correspondentes funções e possua conhecimentos suficientes.

1.5- A pessoa com deficiência tem preferência na admissão para profissões que elas possam desempenhar, desde que tenham as habilitações mínimas exigidas e estejam em igualdade de condições.

2- Acessos:

2.1- Nas profissões com duas ou mais categorias profissionais a mudança para a categoria imediatamente superior far-se-á após três anos de serviço na categoria anterior, sem prejuízo do disposto no número 3.

2.2- Para efeitos de promoção do trabalhador, o empregador deve ter em conta, nomeadamente, a competência profissional, as habilitações escolares, a formação profissional e a antiguidade na categoria e na empresa.

2.3- Após três anos numa das categorias de técnico, o empregador pondera a promoção do trabalhador, devendo, se for caso disso, justificar por que não o promove.

III - Trabalhadores da horticultura e agricultura

1- Condições de admissão:

1.1- Só poderão ser admitidos na profissão os indivíduos de ambos os sexos com mais de 16 anos de idade, tendo as habilitações mínimas legais.

2- Acesso:

2.1- Todos os trabalhadores terão acesso às outras categorias profissionais sempre que os trabalhos a realizar o exijam e enquanto estes durarem. No acesso a elas deve ser dada preferência aos trabalhadores agrícolas, em pé de igualdade, desde que tenham capacidade para o desempenho e estejam habilitados com o respetivo CAP - Certificado de Aptidão Profissional, quando tal exista e/ou seja exigido. Para este efeito deverão ser estabelecidas escalas de forma a possibilitar a passagem de todos os trabalhadores por estas categorias profissionais desde que reúnam as condições.

3- Promoção:

3.1- Em caso de vacatura do lugar em qualquer das categorias profissionais em que os trabalhadores são classificados, têm direito de preferência na ocupação do lugar vago, desde que isso represente promoção para o trabalhador, que estão ao serviço da empresa, desde que habilitados para o desempenho das funções. Neste caso, deve ter-se em atenção a posse do CAP - Certificado de Aptidão Profissional, a antiguidade, a idade e a capacidade para o desempenho das funções.

IV - Trabalhadores da manutenção

1- Condições de admissão:

1.1- Só poderão ser admitidos na profissão os indivíduos de ambos os sexos com mais de 16 anos de idade, tendo as habilitações mínimas legais.

2- Acesso:

2.1- Todos os trabalhadores terão acesso às outras categorias profissionais sempre que os trabalhos a realizar o exijam e enquanto estes durarem. No acesso a elas deve ser dada preferência aos trabalhadores agrícolas, em pé de igualdade, desde que tenham capacidade para o desempenho e estejam habilitados com o respetivo CAP - Certificado de Aptidão Profissional, quando tal exista e/ou seja exigido. Para este efeito deverão ser estabelecidas escalas de forma a possibilitar a passagem de todos os trabalhadores por estas categorias profissionais desde que reúnam as condições.

3- Promoção:

3.1- Em caso de vacatura do lugar em qualquer das categorias profissionais em que os trabalhadores são classificados, têm direito de preferência na ocupação do lugar vago, desde que isso represente promoção para o trabalhador, que estão ao serviço da empresa, desde que habilitados para o desempenho das funções. Neste caso, deve ter-se em atenção a posse do CAP - Certificado de Aptidão Profissional, a antiguidade, a idade e a capacidade para o desempenho das funções.

V - Trabalhadores rodoviários

1- Condições de admissão:

1.1- Na profissão de motorista só podem ser admitidos trabalhadores com as habilitações mínimas exigidas por lei e possuindo carta de condução profissional.

1.2- Na profissão de ajudante de motorista só podem ser admitidos trabalhadores com idade mínima de 18 anos e possuindo as habilitações mínimas exigidas por lei.

1.3- Quando o motorista conduza veículos pesados ou ligeiros em distribuição será acompanhado por um ajudante de motorista.

2- Livrete de trabalho:

2.1- Os trabalhadores motoristas e ajudantes de motoristas terão de possuir um livrete de trabalho.

a) Para registar todos os períodos de trabalho diário, o trabalho extraordinário e o prestado em dias de descanso semanal ou feriados, no caso de utilizarem o horário móvel;

b) Para registo do trabalho extraordinário, para o trabalho prestado em dias de descanso semanal ou feriados, se estiverem sujeitos a horário fixo.

2.2- Os livretes são pessoais e intransmissíveis e podem ser adquiridos no sindicato outorgante.

2.3- Os encargos com a aquisição, bem como a requisição de livretes, serão suportados pela empresa.

ANEXO II

Categorias profissionais e definição de funções

Funções genéricas

Ajudante de armazém - É o trabalhador que desempenha

tarefas de ordem predominantemente manual, nomeadamente transporte e manuseamento de recipientes com produtos ou matéria-prima, podendo utilizar carrinhas porta-paletes ou outros meios não motorizados, procede à escolha e seleção de vasilhame cheio ou vazio; participa na limpeza das zonas de trabalho e procede às várias operações manuais nas empresas cujos processos não sejam mecanizados.

Aplicador de produtos fitossanitários e de adubos - É o trabalhador que executa trabalho de química e de adubos, utilizando quando necessário, pulverizadores, manuais ou mecanizados, cuja deslocação dependa do esforço direto do trabalhador.

Apontador - É o trabalhador que regista as presenças e executa outras tarefas suplementares.

Assistente administrativo - É o trabalhador que executa tarefas relacionadas com o expediente geral da empresa, de acordo com procedimentos estabelecidos, utilizando equipamento informático e equipamento e utensílios de escritório: receciona e regista a correspondência e encaminha-a para os respetivos serviços ou destinatários, em função do tipo de assunto e da prioridade da mesma; efetua o processamento de texto em memorandos, cartas/ofícios, relatórios e outros documentos, com base em informação fornecida; arquiva a documentação, separando-a em função do tipo de assunto, ou do tipo de documento, respeitando regras e procedimentos de arquivo; procede à expedição da correspondência, identificando o destinatário e acondicionando-a, de acordo com os procedimentos adequados; prepara e confere documentação de apoio à atividade comercial da empresa, designadamente documentos referentes a contratos de compra e venda (requisições, guias de remessa, faturas, recibos e outros) e documentos bancários (cheques, letras, livranças e outros); regista, atualiza, manualmente ou utilizando aplicações informáticas específicas da área administrativa, dados necessários à gestão da empresa, nomeadamente os referentes ao economato, à faturação, vendas e clientes, compras e fornecedores, pessoal e salários, stocks e aprovisionamento; atende e encaminha, telefonicamente ou pessoalmente, o público interno e externo à empresa, nomeadamente clientes, fornecedores e funcionários, em função do tipo de informação ou serviço pretendido.

Assistente de produção - É o trabalhador que, de acordo com as determinações superiores, tem a seu cargo orientar as várias equipas de trabalho e vigiar os trabalhos a executar e também as tarefas do mesmo tipo realizadas pelos trabalhadores que dirige.

Assistente de supervisão - É o trabalhador que executa tarefas relacionadas com a execução de atividades de apoio às áreas que lhes estão adstritas superiormente, para uma maior eficácia produtiva.

Auxiliar técnico de manutenção - É o trabalhador que executa as operações de manutenção, reportando diretamente ao responsável máximo da sua área.

Chefe de equipa - É o trabalhador que supervisiona, controla e ou assegura a execução de atividades inerentes à sua área de responsabilidade, respondendo pelos objetivos da sua equipa; reporta diretamente a um gestor de serviço ou a

um colaborador de nível superior.

Coordenador de área - É o trabalhador que coordena e controla as atividades da equipa sob a sua responsabilidade, de acordo com instruções superiores, planos de atividade (produção, manutenção, logística e outras) e normas de qualidade de forma a maximizar a eficiência de equipamentos e pessoal, bem como garantir a consecução dos objetivos, ao mais baixo custo e dentro dos requisitos de qualidade, higiene e segurança definidos.

Diretor geral - É o trabalhador que planeia, organiza, dirige e controla as atividades inerentes à eficaz satisfação das necessidades dos clientes internos e externos da sua direção, de acordo com a estratégia definida. Participa na formulação das políticas inerentes à atividade da empresa, responde pelos objetivos da direção, reportando diretamente ao órgão máximo da empresa.

Diretor de serviços - É o trabalhador que planeia, supervisiona, coordena e controla todas as atividades desenvolvidas na sua área, de acordo com as diretrizes emanadas pelo diretor geral, administrador ou seus delegados.

Empregado de armazém - É o trabalhador que executa a movimentação de materiais e produtos no armazém, podendo utilizar e conduzir máquinas e aparelhos específicos de elevação e transporte.

Encarregado (armazém) - É o trabalhador que dirige e controla o trabalho na respetiva área profissional.

Gestor de área - É o trabalhador que coordena todas as áreas de atividade do seu serviço, otimizando a sua eficácia de modo a maximizar os objetivos definidos, responde pelos objetivos do seu serviço e reportando diretamente ao responsável máximo da sua área ou a um colaborador de nível igual ou superior.

Guarda de propriedade - É o trabalhador que zela pela defesa e vigilância das propriedades, instalações, culturas e outros bens confiados à sua guarda e regista ou controla as saídas de pessoas, mercadorias, veículos, equipamentos e materiais.

Motorista - É o trabalhador que conduz veículos automóveis pesados e/ou ligeiros, zela dentro das suas competências pela sua boa conservação e limpeza, bem como pela carga que transporta. Orienta as cargas e descargas.

Operador de limpeza industrial - É o trabalhador qualificado cuja atividade consiste principalmente em proceder à limpeza das instalações industriais que lhe forem adstritas.

Operador de linha de produção - É o trabalhador que opera o equipamento a que se encontra alocado, de acordo com as normas de qualidade, higiene e segurança, procedimentos internos de produção e manutenção e orientações superiores, de forma a cumprir o plano de produção definido, ao mais baixo custo e dentro dos requisitos de qualidade, higiene e segurança definidos.

Operador de máquinas agrícolas - É o trabalhador que, quando habilitado, conduz e manobra uma ou mais máquinas e alfaías agrícolas e cuida da sua manutenção e conservação mecânica. Quando devidamente habilitado, executa trabalho de aplicação de produtos fitofarmacêuticos.

Operador de rega - É o trabalhador que executa as ati-

vidades relacionadas com a rega e manutenção do sistema de rega.

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

Supervisor de área - É o trabalhador responsável, executando funções de gestão e os respetivos trabalhos, coordenando-os quando existirem outros trabalhadores a prestar serviço na exploração, que coordena a execução dos trabalhos de todos os setores, sendo o responsável pela gestão da área de trabalho e/ou produção.

Técnico de área - É o trabalhador responsável pela gestão da área de trabalho atribuída e que assegura a execução das tarefas referentes à área de trabalho.

Técnico especialista de área - É o trabalhador que assegura atividades e tarefas de uma área, que não exige formação técnica superior, de suporte ao processo industrial, tais como resolução de problemas técnicos e ou desenvolvimento de projetos de instalação e ou alteração de equipamento industrial, e ou segurança dos trabalhadores, e ou acompanhamento de todo o processo de produção, de forma a atingir níveis de performance elevados, maximizando os objetivos propostos.

Técnico oficial de contas - É o trabalhador que se ocupa da 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 e apuramento dos resultados de 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 e elaboração dos balanços e escrituração dos livros selados ou é responsável pela boa ordem e execução dos trabalhos.

Técnico superior de área - É o trabalhador que assegura atividades e tarefas de uma área, que exige formação técnica superior, de suporte ao processo industrial, tais como resolução de problemas técnicos e ou desenvolvimento de projetos de instalação e ou alteração de equipamento industrial, e ou segurança dos trabalhadores, e ou acompanhamento de todo o processo de produção, de forma a atingir níveis de performance elevados, maximizando os objetivos propostos.

Trabalhador agrícola - É o trabalhador que executa todos os trabalhos agrícolas que não possam ser enquadrados em qualquer das outras categorias profissionais, nomeadamente sementeira e plantação, regas, colocação e remoção de plástico e fita de rega, cobertura de solo e de culturas, colheita, manutenção de túneis e estufas, limpeza de campos e estufas, entre outras tarefas.

Trabalhador auxiliar - É o trabalhador que executa tarefas não especializadas, dentro da exploração agrícola, hortícola e frutícola.

ANEXO III

Enquadramento profissional e tabela de remunerações mínimas mensais

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações mínimas mensais 2018	Remunerações mínimas mensais 2019
1	Diretor(a) geral	1 150,00 €	1 160,00 €
2	Diretor(a) de serviços	920,00 €	930,00 €
3	Gestor(a) de área Técnico(a) oficial de contas	870,00 €	880,00 €
4	Técnico(a) superior de área Técnico(a) especialista de área	770,00 €	780,00 €
5	Assistente de produção Coordenador(a) de área	720,00 €	730,00 €
6	Técnico(a) de área	710,00 €	720,00 €
7	Encarregado(a) de armazém Secretário(a) de direção	690,00 €	700,00 €
8	Assistente administrativo	650,00 €	660,00 €
9	Supervisor(a) de área	630,00 €	640,00 €
10	Motorista Auxiliar de técnico(a) de manutenção	620,00 €	630,00 €
11	Empregado(a) de armazém Chefe de equipa Operador(a) de máquinas agrícolas Assistente de supervisão Operador(a) de rega	610,00 €	620,00 €
12	Trabalhador(a) agrícola Operador(a) de linha de produção Operador(a) de limpeza industrial Apontador(a) Guarda de propriedade Aplicador(a) de produtos fitofarmacêuticos e de adubos	600,00 €	610,00 €
13	Ajudante de armazém	590,00 €	605,00 €
14	Trabalhador(a) auxiliar	585,00 €	600,00 €

Lisboa, 2 de abril de 2018.

Pela AHSA - Associação dos Horticultores, Fruticultores e Floricultores dos Concelhos de Odemira e Aljezur:

Maria Teresa Castro, como mandatária.

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

Joaquim Venâncio, como mandatário.

Depositado em 24 de abril de 2018, a fl. 53 do livro n.º 12, com o n.º 72/2018, 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 Comercial, Industrial e Serviços do Distrito de Portalegre - ACISDP e o Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços, Comércio, Restauração e Turismo - SITESE e outro - Revisão global

Revisão global ao contrato coletivo de trabalho publica-

do no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 23, de 22 de junho de 2016.

CAPÍTULO I

Âmbito e vigência do contrato

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

O presente contrato aplica-se ao distrito de Portalegre, à atividade comercial retalhista e obriga, por uma parte, as empresas filiadas na Associação Comercial, Industrial e Serviços do Distrito de Portalegre - ACISDP, os trabalhadores ao seu serviço que desempenham funções inerentes às categorias e profissões previstas nesta convenção, sócios dos sindicatos filiados nas associações sindicais outorgantes.

Cláusula 2.ª

Vigência do contrato

1- O presente CCT entra em vigor no dia 1 do mês seguinte ao da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e terá um prazo de vigência de 36 meses, salvo o disposto no número seguinte.

2- A tabela salarial e cláusulas de expressão pecuniária terão um prazo de vigência de 12 meses, serão revistas anualmente e produzem efeitos a 1 de março de cada ano.

Cláusula 3.^a

Denúncia e revisão

1- A denúncia do CCT pode ocorrer por iniciativa de qualquer das partes, nos termos da lei.

2- Em caso de proposta de revisão da convenção, a entidade destinatária pode recusar-se a negociar antes de decorrerem seis meses de vigência da convenção, devendo informar o proponente no prazo de 10 dias úteis.

3- A parte que recebe a proposta deve responder no prazo de 30 dias após a receção da proposta, devendo a resposta, devidamente fundamentada, conter, pelo menos, contraproposta relativa a todas as matérias da proposta que não sejam aceites.

3- Após a apresentação da contraproposta deve, por iniciativa de qualquer das partes, realizar-se a primeira reunião para celebração do protocolo do processo de negociações e entrega dos títulos de representação dos negociadores.

4- 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.

5- Enquanto este CCT não for alterado ou substituído no todo ou em parte, renovar-se-á automaticamente decorridos os prazos de vigência constantes da cláusula 2.^a

CAPÍTULO II

Carreira profissional

Cláusula 4.^a

Classificação profissional

Os trabalhadores abrangidos por este CCT serão obrigatoriamente classificados, de acordo com as funções efetivamente desempenhadas, numa das categorias profissionais que se enumeram e definem no anexo I.

Cláusula 5.^a

Período experimental

1- O período experimental tem a seguinte duração:

- a) Noventa dias para a generalidade dos trabalhadores;
- b) Cento e vinte dias para trabalhadores que exerçam funções altamente qualificadas ou funções de quadro médio ou de chefia direta;
- c) Cento e oitenta dias para os trabalhadores que exerçam funções de quadro superior ou de direção.

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

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

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

5- Findo o período experimental, a admissão torna-se efetiva, contando-se a antiguidade do trabalhador desde a data de admissão a título experimental.

6- Entende-se que a entidade empregadora renuncia ao período experimental sempre que admita ao seu serviço um trabalhador a quem tenha oferecido colocação, por sua iniciativa, em virtude da qual aquele tenha rescindido o contrato com a empresa em que prestava serviço anteriormente.

§ único. Em caso de litígio cabe à entidade empregadora provar que o trabalhador não foi admitido de acordo com este número.

7- Aos trabalhadores que tenham feito estágios profissionais na empresa, o tempo de estágio conta para efeitos de período experimental.

Cláusula 6.^a

Admissão para efeitos de substituição

1- Podem ser admitidos trabalhadores com contrato a termo certo ou incerto para substituir trabalhadores cujos contratos se encontrem suspensos ou temporariamente impedidos de prestar serviço efetivo, desde que esta circunstância conste obrigatória e inequivocamente de documento escrito.

2- Decorridos que sejam quinze dias úteis após o regresso ao serviço dos trabalhadores ausentes sem que tenha havido aviso escrito da extinção do contrato, os substitutos transitam para o quadro permanente, considerando-se o tempo de serviço desde a admissão condicionada.

3- Após 15 dias de substituição, o trabalhador substituto, desde que se mantenha em efetiva prestação de serviço, não poderá ser substituído senão pelo trabalhador ausente, salvo se houver impedimento do próprio.

CAPÍTULO III

Prestação de trabalho

Cláusula 7.^a

Período normal de trabalho

1- O período normal de trabalho é de 40 horas semanais, repartidas de segunda-feira a sábado.

2- A organização do horário de trabalho é da responsabilidade da empresa e poderá ter como base o princípio da adaptabilidade, nos moldes previstos na lei.

3- O período de trabalho diário deve ser interrompido por um intervalo de duração não inferior a uma hora nem superior a três horas, de modo que os trabalhadores não prestem mais de cinco horas de trabalho consecutivo.

4- Haverá tolerância de quinze minutos para as transações, operações e serviços não acabados na hora estabelecida para o turno do período normal de trabalho, não sendo, porém, de admitir que tal tolerância se transforme em sistema.

Cláusula 8.^a

Trabalho suplementar

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

2- Só em casos inteiramente imprescindíveis e justificados poderá haver lugar à prestação de trabalho suplementar, mas sempre e em todos os casos a título facultativo para o trabalhador.

3- A prestação de trabalho suplementar dá direito a remuneração especial, a qual será igual à retribuição normal acrescida das seguintes percentagens:

a) 50 % na primeira hora e 75 % nas subsequentes, se for diurno;

b) 100 % se for noturno.

4- Entende-se por trabalho diurno o prestado entre as 8 e as 20 horas.

5- Para efeitos de cálculo do valor/hora de trabalho será aplicada a seguinte fórmula:

$$\frac{\text{Remuneração mensal} \times 12}{\text{Horas de trabalho semanal} \times 52}$$

CAPÍTULO III

Prestação de trabalho

Cláusula 9.^a

Trabalho noturno

1- Considera-se trabalho noturno o prestado entre as 21 horas de um dia e as 7 horas do outro dia.

2- O trabalho noturno será retribuído com o acréscimo de 25 % em relação à remuneração a que dá direito o trabalho equivalente prestado durante o dia.

Cláusula 10.^a

Trabalho em dia de descanso semanal

1- O trabalho prestado em dia feriado ou de descanso semanal ou período de descanso complementar dá direito a remuneração especial, a qual será igual à retribuição normal acrescida de 100 %.

2- Além da retribuição especial estabelecida no número anterior, o trabalhador tem ainda direito a descansar num dos três dias úteis seguintes, sem perda de retribuição.

3- A obrigatoriedade de descanso total aplica-se qualquer que tenha sido a duração do trabalho prestado, exceto nos sábados, em que o descanso será igual ao número de horas suplementares prestadas.

4- Para efeitos do número 1 aplica-se a fórmula prevista no número 5 da cláusula 8.^a

Cláusula 11.^a

Isenção de horário de trabalho

1- Aos trabalhadores isentos de horário de trabalho será concedida, além da retribuição normal, uma retribuição especial correspondente a 40 % da retribuição.

2- A isenção não prejudica os direitos decorrentes da prestação de trabalho em dia de descanso semanal, período de descanso complementar ou feriado.

3- O requerimento de isenção de horário dirigido às entidades competentes terá de ter a concordância do trabalhador.

4- Entende-se que o trabalhador isento de horário de trabalho não está condicionado aos períodos de abertura e encerramento do estabelecimento nem sujeito aos limites máximos dos períodos normais de trabalho diário, sem prejuízo do disposto no número 2 desta cláusula.

CAPÍTULO IV

Suspensão da prestação de trabalho

Cláusula 12.^a

Descanso semanal e feriados

1- Considera-se dia de descanso semanal obrigatório o domingo, sendo o sábado dia de descanso complementar.

2- Nos setores de vendas ao público e por acordo entre trabalhadores e empresa, o descanso complementar ao sábado poderá ser substituído por descanso em outro meio dia da semana.

3- São equiparados a descanso semanal, para todos os efeitos, com direito a remuneração, os dias considerados por lei feriados obrigatórios e ainda os seguintes: feriado municipal; Terça-Feira de Carnaval.

4- De todos os feriados considerados por lei obrigatórios excetua-se a Sexta-Feira Santa, e em sua substituição será feriado a segunda-feira seguinte ao Domingo de Páscoa.

§ 1.º O feriado poderá observar-se na Sexta-Feira Santa caso exista acordo escrito entre a maioria dos trabalhadores e a entidade patronal.

§ 2.º Nos concelhos em que o feriado municipal coincida com a segunda-feira de Páscoa, o referido feriado observar-se-á na Sexta-Feira Santa.

Cláusula 13.^a

Período de férias

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

2- O direito a férias vence-se no dia 1 de janeiro do ano civil seguinte àquele a que diz respeito.

3- No ano da admissão, quando esta ocorra no 1.º semestre do ano civil, o trabalhador terá direito, após o decurso de 60 dias de trabalho, a um período de férias de 8 dias úteis.

4- a) A marcação do período de férias deve ser feita por mútuo acordo entre a entidade empregadora e o trabalhador.

b) Na falta de acordo, caberá à entidade empregadora a elaboração do mapa de férias.

c) No caso previsto na alínea anterior, a entidade empregadora só pode marcar o período de férias entre 1 de maio e 30 de setembro.

d) As férias poderão ser marcadas para ser gozadas em dois ou mais períodos interpolados, mediante acordo entre o

trabalhador e a entidade empregadora, desde que salvaguardado, no mínimo, um período de 10 dias consecutivos.

5- Os trabalhadores que pertençam ao mesmo agregado familiar e se encontrem ao serviço da mesma firma têm direito a gozar férias simultaneamente.

6- Se o trabalhador adoecer durante as férias, serão as mesmas interrompidas desde que a entidade empregadora seja do facto informada, prosseguindo o respetivo gozo após o termo da situação de doença, nos termos em que as partes acordarem ou, na falta de acordo, logo após a alta.

7- A prova da situação de doença prevista no número anterior poderá ser feita por estabelecimento hospitalar, por médico da segurança social ou por atestado médico, sem prejuízo, neste último caso, do direito de fiscalização e controlo por médico indicado pela entidade empregadora.

8- No ano da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado do 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 ao respetivo subsídio.

9- No ano da cessação do impedimento prolongado o trabalhador terá direito, após a prestação de três meses de serviço efetivo, ao período de férias e respetivo subsídio que se teria vencido em 1 de janeiro desse ano, como se tivesse estado ininterruptamente ao serviço.

10- 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.

Cláusula 14.^a

Subsídio de férias

1- Até cinco dias antes do início das férias, os trabalhadores receberão das entidades empregadoras um subsídio de montante igual à retribuição correspondente ao número de dias de férias a que tenham direito, incluindo a média das comissões dos últimos 12 meses, se tais comissões existirem.

2- Cessando o contrato de trabalho, os trabalhadores têm direito a receber a retribuição correspondente ao período de férias vencido e ao respetivo subsídio e comissões, nos termos do número 1 desta cláusula, salvo se já o tiverem gozado, bem como às férias e subsídio proporcionais aos meses de serviço prestado no próprio ano da cessação do contrato.

3- No caso de aplicação da penalidade prevista na cláusula 16.^a, o subsídio de férias será sempre devido e pago em singelo.

Cláusula 15.^a

Mapa das férias

1- As entidades empregadoras abrangidas pelo presente CCT ficam obrigadas à elaboração de um mapa de férias onde conste: nome; idade; data de admissão; número de dias de férias; data do início e termo das mesmas.

2- Até ao dia 15 de abril o mapa de férias terá de ser afixado em local bem visível dentro das instalações da empresa, de forma a permitir com facilidade a sua consulta por parte

dos trabalhadores. Caso a empresa tenha vários estabelecimentos, filiais ou dependências, terá de em cada uma delas ser afixado um exemplar do referido mapa.

§ único. O referido mapa tem de estar afixado entre a data indicada e 31 de outubro.

3- Poderá a entidade empregadora encerrar, totalmente ou parcialmente, o estabelecimento para férias, nos termos previstos na lei.

4- Só por mútuo acordo entre o trabalhador e a entidade empregadora poderá efetuar-se qualquer alteração ao mapa de férias.

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

6- As exigências imperiosas do funcionamento da empresa terão de ser comprovadas de forma inequívoca junto do trabalhador e, quando sindicalizado, também junto do respetivo sindicato, bem como a impossibilidade de se conseguir outra solução, caso o trabalhador não dê de imediato o seu acordo.

7- As alterações ao mapa de férias não poderão prejudicar o período de férias de outro ou outros trabalhadores.

Cláusula 16.^a

Violação do direito a férias

A entidade empregadora que não cumprir, total ou parcialmente, a obrigação de conceder férias, nos termos deste CCT, pagará ao trabalhador, a título de indemnização, o triplo da remuneração correspondente ao tempo de férias que deixou de gozar, sem prejuízo do seu gozo efetivo no 1.º trimestre do ano civil subsequente.

Cláusula 17.^a

Faltas - Definição

1- Falta é a ausência do trabalhador durante um dia de trabalho.

2- Nos casos de ausência do trabalhador por períodos inferiores a um dia de trabalho a que está obrigado, os respetivos tempos serão adicionados, contando-se essas ausências como faltas na medida em que perfaçam um ou mais dias completos de trabalho.

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

4- Quando seja praticado horário variável, a falta durante um dia de trabalho apenas se considerará reportada ao período de presença obrigatória dos trabalhadores.

Cláusula 18.^a

Faltas justificadas

São faltas justificadas:

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

b) As motivadas por falecimento de cônjuge, não separado judicialmente de pessoas e bens, pais, sogros, filhos, enteados, padrasto, madrastra, genros e noras quer do trabalhador quer do seu cônjuge, durante cinco dias consecutivos;

c) As motivadas por falecimento de avós, bisavós, netos e bisnetos, cunhados e irmãos quer do trabalhador quer do seu cônjuge e ainda pessoas que vivam em regime de comunhão de mesa e habitação com o trabalhador, durante dois dias consecutivos;

d) As motivadas pela prática de atos necessários no exercício de funções em organismos sindicais ou na qualidade de delegado sindical ou membro de comissão de trabalhadores;

e) As motivadas pela prestação de provas de exame em estabelecimentos de ensino oficial ou equiparados;

f) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais ou a necessidade de prestação de assistência a membros do seu agregado familiar;

g) As dadas por bombeiros voluntários no exercício das suas funções;

h) Doação de sangue a título gracioso, durante o próprio dia e nunca mais de uma vez por trimestre;

i) Consultas e tratamentos médicos, pelo tempo necessário, caso não seja possível serem lugar fora do horário de trabalho;

j) As prévia ou posteriormente autorizadas pela entidade empregadora.

Cláusula 19.^a

Faltas injustificadas

São consideradas injustificadas todas as faltas não previstas na cláusula anterior.

Cláusula 20.^a

Comunicação e prova sobre faltas justificadas

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

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

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

4- A entidade empregadora pode, em qualquer caso de falta justificada, exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação.

Cláusula 21.^a

Efeitos das faltas justificadas

1- As faltas justificadas não determinam perda de retribuição nem diminuição do período de férias ou de qualquer outra regalia, salvo o disposto no número seguinte.

2- Determinam perda de retribuição as seguintes faltas justificadas:

a) As previstas na alínea e) da cláusula 18.^a que excederem

os limites fixados na lei;

b) As previstas na alínea f) da cláusula 18.^a, desde que estas sejam remuneradas pela respetiva instituição;

c) As previstas na alínea g) da cláusula 18.^a, desde que o trabalhador tenha direito a subsídio da Segurança Social ou do seguro.

3- No caso previsto na parte final da alínea g) da cláusula 18.^a, necessidade de prestação de assistência a membros do seu agregado familiar, e no caso de não estar abrangido pela alínea c) do número anterior, se o impedimento do trabalhador se prolongar para além de um mês, aplica-se o regime de suspensão da prestação de trabalho por impedimento prolongado.

Cláusula 22.^a

Efeitos das faltas injustificadas

1- As faltas injustificadas determinam sempre perda de retribuição correspondente ao período de ausência, o qual será descontado, para todos os efeitos, na antiguidade do trabalhador.

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

3- Incorre em infração disciplinar grave todo o trabalhador que:

a) Faltar injustificadamente durante cinco dias consecutivos ou dez interpolados num período de um ano;

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

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

Cláusula 23.^a

Efeitos das faltas no direito a férias

1- As faltas justificadas não têm qualquer efeito sobre o direito às férias do trabalhador.

2- A perda de retribuição das faltas injustificadas poderá ser substituída, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por perda de dias de férias, até ao máximo de dois.

Cláusula 24.^a

Impedimentos prolongados

1- Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido de comparecer ao trabalho por facto que lhe não seja imputável, nomeadamente doença ou acidente, manterá o direito ao lugar com a categoria, antiguidade e demais regalias que por este CCT ou iniciativa da entidade empregadora lhe estavam sendo atribuídas.

2- Ao trabalhador detido e não condenado, ou condenado em prisão correcional por crime não infamante, garantirá a entidade empregadora, finda que seja a detenção ou prisão, a

manutenção do vínculo laboral que o ligava à empresa, bem como todas as regalias por ele adquiridas à data da referida detenção ou prisão.

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

4- Terminado o impedimento, o trabalhador deve, dentro do prazo de 30 dias, apresentar-se à entidade empregadora para retomar o serviço, sob pena de perder o direito ao lugar.

Cláusula 25.^a

Licença sem vencimento

1- A entidade empregadora pode atribuir ao trabalhador, a pedido deste, licença sem vencimento.

2- O pedido terá de ser formulado por escrito, donde conste:

- a) Nome do trabalhador;
- b) Data de admissão;
- c) Motivo justificativo do pedido;
- d) Início e termo da mesma.

3- A entidade empregadora comunicará ao trabalhador no prazo de 10 dias a contar da receção do pedido a sua decisão.

4- O período de licença sem vencimento conta-se para efeitos de antiguidade e durante a sua aplicação cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressuponham a efetiva prestação de trabalho.

5- O trabalhador beneficiário da licença sem vencimento mantém o direito ao lugar.

CAPÍTULO V

Retribuição do trabalho

Cláusula 26.^a

Retribuições certas mínimas

1- As remunerações certas mínimas mensais garantidas aos trabalhadores abrangidos pelo presente CCT são as constantes do anexo IV.

2- As remunerações certas mínimas mensais constantes do referido anexo não prejudicam outras existentes atualmente mais elevadas.

3- O pagamento das retribuições será obrigatoriamente feito até ao último dia útil de cada mês, nas horas normais de serviço.

4- Sempre que o trabalhador aufera uma retribuição mista, isto é, constituída por parte certa e parte variável, ser -lhe -á sempre assegurada, independentemente desta, a remuneração certa prevista neste contrato.

5- A retribuição mista referida no número anterior será sempre considerada para todos os efeitos previstos neste contrato.

6- Os trabalhadores abrangidos por este contrato coletivo de trabalho em regime de trabalho parcial receberão a retribuição calculada na proporção do tempo de trabalho ajustado, tendo por base a tabela constante do anexo IV acrescida de 50 %.

7- Os trabalhadores que exerçam funções de pagamento e

ou recebimento têm direito a um abono mensal para falhas no valor de 17,30 €, o qual fará parte integrante da retribuição enquanto o trabalhador exercer essas funções, ainda que a título de substituição.

8- Não é permitido à entidade empregadora ter trabalhadores em regime exclusivo de comissões.

9- Os trabalhadores receberão por dia de trabalho efetivamente prestado um subsídio de refeição de 5,15 €.

Cláusula 27.^a

Recibo mensal

O recibo referente à retribuição ou às remunerações suplementares a que o trabalhador tiver direito deverá ser entregue a este no ato do pagamento, com os seguintes elementos: designação da entidade empregadora, nome do trabalhador, categoria profissional, período de trabalho a que respeita, discriminação das importâncias relativas à prestação de trabalho, descontos e líquido a pagar.

Cláusula 28.^a

Deslocações

1- Aos trabalhadores deslocados ao serviço da empresa, bem como aos vendedores em viagens de serviço, serão assegurados os seguintes direitos:

- a) Pagamento das despesas de transporte, alojamento e alimentação, contra entrega de documentos justificativos;
- b) Se o trabalhador utilizar o seu próprio veículo ou outro que não seja o da empresa, ao serviço desta, esta obriga-se a pagar-lhe essa utilização pelo valor do coeficiente 0,30 sobre o preço de 1 l de gasolina sem chumbo, que vigorar na altura da deslocação, por cada quilómetro percorrido.

2- Às entidades empregadoras fica reservado o direito de substituir a forma de pagamento estabelecida na alínea b) do número anterior por veículo próprio da empresa, sendo todas as despesas inerentes à manutenção e utilização de sua conta, além do seguro, incluindo todos os ocupantes.

Cláusula 29.^a

Diuturnidades

1- Os trabalhadores abrangidos por este CCT têm direito a uma diuturnidade no montante de 14,21 € por cada três anos de permanência na mesma categoria profissional, até ao limite de cinco diuturnidades.

2- As diuturnidades acrescem à retribuição efetiva.

3- Para efeitos de aplicação das diuturnidades, a contagem do tempo iniciar-se-á em 1 de fevereiro de 1972.

Cláusula 30.^a

Subsídio de Natal

1- As entidades empregadoras obrigam-se a pagar aos trabalhadores até ao dia 15 de dezembro um subsídio correspondente a 100 % da retribuição mensal (parte fixa, acrescida da parte variável, quando for caso disso).

2- No ano de admissão os trabalhadores receberão um subsídio correspondente à proporcionalidade do número de meses de serviço.

3- O trabalhador beneficiário de licença sem vencimento ou sujeito a impedimento prolongado terá direito a receber em subsídio correspondente aos meses de trabalho prestado nesse ano, contando para esse efeito qualquer fração do mês em que se verifique o regresso ao trabalho.

4- Cessando o contrato de trabalho, este subsídio será pago em proporção aos meses de serviço prestado.

Cláusula 31.^a

Exercício de funções inerentes a diversas categorias profissionais

Quando um trabalhador exercer funções inerentes a diversas categorias profissionais ou profissões, terá direito à remuneração mais elevada das estabelecidas para essas categorias profissionais ou profissões.

CAPÍTULO VI

Direitos, deveres e garantias das partes

Cláusula 32.^a

Deveres das entidades empregadoras

A entidade empregadora deve, quer diretamente, quer através dos seus representantes:

a) Cumprir rigorosamente as disposições do presente CCT, as que resultem de normas legais de regulamentação de trabalho e as obrigações estabelecidas em contratos individuais;

b) Não exigir ao trabalhador trabalho para além do compatível com a sua categoria profissional e atender às suas possibilidades físicas;

c) Tratar com correção os trabalhadores ao seu serviço, nomeadamente quando tiver de lhes fazer qualquer observação, procedendo de modo a não ferir a sua dignidade;

d) Não deslocar qualquer trabalhador para serviços alheios à empresa, sua profissão e categoria, salvo autorização escrita deste e confirmação do sindicato;

e) Facilitar aos trabalhadores que exerçam funções em sindicatos, de delegados sindicais, em instituições de segurança social e outras de natureza similar o tempo necessário ao desempenho de tais funções;

f) Proporcionar aos trabalhadores boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como moral;

g) Pagar ao trabalhador a retribuição e indemnização devidas segundo as regras legais e convencionais aplicáveis;

h) Cumprir as normas de higiene e segurança no trabalho, que serão expostas em local visível e zelar pela sua observação;

i) Facilitar aos trabalhadores a ampliação das suas habilitações, permitindo-lhes a frequência de cursos e prestação de exames;

j) Passar atestados de comportamento e competência profissional aos seus empregados quando for por eles solicitado.

Cláusula 33.^a

Deveres dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores:

a) Obedecer à entidade empregadora e aos superiores hierárquicos em tudo o que respeite à execução e disciplina do trabalho, salvo na medida em que as ordens ou instruções se mostrarem contrárias aos direitos e garantias relativos à sua profissão;

b) Comparecer ao serviço com assiduidade e cumprir o horário de trabalho fixado;

c) Tratar com correção a entidade empregadora ou superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as demais pessoas que entrem em relação com a empresa;

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

e) Informar com verdade, isenção e espírito de justiça do valor profissional dos seus subordinados, procedendo com imparcialidade relativamente às infrações de ordem disciplinar;

f) Exercer com competência, zelo e assiduidade as funções que lhes estejam confiadas, bem como zelar pelo bom estado de conservação de todo o material que lhes tenha sido entregue, não podendo, em caso algum, fazer uso abusivo do mesmo;

g) Observar as medidas de prevenção de acidentes e de higiene no trabalho constantes das leis e regulamentos aplicáveis, com vista a garantir a segurança e proteção dos trabalhadores;

h) Cuidar da sua cultura e aperfeiçoamento profissional;

i) Usar de urbanidade nas relações com o público.

Cláusula 34.^a

Garantias dos trabalhadores

1- É proibido à entidade empregadora:

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

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

c) Em caso algum, diminuir a retribuição ou modificar as condições de trabalho, ou do contrato individual, de forma que dessa modificação resulte ou possa resultar diminuição de retribuição;

d) Em caso algum, baixar a categoria ou encarregar temporariamente o trabalhador de serviços não compreendidos no âmbito do respetivo grupo profissional de acordo com as funções definidas neste CCT;

e) Transferir o trabalhador para outro local ou zona, salvo o disposto na cláusula seguinte;

f) Despedir e readmitir o trabalhador ainda que seja eventual e mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias já adquiridas;

g) Exigir ao seu pessoal trabalho manifestamente incompatível com as suas aptidões profissionais.

2- A prática pela entidade empregadora de qualquer ato em contravenção do disposto nesta cláusula dá ao trabalhador a faculdade de rescindir o contrato, com direito à indemniza-

ção prevista no presente CCT.

3- Constitui violação das leis do trabalho e como tal punida a prática de atos previstos nesta cláusula.

Cláusula 35.^a

Mudança do local de trabalho

1- É vedado à entidade empregadora transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo se:

a) Dentro da mesma localidade, a transferência, ou mudança total ou parcial do estabelecimento, não se mostrar desfavorável ao trabalhador;

b) Entre localidades diferentes, a transferência, ou a mudança total ou parcial do estabelecimento, não se mostrar desfavorável e ou não causar prejuízo sério ao trabalhador e este der o seu acordo escrito.

2- No caso previsto na alínea b) do número anterior, o trabalhador poderá não aceitar a sua transferência, optando pela rescisão do contrato com direito às indemnizações previstas na cláusula 39.^a

3- Todo o acréscimo de despesas diretamente resultante da transferência do trabalhador para outro local de trabalho será custeado pela entidade empregadora.

CAPÍTULO VII

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 36.^a

Princípios gerais

O regime de cessação do contrato de trabalho é aquele que consta da legislação em vigor.

Cláusula 37.^a

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

1- O trabalhador terá direito à indemnização correspondente a um mês de retribuição por cada ano ou fração de antiguidade, não podendo ser inferior a três meses, contando-se, para o efeito, todo o tempo decorrido até à data da sentença, nos seguintes casos:

a) Caducidade do contrato por motivo de extinção da entidade empregadora;

b) Rescisão com justa causa por iniciativa do trabalhador;

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

2- No caso de despedimento promovido pela empresa em que o tribunal declare a sua ilicitude e o trabalhador queira optar pela indemnização em vez da reintegração, o valor daquela será o previsto no número anterior.

CAPÍTULO VIII

Poder disciplinar

Cláusula 38.^a

A quem compete o poder disciplinar

O poder disciplinar tanto é exercido diretamente pela entidade empregadora como pelos superiores hierárquicos com competência disciplinar sobre o presumido infrator.

Cláusula 39.^a

Infração disciplinar

1- Considera-se infração a violação voluntária dos princípios, direitos e garantias consignados neste CCT.

2- A infração disciplinar prescreve decorridos 180 dias sobre a data em que teve lugar ou logo que cesse o contrato de trabalho.

Cláusula 40.^a

Processo disciplinar

1- Os factos que constituam infração disciplinar terão de ser apurados obrigatoriamente em processo disciplinar escrito, sob pena de nulidade.

2- O processo disciplinar deve iniciar-se até 30 dias após aquele em que a entidade patronal ou o superior hierárquico com competência disciplinar teve conhecimento da infração.

3- Os factos da acusação serão concretos e especificadamente levados ao conhecimento do trabalhador através de nota de culpa, reduzida a escrito, indicando o lugar e o tempo da ocorrência dos factos imputados, que, no caso de a sanção previsível ser o despedimento com justa causa, terá de conter a declaração de intenção do despedimento.

4- A nota de culpa terá de ser remetida ao trabalhador, através de carta registada, com aviso de receção, para a sua residência habitual.

5- O trabalhador tem direito a apresentar a sua defesa por escrito, pessoalmente ou por intermédio de mandatário, no prazo de cinco dias úteis contados a partir da data da receção da notificação.

6- Se, porém, o trabalhador estiver ausente da sua residência habitual por motivo de férias, doença ou outro atendível desde que demonstrado, o prazo referido no número anterior só se iniciará após o regresso à sua residência.

7- Deverão ser ouvidas as testemunhas indicadas pelo trabalhador, no máximo de cinco por infração, salvo se o número de testemunhas de acusação for superior, caso em que as de defesa poderão ser em número igual às de acusação.

8- Quando o processo estiver completo será presente ao sindicato, que deverá pronunciar-se no prazo de cinco dias úteis.

9- Uma vez obtido o parecer referido no número anterior ou decorrido o prazo sem que este tenha sido proferido, a entidade patronal poderá ou não proferir a sanção disciplinar, devendo a decisão ser fundamentada e reduzida a escrito, da qual será dada cópia ao trabalhador e ao sindicato.

10- Constituem moralidade insuprível do procedimento disciplinar, acarretando a nulidade do respetivo processo o não início do processo nos termos do número 1, a falta de

audição do trabalhador interessado, o incumprimento do disposto no número 8 e a falta da entrega ao mesmo da decisão final.

11- Com a notificação da nota de culpa pode a entidade empregadora suspender preventivamente o trabalhador sem perda de retribuição.

Cláusula 41.^a

Sanções disciplinares

1- As infrações nos termos do presente CCT poderão ser objeto das seguintes sanções, de acordo com a gravidade dos factos e culpabilidade do infrator:

- a) Repreensão;
- b) Repreensão registada;
- c) Suspensão do trabalho com perda de retribuição;
- d) Despedimento com justa causa.

2- Pela mesma infração não pode ser aplicada mais de uma sanção.

3- A suspensão do trabalhador não pode exceder por cada infração 5 dias e, em cada ano civil, o total de 15 dias.

4- As sanções aplicadas não poderão ter quaisquer outras consequências para o trabalhador, nomeadamente redução doutros direitos decorrentes da sua prestação de trabalho.

5- As sanções serão obrigatoriamente comunicadas simultaneamente ao trabalhador e ao sindicato, no prazo máximo de oito dias, a contar da decisão, com indicação sucinta dos respetivos fundamentos.

Cláusula 42.^a

Sanções abusivas

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

- a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;
- b) Recusar o cumprimento de ordens a que não deva obediência, nos termos da alínea a) da cláusula 33.^a;
- c) Exercer, ter exercido ou candidatar-se a funções em organismos sindicais, instituições de Segurança Social, na qualidade de delegado sindical ou membro da comissão de trabalhadores;
- d) Se recusar a cumprir ordens que ultrapassem os poderes de direção lícitos da entidade patronal, nomeadamente as que sejam contrárias aos seus direitos e garantias e à ética profissional;
- e) Ter posto o sindicato ao corrente das transgressões às leis de trabalho e deste CCT, cometidas pela entidade patronal, sobre si ou sobre os seus companheiros;
- f) Ter prestado informações corretas à inspeção de trabalho ou quaisquer outros organismos com funções de vigilância ou fiscalização do cumprimento das leis de trabalho;
- g) Ter declarado ou testemunhado contra a entidade patronal em processo disciplinar, perante os tribunais ou qualquer outra entidade com poderes de instrução ou fiscalização;
- h) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistem.

2- Até prova em contrário, presumem-se abusivos os despedimentos ou aplicação de qualquer outra sanção sob a apa-

rência de punição de outra falta, quando levado a efeito até seis meses após qualquer dos factos mencionados nas alíneas a), b), d), e), f), g) e h) do número 1 desta cláusula ou até cinco anos após o termo das funções referidas na alínea c) ou da data da apresentação da candidatura a essas funções quando as não venha a exercer, se já então, num ou noutro caso, o trabalhador servia a empresa.

Cláusula 43.^a

Consequência da aplicação de sanções abusivas

1- A aplicação de alguma sanção abusiva nos termos da cláusula anterior, além de responsabilizar a entidade patronal por violação das leis do trabalho dá direito ao trabalhador visado a ser indemnizado nos termos gerais de direito, com as alterações constantes nos números seguintes.

2- Se a sanção consistir no despedimento, a indemnização não será inferior ao dobro da fixada na cláusula 39.^a e, no caso da alínea c) do número 1 da cláusula anterior, não será nunca inferior à retribuição correspondente a 20 meses.

3- Tratando-se de suspensão, a indemnização não será inferior a 10 vezes a importância da retribuição perdida e, no caso da alínea c), não será inferior a 20 vezes.

Cláusula 44.^a

Transmissão do estabelecimento

1- Em caso de trespasse ou de quaisquer outros atos ou factos que envolvam a transmissão da exploração ou estabelecimento, os contratos de trabalho continuarão com a entidade patronal adquirente, sendo assegurados pela transmitente e pela adquirente, por escrito, todos os direitos e regalias que o trabalhador tiver adquirido.

2- No caso de não ser assegurada a garantia prevista no número anterior, a transmitente terá de conceder-lhe o seu pedido de demissão, mediante a indemnização de três meses por cada ano de serviço ou sua fração.

3- A entidade adquirente será solidariamente responsável pelo cumprimento de todas as obrigações vencidas emergentes dos contratos de trabalho, ainda que se trate de trabalhadores cujos contratos hajam cessado, desde que reclamados pelos interessados até ao momento da transmissão.

4- Para efeitos do número anterior, deverá a adquirente, durante o mês anterior à transação, fazer afixar nos locais de trabalho um aviso no qual se dê conhecimento aos trabalhadores de que devem reclamar eventuais créditos.

Cláusula 45.^a

Insolvência

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

2- O administrador de 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, nos casos previstos nesta cláusula, fica sujeita ao regime estabelecido no capítulo VII.

CAPÍTULO IX

Direitos especiais

Cláusula 46.^a

Proteção na parentalidade

1- São assegurados aos trabalhadores, a título de proteção a parentalidade, os direitos previstos na lei, em especial no Código do Trabalho, nomeadamente:

- a) Licença em situação de risco clínico durante a gravidez;
- b) Licença por ininterrupção de gravidez;
- c) Licença parental, em qualquer das modalidades, ou seja:
 - i) Licença parental inicial;
 - ii) Licença parental inicial exclusiva da mãe;
 - iii) Licença parental inicial a gozar pelo pai por impossibilidade da mãe;
 - iv) Licença parental exclusiva do pai.
- d) Licença por adoção;
- e) Licença parental complementar em qualquer das modalidades;

f) Dispensa de prestação de trabalho por parte da trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, por motivo de proteção da sua segurança e saúde;

- g) Dispensa para consulta pré-natal;
- h) Dispensa para amamentação ou aleitação;
- i) Faltas para assistência a filho ou adotado.

2- O empregador disponibilizará, de forma permanente nas instalações da empresa ou em formato digital, designadamente em portal interno, toda a informação sobre a legislação referente ao direito de parentalidade.

Cláusula 46.^a-A

Faltas para assistência a menores

1- Sem prejuízo de outros casos previstos na lei, os trabalhadores têm direito a faltar ao trabalho, até um limite máximo de 30 dias por ano, para prestar assistência inadiável e imprescindível, em caso de doença ou acidente.

2- Em caso de hospitalização, o direito a falar estende-se pelo período em que aquela durar, se se tratar de menores de 12 anos, mas não pode ser exercido simultaneamente pelo pai e pela mãe ou equiparados.

3- O disposto nos números anteriores é aplicável aos trabalhadores a quem tenha sido deferida a tutela, ou confiada a guarda de criança, por decisão judicial ou administrativa.

Cláusula 46.^a-B

Trabalho suplementar

1- A trabalhadora grávida, bem como o trabalhador ou trabalhadora com filho de idade inferior a 12 meses não está obrigada a prestar trabalho suplementar.

2- A trabalhadora não está obrigada a prestar trabalho suplementar durante todo o tempo em que durar a amamentação se for necessário para a sua saúde ou para a da criança, devendo tal facto estar devidamente comprovado por atestado médico.

Cláusula 46.^a-C

Regime das licenças, faltas e dispensas

1- Sem prejuízo do disposto na lei, não determinam perda de quaisquer direitos, salvo quanto à retribuição, e são considerados como prestação efetiva de serviço, as ausências ao trabalho resultantes, nomeadamente, 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) Dispensa da prestação de trabalho por parte de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, por motivo de proteção da sua segurança e saúde;
- h) Dispensa de prestação de trabalho no período noturno;
- i) Faltas para assistência a filhos com deficiência ou doença crónica.

2- As dispensas para consulta, amamentação e aleitação não determinam perda de quaisquer direitos e são consideradas como prestação efetiva de trabalho.

Cláusula 46.^a-D

Casos omissos

Aos casos omissos, no presente regime referente a direitos parentais, aplica-se a legislação em vigor.

Cláusula 47.^a

Trabalhador-estudante

1- Considera-se trabalhador-estudante aquele que presta uma atividade sob autoridade e direção de outrem e que frequenta qualquer nível de educação escolar, incluindo cursos de pós-graduação, mestrado ou doutoramento em instituição de ensino, ou ainda curso de formação profissional ou programa de ocupação temporária de jovens com duração igual ou superior a seis meses.

2- No restante, o presente regime é regulado pela lei em vigor.

Cláusula 48.^a

Trabalhadores menores

1- Pelo menos uma vez por ano, as entidades empregadoras são obrigadas a assegurar exame médico dos menores ao seu serviço, de acordo com as disposições legais aplicáveis, a fim de se verificar se o trabalho é prestado sem prejuízo da respetiva saúde e desenvolvimento físico normal.

2- Os resultados do exame referido no número anterior devem ser registados e assinados pelo médico nas respetivas fichas clínicas ou em caderneta própria.

3- Os exames médicos exigidos por esta cláusula não podem implicar despesas para o trabalhador.

4- Aos trabalhadores menores é proibido:

- a) A prestação de trabalho durante o período noturno;
- b) A prestação de trabalho suplementar;

c) A prestação de trabalho nos dias de descanso e nos dias feriados;

d) A carga, descarga e ou transporte de volumes ou mercadorias de peso superior a 20 kg.

Cláusula 49.^a

Incapacidade

Em caso de incapacidade permanente ou temporária, em qualquer dos casos parcial ou absoluta, proveniente de acidente de trabalho ou doença profissional ao serviço da empresa, a entidade empregadora diligenciará conseguir a reconversão dos diminuídos para função compatível com as diminuições verificadas.

CAPÍTULO X

Segurança e saúde no trabalho

Cláusula 50.^a

Normas gerais

A entidade empregadora obriga-se a proporcionar aos trabalhadores condições humanas de trabalho, criando e mantendo para tal nos locais de trabalho todas as estruturas e serviços necessários, nomeadamente dos setores de higiene, segurança e saúde, previstos na legislação específica ou nas convenções da OIT, com preferência das condições mais favoráveis para a saúde dos trabalhadores.

Cláusula 51.^a

Normas especiais

1- Os estabelecimentos devem ser permanentemente mantidos limpos, competindo aos responsáveis mandar proceder às necessárias operações de limpeza.

2- Os locais de trabalho devem ser iluminados com luz natural, recorrendo-se à artificial quando aquela for insuficiente.

3- Nos locais de trabalho onde tal seja necessário, designadamente em armazéns, devem ser estabelecidos sistemas de iluminação de segurança nas escadas principais e respetivas vias de acesso.

4- Nos locais de trabalho devem manter-se boas condições de ventilação natural, recorrendo-se à artificial quando aquela seja insuficiente.

5- Nos estabelecimentos de vendas, bem como nos armazéns e outras dependências, devem adotar-se medidas adequadas para prevenir os incêndios e preservar a segurança em caso de incêndio.

6- Em cada dependência da empresa terá a entidade empregadora de colocar à disposição dos trabalhadores um ou vários armários ou cabides, caixas ou bolsas de primeiros socorros, devidamente equipados.

7- Deve ser posta à disposição dos trabalhadores, em locais facilmente acessíveis, água potável em quantidade suficiente.

8- As instalações sanitárias deverão satisfazer os seguintes requisitos:

a) Dispirem de água canalizada;

b) Serem iluminadas e ventiladas;

c) Possuírem lavatórios por cada grupo de 10 trabalhadores;

d) Possuírem uma bacia sanitária por cada grupo de 10 trabalhadores;

e) Possuírem lavatórios providos de sabão não irritante;

f) Devem situar-se em salas separadas por sexo, quando tal se justifique, e dispor de armários individuais providos de fechadura.

CAPÍTULO XI

Mapas de pessoal

Cláusula 52.^a

Relatório Único

1- As entidades empregadoras obrigam-se a enviar o relatório único, devidamente preenchido, com os dados relativos ao ano anterior, até 15 de abril de cada ano, para o ministério responsável pela área laboral.

2- Aquando do preenchimento e antes da entrega, os dados do relatório único devem ser dados a conhecer diretamente aos trabalhadores ou através dos seus representantes, podendo ser corrigidos no prazo de 15 dias.

3- Na data do envio, as entidades empregadoras afixarão, no mínimo durante 45 dias, nos locais de trabalho e de forma visível, cópia do relatório único, podendo qualquer trabalhador, comunicar irregularidades detetadas à entidade empregadora e/ou ao sindicato.

CAPÍTULO XII

Comissões paritárias

Cláusula 53.^a

Comissão paritária

1- As partes contratantes decidem criar uma comissão paritária, formada por quatro representantes das associações empregadoras e quatro representantes do sindicato, a qual terá de estar constituída no prazo máximo de 30 dias após a publicação do presente CCT, com competência para interpretar as disposições convencionais e integrar as suas lacunas.

2- A comissão paritária funciona mediante convocação de qualquer das partes contratantes, devendo as reuniões ser marcadas com oito dias de antecedência mínima, com indicação da agenda de trabalhos e do local, dia e hora da reunião.

3- Não é permitido, salvo por unanimidade dos representantes presentes, tratar nas reuniões de assuntos de que a outra parte não tenha sido notificada com um mínimo de oito dias de antecedência.

4- Poderá participar nas reuniões, se as partes nisso estiverem de acordo, um representante do ministério responsável pela área laboral, que não terá direito a voto.

5- Das deliberações tomadas por unanimidade será depositado um exemplar no ministério responsável pela área laboral, para efeitos de publicação, considerando-se, a partir desta, parte integrante do contrato coletivo de trabalho.

6- As partes comunicarão uma à outra e ao ministério responsável pela área laboral, dentro de 30 dias a contar da publicação do contrato, a identificação dos respetivos representantes.

7- A substituição de representantes é lícita a todo o tempo, mas só produz efeitos 15 dias após as comunicações referidas no número anterior.

8- A comissão paritária só pode deliberar desde que estejam presentes metade dos membros efetivos representantes de cada parte.

CAPÍTULO XIII

Disposições finais e transitórias

Cláusula 54.^a

Garantias de manutenção de regalias

Da aplicação do presente contrato não poderão resultar quaisquer prejuízos para os trabalhadores, designadamente baixa de categoria ou classe, bem como diminuição de retribuição, comissões ou outras regalias de carácter regular ou permanente que estejam a ser praticadas.

Cláusula 55.^a

Prevalência de normas

Quaisquer condições mais favoráveis que venham a ser estabelecidas por via administrativa ou outra para as categorias profissionais ou profissões abrangidas por este CCT passam a fazer parte integrante do mesmo.

Cláusula 56.^a

Sucessão de regulamentação

Entende-se, para todos os efeitos legais, que a presente convenção é globalmente mais favorável para os trabalhadores, considerando-se assim revogados todos os instrumentos de regulamentação de trabalho e suas alterações até agora em vigor.

ANEXO I

Definição de funções

Trabalhadores administrativos e de serviços

Assistente administrativo/a - Trabalhador/a que executa tarefas relacionadas com o expediente geral da empresa, de acordo com os procedimentos estabelecidos, utilizando equipamento informático e equipamento e utensílios de escritório; preenche e confere documentação de apoio comercial, designadamente documentos referentes a contratos de compra e venda (requisições, guias de remessa, faturas, recibos e outros), e documentos bancários (cheques, livranças, letras e outros); regista e atualiza, manualmente ou utilizando

aplicações informáticas específicas da área administrativa, dados necessários à gestão da empresa, nomeadamente referentes ao economato, à faturação, vendas e clientes, compras e fornecedores, pessoal e salários, stocks e aprovisionamento; atende e encaminha, telefónica e pessoalmente, o público interno e externo à empresa, nomeadamente, clientes, fornecedores e funcionários, em função do tipo de informação ou serviço pretendido.

Chefe de secção - Trabalhador/a que coordena, redige e controla o trabalho de um grupo de profissionais administrativos e serviços.

Chefe de serviço, de departamento ou divisão - Trabalhador/a responsável pelo estudo, coordenação e organização de toda a atividade de um serviço, departamento ou divisão da empresa.

Chefe de escritório - Trabalhador/a que superintende em todos os serviços administrativos.

Cobrador/a - Trabalhador/a que normal e predominantemente efetua, fora dos escritórios, recebimentos e pagamentos de depósitos, podendo ser designado por trabalhador de serviço externo que executa outros serviços análogos, nomeadamente leitura, informação e fiscalização, relacionados com os serviços administrativos.

Operador/a de informática - Trabalhador/a que efetua a instalação, a configuração dos programas informáticos de escritório, redes locais, internet e outras aplicações informáticas, bem como, a manutenção de computadores, periféricos e redes locais, tendo em conta as especificações técnicas dos equipamentos informáticos e os instrumentos e ferramentas adequados e respeitando as noemas de saúde no trabalho e protecção do ambiente.

Programador/a de informática - Trabalhador/a que efetua a análise de sistemas, a gestão de base de dados, desenvolve aplicações e procede à instalação e manutenção de equipamentos e aplicações informáticas de escritório, utilitários de gestão, assegurando a otimização do seu funcionamento e respeitando as norma de segurança, saúde no trabalho e protecção do ambiente.

Rececionista/telefonista - Trabalhador/a que, prestando serviço numa receção, opera comunicações telefónicas, estabelecendo as ligações e comutações necessárias; atende, identifica, informa e encaminha os visitantes.

Subchefe de secção - Trabalhador/a que se ocupa das tarefas mais complexas previstas para assistente administrativo, nomeadamente assuntos de pessoal e fiscais, cálculos estatísticos complexos e apuramentos estatísticos exigidos por entidades oficiais. Pode colaborar diretamente com o seu superior hierárquico, substituindo-o no impedimento deste.

Técnico/a administrativo/a - Trabalhador/a que organiza e executa tarefas relacionadas com o expediente geral da empresa, utilizando equipamento informático e utensílios de escritório; atende e informa o público interno e externo à empresa; efetua a gestão do economato da empresa; organiza e executa tarefas administrativas de apoio à atividade comercial da empresa; executa tarefas de apoio à contabilidade geral da empresa, nomeadamente, classificar a documentação, de forma a sistematizá-la para posterior tratamento contabilístico; executa tarefas administrativas de apoio à gestão de

recursos humanos.

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

Técnico/a de secretariado - Trabalhador/a que assegura a organização e execução de atividades no apoio à chefia ou direção/administração de empresa; planeia e organiza a rotina diária e mensal do gabinete, providenciando para o cumprimento dos compromissos de agenda; assegura a comunicação da chefia ou direção/administração com interlocutores internos e externos, em língua portuguesa estrangeira; organiza e executa as tarefas com o expediente geral do secretariado da chefia ou direção/administração; executa tarefas inerente à gestão e organização do secretariado.

Trabalhador/a de limpeza - Trabalhador/a cuja atividade consiste principalmente em proceder à limpeza das instalações.

Extinção de categorias, profissões e reclassificação dos trabalhadores

São extintas as categorias e profissões designadas por paquete, estagiário de dactilógrafo, escriturário, caixa, correspondente em línguas estrangeiras, secretário correspondente, guarda-livros, programador, porteiro, guarda, contínuo, rececionista e telefonista, fundindo-se estas últimas profissões numa só com a consequente reclassificação dos trabalhadores para a nova profissão.

Os trabalhadores classificados em escriturário e caixa são reclassificados horizontalmente em assistentes administrativos. Havendo trabalhadores com a designação de assistente administrativo, com o enquadramento anterior para efeitos de retribuição, não só mantêm a retribuição como poderão ser reclassificados em técnico administrativo, se for possível. Os trabalhadores a quem foi atribuída a profissão de guarda-livros serão reclassificados horizontalmente em técnicos de contabilidade operando-se da mesma forma para o programador que será reclassificado em operador informático.

As categorias e as profissões que agora se eliminam podem manter-se temporariamente enquanto houver profissionais com tal classificação, mantendo o direito à retribuição respeitante ao grupo salarial em que se encontram inseridos.

Trabalhadores de comércio

Caixa de balcão - Trabalhador/a que recebe numerário em pagamento de mercadorias ou serviços no comércio, ve-

rifica as somas devidas, recebe o dinheiro, passa um recibo ou bilhete, conforme o caso, regista estas operações em folhas de caixa e recebe cheques.

Costureira/o de emendas - Trabalhador/a que executa emendas em vestuário já confeccionado, tendo a seu cargo as funções complementares para tal tarefa.

Distribuidor/a - Trabalhador/a que distribui as mercadorias por clientes ou setores de vendas.

Empregado/a comercial - Analisa a informação acerca dos produtos e/ou serviços comercializados no ponto de venda de modo a poder responder de forma adequada às necessidades dos clientes; atende clientes informando-os sobre as características e modos de utilização dos produtos e/ou serviços, bem como sobre as condições de venda e serviços pós-venda; processa a venda de produtos e/ou serviços recorrendo a equipamento informático e outros meios disponíveis; controla a caixa, procedendo à sua abertura e fecho; Arruma o estabelecimento comercial, expondo e repondo os produtos e/ou informação sobre os produtos e/ou serviços nas prateleiras e expositores, de acordo com critérios preestabelecidos e providenciar pelas condições ambientais adequadas, nomeadamente, de iluminação, temperatura e limpeza; participar no controlo quantitativo e qualitativo de produtos do estabelecimento comercial; colabora no serviço pós-venda, procedendo à troca de produtos e a reembolsos, recebendo e encaminhando as reclamações dos clientes para os serviços competentes e efetuando devoluções, de acordo com situações e critérios pré-estabelecidos; garante os procedimentos para o arquivo da documentação utilizada.

Empregado/a comercial-encarregado/a - Trabalhador/a que substitui a entidade patronal ou o gerente comercial na ausência destes e se encontra apto a dirigir o serviço e os trabalhadores na sua dependência.

Empregado/a comercial - chefe de secção - Trabalhador/a que coordena, dirige e controla um grupo de trabalhadores e as vendas do estabelecimento.

Repositor/a - Trabalhador/a que coloca os produtos nas prateleiras e locais de venda e que procede à sua reposição em caso de falta.

Chefe de compras - Trabalhador/a que efetua compras e assegura o aprovisionamento das mercadorias nas melhores condições, verificando qualidade, preços e outras características: coordena um grupo de compradores de modo a assegurar o correto funcionamento do serviço; pesquisa e analisa o mercado relativamente a produtos novos; pesquisa produtos com características de qualidade/preço equilibradas; efetua compras e negocia condições favoráveis; assegura o abastecimento e os fornecimentos em tempo útil; elabora relatórios sobre a situação e funcionamento geral do serviço e perspectivas de evolução.

Gerente comercial - Trabalhador/a que, tendo poderes de representação da empresa, dirige todos os negócios da firma.

Costureira de emendas - Trabalhador/a que executa emendas em vestuário já confeccionado, tendo a seu cargo as funções complementares para tal tarefa.

Operador/a de loja - Trabalhador/a que atende os clientes de uma loja, vendendo-lhes mercadorias e registando as suas encomendas para satisfação das necessidades dos

clientes: atende os clientes numa loja comercial apoiando-os nas suas compras; regista encomendas de clientes a fim de satisfazer as suas necessidades; efetua as vendas, regista-as informaticamente, recebe os pagamentos, emite faturas/recibos e é responsável pela caixa; dinamiza as promoções em curso junto dos clientes; colabora no controlo das temperaturas de máquinas refrigeradoras; colabora na supervisão e na reposição das mercadorias para venda nos locais pertencentes ou não à entidade patronal; colabora na contagem física das mercadorias para inventário das existências; colabora na higiene e limpeza do estabelecimento.

Operador/a de loja encarregado - Trabalhador/a que planeia, organiza e dirige as atividades de uma loja, assegurando dinâmica comercial e bom estado no negócio: coordena o grupo de trabalho da loja; relaciona-se com clientes e gere as suas necessidades e encomendas; dinamiza as promoções em curso junto dos clientes; gere o bom estado dos equipamentos, assegurando que se efetua a manutenção/conservação periodicamente; pode determinar condições de desconto de acordo com regras superiormente aprovadas; assegura-se dos prazos de validade dos produtos e gere a sua reposição; assegura-se da limpeza e do asseio do estabelecimento; elabora relatórios de vendas.

Talhante - Trabalhador/a que desmancha e corta carnes em talhos para a venda ao público; faz o corte da carne por categorias, de acordo com as tabelas de preços e segundo os pedidos dos clientes, pesa, embrulha e recebe o pagamento.

Técnico/a de vitrinismo - Trabalhador/a que concebe e executa a exposição de espaços comerciais; analisa as potencialidades de exposição do produto e/ou serviço e o perfil do público-alvo; elabora projetos para os diferentes espaços de exposição; prepara as condições necessárias à realização da exposição no espaço de intervenção; realiza e mantém a exposição e decoração do espaço de intervenção de acordo com o projeto.

Trabalhadores de vendas externos

Demonstrador/a - Trabalhador/a que expõe e demonstra artigos para venda, em estabelecimentos industriais e exposições ao domicílio; informa clientes sobre características, modo de utilização e estimula o interesse pela compra; responde a questões e aconselha sobre a utilização dos bens; vende bens ou encaminha os clientes para a equipa de vendas; aceita pedidos e efetua acordos para pagamento, entrega e recolha de bens; oferece amostras de bens, distribui catálogos e material publicitário.

Chefe de vendas - Trabalhador/a que dirige, coordena e controla um ou mais setores de vendas da empresa.

Promotor de vendas - Trabalhador/a que promove e efetua a venda de produtos e/ou serviços junto dos clientes, tendo em vista a satisfação das suas necessidades; assegura o serviço de apoio ao cliente; organiza a informação decorrente da sua atividade; colabora na angariação de novos clientes, identificando e localizando potenciais clientes e oportunidades de negócio, transmitindo esta informação à empresa.

Técnico/a de vendas - Trabalhador/a que estuda os produtos e/ou serviços da empresa, caracteriza o tipo de clientes e recolhe informação sobre a concorrência e o mercado em

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

Extinção de categorias, profissões e reclassificação dos trabalhadores

São extintas as categorias e profissões designadas por praticante, caixeiro-ajudante, ajudante de costureira de emendas, ajudante de talhante, caixeiro, expositor, propagandista, prospetor de vendas, caixeiro de praça, vendedor especializado, caixeiro viajante, inspetor de vendas.

Os trabalhadores a quem foram atribuídas as profissões de caixeiro são reclassificados horizontalmente em empregado comercial.

Os trabalhadores a quem foram atribuídas as profissões de propagandista, caixeiro de praça, caixeiro-viajante são reclassificados em promotor de vendas.

Os trabalhadores com a designação profissional de prospetor de vendas, inspetor de vendas e vendedor especializado são reclassificados horizontalmente em técnico de vendas.

Trabalhadores de armazém

Embalador/a - Trabalhador/a que acondiciona produtos diversos em embalagens, com vista à sua expedição ou armazenamento, embrulha mercadorias com papel, tecido ou qualquer outro material de envolvimento; empilha e arruma pequenos artigos num recipiente, de acordo com a forma e natureza dos mesmos; dispõe grandes peças ou caixas ou grades, manobrando, se necessário, gruas ou outros aparelhos de elevação; fecha os recipientes com rolhas, tampões, cápsulas, fitas adesivas, cola, agrafos ou por outro processo. Pode ser chamado a limpar superfícies dos artigos antes de embalar e a proteger os produtos contra a corrosão, estendendo sobre eles óleo grosso ou utilizando outra técnica de impermeabilização; tem, por vezes, de consolidar a embalagem com aros metálicos, precintas, pregos, arrebites ou cordéis e de marcar, nas superfícies exteriores, o artigo contido, sua origem e destino ou outras indicações. Pode ser denominado conforme a natureza das embalagens utilizadas ou das mercadorias que acondiciona.

Encarregado de armazém/Logística - Trabalhador/a que organiza o funcionamento do armazém e coordena tarefas dos profissionais de armazém para dar satisfação às notas de encomenda ou pedidos recebidos; mantém atualizados registos de existências, verifica e dá entrada aos materiais e mercadorias recebidos e mantém níveis de «stocks»; tomar as disposições necessárias à arrumação e conservação das matérias-primas, materiais, máquinas ou produtos acabados.

Operador/a de armazém/Logística - Trabalhador/a que efetua as operações de receção de mercadorias em armazém; efetua a armazenagem de mercadorias no armazém e assegu-

ra a sua manutenção e conservação; efetua a preparação de encomendas; participa na elaboração de inventários, executando atividades de identificação e controlo das mercadorias e dos materiais; efetua as operações de expedição de mercadorias; executa operações de movimentação, manobra e operação de empilhadores de acordo com as regras e normas estabelecidas.

Operador/a de máquinas de embalar - Trabalhador/a que alimenta, vigia e assegura o funcionamento de uma máquina ou instalação mecânica, utilizada no acondicionamento de produtos de vária natureza, em sacos, garrafas, recipientes metálicos ou outros; introduz o produto a embalar nos depósitos da máquina ou instalação, manualmente ou acionando os comandos necessários; carrega os dispositivos apropriados com bobinas, garrafas, sacos, latas, cápsulas ou outro material de embalagem; regula, se necessário, os sistemas que comandam deslocadamente, velocidades, pressão, temperatura ou outros componentes do processo; põe a instalação em funcionamento e vigia o enchimento, envolvimento ou outras operações ou aciona comandos para a sua realização; transporta o produto embalado ou vigia a sua saúde através de cintas rolantes; verifica a qualidade do trabalho executado, se necessário, para a máquina e retira os recipientes que se apresentem com deficiências; limpa e lubrifica a máquina. Por vezes, procede a pequenas reparações. Pode ser denominado segundo o género de artigos acondicionados, a natureza do material de embalagem ou a máquina com que opera.

Extinção de categorias, profissões e reclassificação dos trabalhadores

São extintas as categorias e profissões designadas por servente, empregado em armazém, fiel de armazém e encarregado de armazém.

Os trabalhadores detentores das categorias ou profissões designadas por servente e empregado de armazém são reclassificados horizontalmente em operador de logística.

As categorias e as profissões que agora se eliminam podem manter-se temporariamente enquanto houver profissionais com tal classificação, mantendo o direito à retribuição respeitante ao grupo salarial em que se encontram inseridos.

Trabalhadores de ourivesaria e relojoaria

Relojoeiro-reparador (II e III) - Trabalhador/a de relojoaria que repara e afina peças componentes dos relógios, procede à limpeza geral dos mesmos e lubrifica-os.

Relojoeiro-reparador (I) - Trabalhador que estagia e se prepara para desempenhar as funções de relojoeiro-reparador.

Ourives-reparador (II e III) - Trabalhador/a que executa, exclusivamente, consertos em objetos manufaturados com metais finos.

Ourives-reparador (I) - Trabalhador que estagia e se prepara para desempenhar as funções de ourives-reparador.

Técnico/a de ourivesaria - Trabalhador/a que planeia e organiza o trabalho, de acordo com as especificações e as

características das tarefas a executar; executa peças ou componentes de peças de ourivesaria, utilizando os processos e as técnicas adequadas; concebe e produz peças únicas de ourivesaria e fabrica peças em série pelo processo de fundição de cera perdida, executando o protótipo para produção, os moldes, a fundição do metal precioso e a injeção da liga de forma a obter as peças com as características pretendidas; fabrica ligas em metais preciosos de acordo com o toque de lei, utilizando os processos de fundição e as ferramentas e os equipamentos adequados; assegura a conservação e manutenção das ferramentas e equipamentos com que trabalha.

Trabalhadores rodoviários

Motorista de pesados e ou ligeiros - Trabalhador/a que, possuindo carta de condução profissional, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis (pesados ou ligeiros). Compete-lhe zelar pela boa conservação e limpeza da viatura, proceder à verificação direta dos níveis de óleo, água e combustível e do estado e pressão dos pneumáticos; em caso de avaria ou acidente toma providências adequadas das entidades competentes. Compete-lhe também orientar a carga e a sua amarração, colocação de oleados, descarga e arrumação das mercadorias transportadas.

Ajudante de motorista - Trabalhador/a que acompanha o motorista, competindo-lhe colaborar na manutenção e limpeza da viatura, vigia e indica as manobras, procede à carga e arrumação das mercadorias no veículo e à respetiva descarga e entrega nos locais indicados pela entidade patronal, podendo ainda fazer a cobrança das mercadorias transportadas.

Outros trabalhadores

Reparador/a de bicicletas - Trabalhador/a que examina, efetua revisões e repara bicicletas e outros meios de transporte não motorizado; limpa e lubrifica rolamentos e outras partes; substitui e repara componentes e acessórios (travões, engrenagens, correntes, rodas e punhos); muda pneus e pinta quadros; monta bicicletas novas, cadeiras de rodas e outro equipamento não motorizado.

ANEXO II

Carreiras profissionais

Artigo 1.º

Conceitos

Para efeitos deste anexo, considera-se:

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

Artigo 2.º

Condições gerais de ingresso

- 1- São condições gerais de ingresso nas carreiras profissionais a admissão pelo grau mais baixo da profissão ou categoria profissional, respeitando as exigências mínimas da legislação em vigor e desta convenção para a idade e habilitações escolares.
- 3- As condições de acesso às profissões de natureza técnica pressupõem formação profissional reconhecida.
- 4- As habilitações académicas ou profissionais específicas de ingresso poderão deixar de prevalecer no caso de experiência profissional relevante e adequada às funções a desempenhar, nas condições que forem fixadas pelo empregador, desde que não colidam com exigências legais.

Artigo 3.º

Evolução nas carreiras profissionais

- 1- A evolução nas carreiras profissionais faz-se através de promoção por acesso vertical, com carácter definitivo, a categoria, nível ou grau profissional superior que corresponda maior retribuição.
- 2- Não se considera promoção o exercício temporário de coordenação de um grupo específico onde haja rotação na coordenação.

Artigo 4.º

Promoções e carreira profissional

- 1- As promoções são as constantes nesta convenção, sem prejuízo das de iniciativa da entidade empregadora e também podem ter suporte em mudanças de conteúdo funciona. Nas empresas onde exista avaliação de desempenho, esta será tida em conta pela entidade empregadora, nas promoções dos trabalhadores, sem prejuízo do disposto no número 3.
- 2- A passagem do grau I para o grau II da carreira profissional é feita com base no exercício profissional durante 3 anos, contando-se para o efeito o período experimental.
- 3- A promoção dos trabalhadores classificados no grau II far-se-á automaticamente para o grau III, após três anos de permanência.
- 4- Não existindo um sistema de avaliações o trabalhador pode apresentar uma proposta fundamentada para mudança de nível ou grau, quando perfizer 3 anos de exercício no grau III, salvo se o empregador deduzir oposição fundamentada por escrito ou antecipar a promoção.
- 5- Na contagem dos anos de permanência para efeitos de promoção, apenas serão levados em linha de conta os dias de presença efetiva, sendo descontados os tempos de ausência, com exceção do tempo de férias, dos períodos de tempo resultantes de acidentes de trabalho e doenças profissionais, licenças de parentalidade, cumprimento de obrigações legais e exercício de crédito de horas exercido por dirigentes sindicais e delegados sindicais.

ANEXO III

Tipos e comprovação de faltas

São consideradas justificadas as faltas dadas e comprovadas nas seguintes condições:

Natureza da falta	Documento comprovativo
a) Durante cinco dias consecutivos completos por falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens, ou pessoa que viva com o trabalhador em união de facto ou economia comum, nos termos previstos na legislação específica, e respetivos pais, sogros, noras e genros, filhos e enteados, padrastos e madrastras. O pai que exerça o direito à licença parental por morte da mãe não pode cumular aquela com as faltas previstas nesta alínea;	Declaração certificativa emitida pela junta de freguesia ou agência funerária; certidão de óbito ou boletim de enterro.
b) Durante dois dias consecutivos completos por falecimento de avós, bisavós, netos, bisnetos, irmãos e cunhados seus ou do seu cônjuge;	Declaração certificativa emitida pela junta de freguesia ou agência funerária; certidão de óbito ou boletim de enterro.
c) Durante quinze dias seguidos, por altura do casamento;	Certidão de casamento.
d) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino, nos termos do regime legal aplicável ao trabalhador-estudante;	Documento emitido pelo estabelecimento de ensino.
e) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente, parentalidade ou cumprimento de obrigações legais;	Atestado médico ou declaração hospitalar; contrafê ou aviso.
f) As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação coletiva, nos termos da lei;	Ofício do sindicato.
g) As dadas por motivo de consulta, tratamento e exame médico, sempre que não possam realizar-se fora das horas de serviço e desde que não impliquem ausência continuada de dias completos e sucessivos;	Documento passado pela entidade respetiva.
h) As dadas por candidatos a eleições para cargos públicos, durante o período legal da respetiva campanha eleitoral, nos termos da lei;	Certidão.
i) Todas aquelas que a empresa pontualmente autorizar e nas condições em que for expressa e claramente definida tal autorização;	Documento escrito de autorização.

j) Até um dia, por doação benévola de sangue;	Documento emitido pela entidade recetora da doação.
k) As motivadas pela necessidade de prestar assistência inadiável e imprescindível a filho, neto ou a membro do agregado familiar, nos termos e com os limites previstos no Código do Trabalho e em legislação especial;	Documento a provar o fundamento da falta, nos termos da lei.
l) As motivadas por deslocação a estabelecimento de ensino de responsável pela educação de menor por motivo da situação educativa deste, pelo tempo estritamente necessário, até quatro horas por trimestre, por cada um;	Documento emitido pelo estabelecimento de ensino.
m) As que por lei forem como tal classificadas.	Documento idóneo a provar o fundamento da falta, de acordo com o regime legal aplicável ao caso.

ANEXO IV

Níveis de qualificação

1- Quadros superiores:

Chefe de escritório;
Chefe de serviço, de departamento ou divisão;
Gerente comercial.

2- Quadros médios:

2.1- Técnicos administrativos:

2.2- Técnicos da produção e outros:

3- Encarregados, contramestres, mestres e chefes de equipa:

Encarregado de armazém/logística;
chefe de secção;
Empregado comercial-encarregado;
Operador de loja-encarregado;
Empregado comercial - chefe de secção;
Subchefe de secção.

4- Profissionais altamente qualificados:

4.1- Administrativos, comércio e outros:

Técnicos (administrativo, contabilidade, ourivesaria, secretariado, vendas e vitrinismo).

5- Profissionais qualificados:

5.1- Administrativos:

Assistente administrativo;
Operador de informática.

5.2- Comércio:

Demonstrador;
Empregado comercial;
Operador de armazém/logística;
Promotor de vendas.

5.3- Outros:

Motorista;
Ourives-reparador;
Relojoeiro-reparador;
Talhante.

6- Profissionais semiquualificados (especializados):

6.1- Administrativos, comércio e outros:

Caixa de balcão;
Cobrador;

Distribuidor;
Embalador;
Operador de máquinas de embalar;
Rececionista/telefonista;
Repositor;
Reparador de bicicletas.

7- Profissionais não qualificados (indiferenciados):

7.1- Administrativos, comércio e outros:

Trabalhador de limpeza.

7.2- Produção

Nota 1 - Quadros superiores ou quadros médios: chefe de compras, chefe de vendas.

Nota 2 - Quadro médio ou altamente qualificado: programador de informática.

Nota 3 - Profissionais qualificados ou semiquualificados (comércio): operador de loja; distribuidor.

ANEXO V

Tabela salarial

(Em vigor de 1 de março de 2018 a 28 de fevereiro de 2019)

Nível	Categorias	Retribuições
I	Chefe de escritório Gerente comercial	720,00 €
II	Chefe de serviço, de departamento ou divisão Chefe de compras Chefe de vendas	650,00 €
III	Programador de informática II Técnico (administrativo, contabilidade, ourivesaria, secretariado, vendas e vitrinismo) II	640,00 €
IV	Chefe de secção Encarregado de armazém/logística II Empregado comercial - encarregado II Operador de loja - encarregado II Programador de informática I Técnico (administrativo, contabilidade, ourivesaria, secretariado, vendas e vitrinismo) I	625,00 €
V	Encarregado de armazém/logística I Empregado comercial - chefe de secção Empregado comercial-encarregado I Operador de loja-encarregado I Subchefe de secção	610,00 €

VI	Assistente administrativo III Demonstrador III Empregado comercial III Motorista III Operador de armazém/logística III Operador de informática III Operador de loja III Ourives-reparador III Promotor de vendas III Relojoeiro-reparador III Talhante III	600,00 €
VII	Assistente administrativo II Cobrador II Demonstrador II Empregado comercial II Demonstrador II Distribuidor II Promotor de vendas II Relojoeiro-reparador II Motorista II Operador de armazém/logística II Operador de informática II Operador de loja II Ourives-reparador II Motorista II Promotor de vendas II Reparador de bicicletas II Rececionista-telefonista II Talhante II	590,00 €
VIII	Ajudante de motorista II Assistente administrativo I Caixa de balcão II Cobrador I Costureira de emendas II Cobrador II Demonstrador II Distribuidor I Empregado comercial I Embalador II Operador de armazém/logística I Operador de loja I Operador de informática I Operador de máquinas de embalar II Ourives-reparador I Promotor de vendas I Rececionista-telefonista I Relojoeiro-reparador I Reparador de bicicletas I Repositor II Talhante I	585,00 €

IX	Ajudante de motorista I Embalador I Caixa de balcão I Costureira de emendas I Repositor I Operador de máquinas de embalar I Trabalhador de limpeza	RMMG (1)
----	--	----------

(1) RMMG - retribuição mínima mensal garantida em vigor.

Declaração

Para cumprimento do disposto na alínea g) do número 1 do artigo 492.º, conjugado com o artigo 496.º do Código do Trabalho, declara-se que se estima como potencialmente abrangidos pela presente convenção coletiva de trabalho 2437 empresas e 3634 trabalhadores.

Lisboa, 11 de abril de 2018.

Pela Associação Comercial, Industrial e Serviços do Distrito de Portalegre - ACISDP:

João Ribeiro Correia, na qualidade de mandatário.

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

Victor Manuel Vicente Coelho, na qualidade de mandatário.

Pelo CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal:

José António Vila Nova da Silva, na qualidade de mandatário.

Ricardo António Santos Silva, na qualidade de mandatário.

Frederico Jorge Pavia Campos, na qualidade de mandatário.

Depositado em 30 de abril de 2018, a fl. 53 do livro n.º 12, com o n.º 76/2018, 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 A.S. - Empresa das Águas de Santarém, EM, SA e o STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins

CAPÍTULO I

Âmbito e vigência

Cláusula 1.^a

Âmbito

1- O presente acordo de empresa, adiante designado por AE, obriga, por um lado, a empresa A.S. - Empresa das Águas de Santarém, EM, SA, adiante designada por empresa, e, por outro, a totalidade dos trabalhadores ao seu serviço.

2- Para efeitos da alínea g) do número 1 do artigo 492.º Código do Trabalho e nos termos do artigo 494.º do mesmo diploma, serão abrangidos pelo presente AE cerca de 130 trabalhadores, ou a contratar futuramente aqui representados pelo STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins.

3- Para efeitos dos números anteriores, são considerados ao serviço da empresa, todos os trabalhadores que exercem atividade ao serviço desta, independentemente do vínculo laboral, natureza de funções e/ou responsabilidades que exerçam, bem como qualquer trabalhador por conta de outrem que preste serviço à empresa, nomeadamente, ao abrigo de cedência ocasional ou utilização de contrato de trabalho temporário.

4- Sempre que, no presente AE, se refira as designações «trabalhador» ou «trabalhadores», as mesmas devem ter-se por aplicáveis a ambos os sexos.

5- O presente AE, incluindo os seus anexos, aplica-se no concelho de Santarém.

6- Para efeito do disposto na alínea c) do Código do Trabalho, o âmbito de atividade da empresa corresponde ao código 36002, «Distribuição de água», da Classificação Portuguesa das Atividades Económicas.

Cláusula 2.^a

Vigência, denúncia e revisão

1- O presente AE entra em vigor cinco dias após a data da distribuição do *Boletim do Trabalho e Emprego* em que for publicado.

2- A tabela salarial e demais cláusulas de expressão pecuniária produzirão efeitos no dia 1 do mês seguinte após aprovação do AE e serão revistas anualmente.

3- A vigência do restante clausulado tem a duração de cinco anos.

4- A denúncia do presente AE pode ser feita decorridos três anos contados a partir da data prevista nos termos do número 1 desta cláusula; não havendo lugar a renúncia o mesmo renova-se por iguais períodos até ser substituído por

outro que o revogue.

5- Havendo lugar a denúncia, as matérias objeto da mesma manter-se-ão até serem substituídas.

6- A denúncia far-se-á com o envio à outra parte outorgante da proposta de revisão, através de carta registada com aviso de receção.

7- A contraparte deverá enviar à parte denunciante uma contraproposta até 30 dias após a receção das propostas de revisão, presumindo-se que a outra parte aceita o proposto sempre que não apresente proposta específica para cada matéria.

8- A parte denunciante dispõe do prazo de 30 dias para examinar a contraproposta, iniciando-se as negociações após o termo dos prazos referidos nos números anteriores.

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

10- Constitui presunção inilidível que a contraparte que não apresente contraproposta aceita o proposto, porém haver-se-á como contraproposta a vontade expressa de negociar.

11- Da proposta e contraproposta serão enviadas cópias ao ministério responsável pela área laboral.

12- Sempre que se verifiquem, pelo menos, três alterações ou sejam revistas mais de 10 cláusulas, com exceção da tabela salarial e cláusulas de expressão pecuniária, será feita a republicação automática do novo texto consolidado do clausulado geral no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

CAPÍTULO II

Direitos e deveres das partes

Cláusula 3.^a

Deveres da empresa

1- A empresa obriga-se a:

a) Cumprir rigorosamente a lei, este AE e os regulamentos dele emergentes;

b) Cumprir e fazer cumprir as normas legais e contratuais sobre prevenção, saúde e segurança no trabalho;

c) Não exigir dos trabalhadores a execução de tarefas incompatíveis com a sua categoria profissional, com exceção dos casos previstos na lei e neste AE;

d) Não exigir dos trabalhadores a execução de atos ilícitos ou contrários a regras deontológicas de profissão ou que violem normas de segurança;

e) Facultar aos trabalhadores o seu processo individual, sempre que aqueles o solicitem;

f) Emitir e entregar aos trabalhadores, sempre que estes o solicitem, ainda que no momento ou após cessação do contrato de trabalho, seja qual for o motivo desta, certificados ou certidões onde constem todos os factos por este expressamente solicitados;

g) Segurar todos os trabalhadores nos termos da lei;

h) Prestar aos trabalhadores assistência judicial, quando estes dela careçam por atos ou omissões inerentes às funções que desempenhem, desde que não haja infração disciplinar e atuem com postura correta perante a ocorrência, consistente

no pagamento das despesas com a deslocação a tribunal ou a outras instâncias judiciais, custas processuais e honorários de advogado escolhido pela empresa;

i) Prestar formação profissional aos trabalhadores nos termos legais e contratualmente aplicáveis;

j) Fornecer aos trabalhadores, a título gratuito, todos os instrumentos e equipamentos necessários ao desempenho das respetivas funções;

k) Entregar a cada trabalhador um exemplar deste AE.

Cláusula 4.^a

Direito à igualdade no acesso ao emprego e no trabalho

Nenhum trabalhador ou candidato a emprego pode ser privilegiado, beneficiado, privado de qualquer direito ou isento de qualquer dever em razão, nomeadamente, de ascendência, idade ou sexo, orientação sexual, estado civil, situação familiar, património genético, capacidade de trabalho reduzida, deficiência, doença crónica, nacionalidade, origem étnica, religião, convicções políticas ou ideológicas e filiação sindical.

Cláusula 5.^a

Garantias dos trabalhadores

É proibido à empresa:

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

b) Exercer, ou consentir que sejam exercidas, pressões sobre o trabalhador para que atue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho deste ou dos seus colegas;

c) Diminuir, direta ou indiretamente, a retribuição do trabalhador;

d) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou utilizar serviços fornecidos pela empresa ou por outra entidade por ela indicada;

e) Despedir e readmitir o trabalhador, ainda que com o consentimento deste, havendo o propósito de o prejudicar em direitos e garantias já adquiridos por força da relação laboral;

f) Despedir qualquer trabalhador em contravenção com o disposto neste AE.

Cláusula 6.^a

Deveres dos trabalhadores

Todos os trabalhadores devem:

a) Cumprir e fazer cumprir as ordens e determinações da administração e dos seus superiores hierárquicos, salvo se estas forem contrárias à lei, a este AE ou aos seus direitos e garantias;

b) Respeitar e fazer-se respeitar dentro dos locais de trabalho e em quaisquer instalações da empresa, bem como zelar e pugnar por uma boa imagem desta, bem como manter sigilo e confidencialidade sobre a informação interna da empresa;

c) Zelar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhes sejam confiados;

d) Cumprir e fazer cumprir rigorosamente as regras de saúde e segurança no trabalho;

e) Cumprir rigorosamente todo o disposto neste AE;

f) Prestar aos seus colegas de trabalho todos os conselhos e ensinamentos que lhes sejam úteis;

g) Realizar o trabalho com zelo e diligência;

h) Abster-se de negociar por conta própria ou alheia em qualquer local da empresa ou em concorrência com esta;

i) Apresentar, por escrito, diretamente ou por intermédio dos seus representantes sindicais, os pedidos de esclarecimento e as reclamações que entenderem necessários;

j) Cumprir e fazer cumprir as indicações de ordem técnica e as normas de segurança das instalações;

k) Comunicar à empresa, em tempo útil, todas as alterações que se verifiquem no seu estado civil, agregado familiar, mudança de residência e currículo escolar ou académico;

l) Utilizar os equipamentos que a tal estejam obrigados, definidos em regulamento interno;

m) Em todo o omissis nas alíneas anteriores cumprir-se-á o estipulado no artigo 128.º do Código do Trabalho.

Cláusula 7.^a

Deveres específicos das chefias

Os trabalhadores que desempenhem funções de chefia têm ainda os seguintes deveres específicos:

a) Cooperar com toda a estrutura organizativa da empresa em matéria das suas atribuições;

b) Colaborar na preparação dos trabalhadores que chefiem;

c) Dar seguimento imediato às reclamações dirigidas às entidades superiores da empresa que lhe sejam apresentadas pelos trabalhadores que dirijam;

d) Tratar com correção os trabalhadores sob a sua direção e fazer as advertências de forma a não ferir a dignidade dos mesmos.

CAPÍTULO III

Admissão, carreira e mobilidade profissional

Cláusula 8.^a

Admissões

1- Devem ser admitidos ao serviço da empresa os trabalhadores que satisfaçam os requisitos específicos para as funções a desempenhar previstos neste AE.

2- É vedado à empresa estabelecer limites máximos à idade de admissão, salvo os previstos nas respetivas normas legais imperativas.

3- O processo de seleção será desenvolvido nas seguintes fases:

a) Publicitação, fase em que é dado conhecimento da existência da vaga e condições de candidatura;

b) Pré-seleção, fase em que são eliminados os candidatos que não preenchem as condições mínimas de candidatura;

c) Seleção, fase em que, através de várias técnicas e processos, nomeadamente entrevistas, provas, análise curricular e testes, se procura determinar os candidatos que melhor se

adequem às condições de candidatura.

4- Nas admissões, o homem e a mulher estarão sempre em igualdade de circunstâncias.

5- A celebração de contratos de prestação de serviços, quando legalmente admissível, em caso algum poderá ser utilizada para o desempenho de funções de carácter permanente.

6- Excetuam-se do disposto nos números anteriores as admissões para chefias de topo bem como admissões com carácter de urgência, por razões atendíveis e devidamente fundamentadas.

Cláusula 9.^a

Recrutamento e seleção

1- Sempre que a empresa proceda a recrutamento, será o mesmo objeto de divulgação junto dos trabalhadores por documento afixado em local acessível a todos ou através de circular interna.

2- Em caso de igualdade de classificação no processo de seleção, a empresa fica obrigada a dar preferência a trabalhadores do seu quadro.

Cláusula 10.^a

Classificação profissional

1- Os trabalhadores abrangidos pelo presente AE são obrigatoriamente classificados pela empresa, segundo as funções que efetivamente desempenham, numa das categorias que constam no anexo II deste AE.

2- Quando os trabalhadores desempenhem funções que correspondam a diferentes categorias, ou níveis, ou letras, serão classificados na mais qualificada, sem prejuízo de continuarem a exercer as funções que vinham a desempenhar.

Cláusula 11.^a

Processos de seleção

1- Em cada processo de seleção serão aplicadas técnicas idênticas a todos os candidatos, as quais deverão garantir o nível mínimo de exigências requerido para o exercício das funções a desempenhar.

2- No ato de admissão será elaborado um documento escrito e assinado por ambas as partes, em duplicado, sendo um exemplar para a empresa e outro para o trabalhador, documento do qual deverão constar:

- a) Definição de funções;
- b) Categoria profissional;
- c) Retribuição;
- d) Horário de trabalho;
- e) Local de trabalho.

3- No ato de admissão será entregue ao trabalhador um exemplar do AE em vigor.

Cláusula 12.^a

Definição de promoção

1- Considera-se promoção o acesso de um trabalhador a categoria superior dentro da sua carreira, ou ainda a funções que impliquem maior responsabilidade e a que corresponda

remuneração mais elevada, mesmo que de carreira diversa da sua.

2- As promoções dos trabalhadores serão efetuadas nos termos previstos no anexo II deste AE.

CAPÍTULO IV

Prestação do trabalho

Cláusula 13.^a

Período normal de trabalho

1- Sem prejuízo de outros períodos normais de trabalho em vigor na empresa, o período normal de trabalho não poderá exceder as quarenta horas em cada semana, nem as oito horas diárias.

3- O período normal de trabalho diário será interrompido por um intervalo para refeição ou descanso não inferior a uma nem superior a duas horas, não podendo os trabalhadores prestar mais de cinco horas seguidas de trabalho.

4- Os dias de descanso semanal são dois e serão gozados em dias completos e sucessivos.

5- Os dias de descanso semanal serão considerados:

- a) Domingo e segunda-feira; ou
- b) Sábado e domingo; ou
- c) Sexta-feira e sábado;
- d) Outros, necessariamente consecutivos, em situações de contratos a tempo parcial cuja duração do horário semanal não seja superior a vinte e cinco horas.

6- Nos casos das alíneas a) e b) do número anterior, o dia de descanso semanal obrigatório é o domingo, sendo que no caso da alínea c) o descanso obrigatório é o sábado.

7- Para os trabalhadores da área administrativa que na sua atividade não tenham relação direta com o público, os dias de descanso semanal serão o sábado e o domingo.

8- Quando o trabalhador estiver organizado por turnos rotativos, os horários de trabalho serão escalonados para que cada trabalhador tenha, em média anual, dois dias de descanso por cada cinco dias de trabalho.

9- Os trabalhadores que efetuem trabalho aos fins-de-semana têm direito a um fim-de-semana completo de descanso obrigatório por cada mês de trabalho efetivo.

Cláusula 14.^a

Períodos de funcionamento e atendimento

1- Entende-se por «período de funcionamento da empresa» o período diário durante o qual os serviços exerçam a sua atividade.

2- Entende-se por «período de atendimento da empresa» o período durante o qual os serviços estão abertos para atender o público, podendo este ser igual ou inferior ao período de funcionamento.

3- O período de atendimento terá a duração mínima de sete horas diárias, que abrangerão obrigatoriamente os períodos da manhã e da tarde. O horário de atendimento será obrigatoriamente afixado em local visível ao público.

4- Na determinação do horário de atendimento, e respetivo

preenchimento pelos trabalhadores designados para efeito, deverá atender-se aos interesses do público e respeitar os direitos dos trabalhadores consagrados na lei, neste AE ou nos regulamentos dele emergentes.

Cláusula 15.^a

Horário de trabalho

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

2- Compete à empresa estabelecer o horário de trabalho sujeito a consulta e pareceres prévios da comissão sindical, ou dos delegados sindicais na falta desta.

3- Sem prejuízo do disposto no número anterior, em caso de necessidade fundamentada, por parte da empresa ou do trabalhador, de proceder a ajustamentos ao horário de trabalho, poderá este ser alterado, desde que exista acordo prévio por escrito entre as partes.

4- A empresa está obrigada a afixar o mapa do horário em local bem visível.

5- A empresa não pode alterar unilateralmente os horários de trabalho definidos nos termos dos números anteriores.

6- Qualquer alteração que implique um acréscimo de despesas para os trabalhadores, e desde que devidamente justificada, confere aos mesmos o direito a compensação económica.

7- Havendo na empresa trabalhadores que pertençam ao mesmo agregado familiar, a organização do horário de trabalho tomará sempre esse facto em conta, procurando assegurar a prática de horários compatíveis com a vida familiar.

Cláusula 16.^a

Modalidades de horário

Em função da natureza das suas atividades, podem os serviços adotar uma ou simultaneamente mais de uma das seguintes modalidades de horário, sujeitas a parecer prévio da comissão sindical, ou do delegado sindical, caso esta não exista:

- a) Horário rígido;
- b) Jornada contínua;
- c) Isenção de horário;
- d) Trabalho por turnos;
- e) Regime de disponibilidade;
- f) Horário flexível.

Cláusula 17.^a

Horário rígido

1- Entende-se por «horário rígido» aquele que, exigindo o cumprimento da duração semanal de trabalho, se reparte por dois períodos diários, com hora de entrada e de saída fixas, separadas por um intervalo de descanso.

2- O horário rígido em vigor nesta empresa compreenderá dois períodos distintos, manhã e tarde, e será objeto de negociação entre as partes outorgantes, até ao prazo de 60 dias após a entrada em vigor deste AE, com vista a regulamentar o horário e designar os trabalhadores que se encontrarão abrangidos por este.

Cláusula 18.^a

Trabalho por turnos

A prestação do trabalho em regime de turnos obedece aos requisitos previstos e fixados na legislação em vigor.

Cláusula 19.^a

Jornada contínua

1- Entende-se por «jornada contínua» a que consiste na prestação ininterrupta de trabalho, salvo um período de descanso de trinta minutos, obrigatoriamente gozado por cada cinco horas consecutivas de trabalho.

2- O tempo de pausa conta, para todos os efeitos, como tempo de trabalho efetivo.

3- A jornada contínua deve ocupar predominantemente um dos períodos do dia e determina uma redução de uma hora de trabalho ao período normal diário de trabalho estipulado nos termos do disposto na cláusula 13.^a deste AE («Período normal de trabalho»).

Cláusula 20.^a

Horário flexível

1- Horário flexível é aquele que permite ao trabalhador gerir os seus tempos de trabalho, escolhendo as horas de entrada e de saída, sem prejuízo do cumprimento dos períodos de trabalho correspondentes às plataformas fixas.

2- As plataformas fixas do horário flexível são obrigatoriamente de 4 horas, sendo 2 horas da parte da manhã e 2 horas da parte da tarde, não podendo por dia ser prestado mais de 9 horas de trabalho:

- a) Período da manhã - das 10 horas às 12 horas.
- b) Período da tarde - das 14 horas às 16 horas.

3- Podem ser firmadas outras plataformas fixas por conveniência do serviço, ou para trabalhadores com filhos menores de 12 anos ou, independentemente da idade, filhos com deficiência ou doença crónica desde que solicitadas e autorizadas.

4- A adoção do horário flexível está sujeito às seguintes regras:

a) A flexibilidade não pode afetar o regular e eficaz funcionamento das Unidades e Serviços, especialmente no que respeita às relações com o cliente;

b) O cumprimento da duração do trabalho deve ser aferido mensalmente e verificando-se a existência de excesso ou débito de horas no final de cada um dos períodos de aferição, pode o mesmo ser transportado para o período imediatamente seguinte e nele gozado ou compensado;

c) A aplicação desta modalidade de horário não afasta o cumprimento da duração mínima do intervalo de descanso;

d) A aplicação desta modalidade não dispensa a participação às reuniões de trabalho previamente marcadas que se realizem fora das horas consagradas nas plataformas fixas.

5- O saldo de tempo negativo mensal dá lugar à marcação de meia falta por cada período igual ou inferior à metade da duração média diária de trabalho, que devem ser justificados nos termos das disposições legais aplicáveis.

6- As faltas a que se refere o número 5 desta cláusula re-

portam-se ao último dia ou dias do período de aferição a que o débito respeita.

7- O disposto nesta cláusula não isenta o trabalhador do dever de assiduidade, sem prejuízo da aplicação de especiais regras da sua verificação.

Cláusula 21.^a

Isenção de horário

1- Por acordo escrito, pode ser isento de horário de trabalho o trabalhador que se encontre numa das seguintes situações:

a) Exercício de cargos de administração, de direção, de chefia, de chefias intermédias, de confiança, de fiscalização ou de apoio aos titulares desses cargos;

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

c) Exercício regular da atividade fora do estabelecimento, sem controlo imediato da hierarquia.

2- A isenção de horário de trabalho pode compreender as seguintes modalidades:

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

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

c) A observância dos períodos normais de trabalho acordados.

3- O trabalhador abrangido pela isenção de horário de trabalho tem direito a uma retribuição especial correspondente a uma hora de trabalho suplementar por dia útil.

4- O acordo de isenção de horário de trabalho cessará nos precisos termos e condições em que deixarem de subsistir os fundamentos que lhe deram origem, caso em que o mesmo poderá cessar mediante comunicação escrita dirigida ao outro contraente, com uma antecedência não inferior a 30 dias.

Cláusula 22.^a

Trabalho suplementar

1- Considera-se trabalho suplementar o prestado fora do período normal de trabalho, ainda que não ordenado por superior hierárquico, excluído o realizado nos dias de descanso semanal e feriados.

2- O trabalho suplementar só pode ser prestado para evitar danos diretos e imediatos sobre pessoas e equipamentos ou para acorrer a acréscimos de trabalho súbitos ou inevitáveis, destinados a evitar prejuízos importantes para a economia da empresa, na estrita e justificada medida de satisfação da necessidade da sua realização.

3- O trabalhador é obrigado a realizar a prestação de trabalho suplementar, salvo quando, havendo motivos atendíveis, expressamente solicite a sua dispensa.

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

5- O transporte dos trabalhadores será assegurado nos termos do disposto na cláusula 29.^a «Subsídio de transporte»

deste AE.

6- Sempre que se verifique o caso previsto no número anterior, a empresa pagará, também como trabalho suplementar, o tempo gasto na deslocação, não contando esse tempo para efeito dos limites de trabalho suplementar previstos na cláusula 22.^a («Limites do trabalho suplementar»).

7- Sempre que o trabalhador preste pelo menos três horas de trabalho suplementar ou quando este se prolongue para além das 20 horas e 30 minutos, fica a empresa obrigada a pagar o valor correspondente ao subsídio de refeição, por si só ou, em dia normal de trabalho, em acréscimo ao subsídio já recebido pelo trabalhador.

Cláusula 23.^a

Limites do trabalho suplementar

O limite ao trabalho suplementar é fixado em 200 horas/ano por trabalhador e as suas exceções, são as definidas na lei.

Cláusula 24.^a

Trabalho em dia de descanso semanal e feriados

1- O trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal obrigatório dá direito ao trabalhador a descansar num dos 5 dias úteis seguintes, salvo casos excecionais, em que o poderá fazer no prazo máximo de 15 dias de calendário, mediante acordo prévio entre as partes.

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

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

4- O trabalho em cada dia de descanso semanal ou feriado só poderá ser prestado nas condições previstas nos números 2 e 3 da cláusula 21.^a («Trabalho suplementar»).

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

Cláusula 25.^a

Trabalho noturno

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

Cláusula 26.^a

Regime de disponibilidade

1- Os trabalhadores sujeitos ao regime de disponibilidade a que se reporta o anexo V deste AE, não estando obrigados a permanecer fisicamente no serviço, obrigam-se a permanecer contactáveis.

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

3- Quando por motivo grave, de carácter pessoal ou familiar, e desde que devidamente justificado, o trabalhador soli-

cite dispensa temporária do regime de disponibilidade a que está afecto, a empresa não deverá recusar a dispensa, salvo se daí resultarem prejuízos graves e fundamentados para a laboração.

4- Quando a empresa recusar a dispensa, nos termos do disposto no número anterior, deverá entregar a devida fundamentação para esse efeito e por escrito ao trabalhador e à comissão sindical ou delegados sindicais, caso esta não exista.

CAPÍTULO V

Lugar da prestação do trabalho

Cláusula 27.^a

Domicílio profissional

1- Para todos os efeitos previstos neste AE considera-se domicílio profissional:

a) O local onde o trabalhador exerce as suas funções se estas forem de carácter fixo;

b) O local onde se apresenta diariamente e de onde sai para iniciar as suas funções, se estas forem de carácter móvel.

2- Dos contratos de trabalho constará obrigatoriamente a indicação concreta da localização geográfica do domicílio profissional.

3- Se a prestação de trabalho tiver como característica a sua execução em mais de um local, o contrato de trabalho deverá indicar os locais a que o trabalhador ficará adstrito.

4- Em todos os casos não previstos neste AE, considera-se qualquer referência contida na legislação laboral, para o conceito de local de trabalho como reportando-se ao conceito de domicílio profissional previsto nesta cláusula.

Cláusula 28.^a

Transferência individual

1- Quando o trabalhador provar que a transferência para outro local de trabalho lhe causa prejuízo sério, pode recusá-la e permanecer no mesmo local de trabalho.

2- O empregador poderá contudo transferir o trabalhador para outro local de trabalho se a alteração resultar da mudança, total ou parcial, do estabelecimento onde aquele presta serviço.

3- No caso previsto no número anterior o trabalhador pode resolver o contrato desde que invoque a existência de prejuízo sério, tendo nesse caso direito a indemnização no montante mínimo de 2 meses por cada ano de serviço efetivamente prestado.

4- Os termos em que se efetua a transferência individual constarão obrigatoriamente de documento escrito.

5- Ter-se-ão como inexistentes os acordos de aceitação de transferência por parte dos trabalhadores obtidos no momento da admissão na empresa ou que constem dos respetivos contratos de trabalho.

Cláusula 29.^a

Direitos dos trabalhadores em caso de transferência

1- O trabalhador tem direito a ser informado da ocorrência

de uma transferência do local de trabalho, por escrito e com a antecedência mínima de 15 ou 30 dias, consoante a transferência tenha a duração até ou superior a seis meses e ou o novo local de trabalho se situe a uma distância até 30 km ou superior, devendo a ordem de transferência, além da justificação das razões da mesma, conter o seu tempo previsível.

2- A entidade patronal custeará as despesas do trabalhador impostas pela transferência, com ele próprio e com os membros do seu agregado familiar, se for esse o caso, designadamente as decorrentes do acréscimo dos custos de deslocação e as resultantes do alojamento ou da mudança de residência, consoante a situação.

3- O eventual acréscimo de custo será aferido pelo tarifário praticado pelos transportes públicos, se os houver em horário compatível. Não havendo transportes públicos, o acréscimo de custo aferir-se-á em função do acréscimo de quilómetros resultantes da mudança, multiplicado pelo coeficiente de 30 % do preço/litro da gasolina sem chumbo 98.

4- Nas transferências por iniciativa do trabalhador, este acordará com a empresa, em documento escrito, as condições em que a mesma se realiza.

CAPÍTULO VI

Suspensão da prestação do trabalho

Cláusula 30.^a

Feriados e tolerâncias de ponto

1- São para todos os efeitos considerados feriados, para além dos previstos na legislação aplicável:

a) O feriado municipal da localidade onde se situa o estabelecimento onde o trabalhador presta serviço.

3- A empresa compromete-se ainda a dar aos trabalhadores as tolerâncias de ponto que o município conceder aos seus funcionários.

4- Ao trabalhador será concedida tolerância de ponto no dia do seu aniversário.

Cláusula 31.^a

Férias

1- Os trabalhadores ao serviço da empresa têm direito a um período anual de férias remunerado com a duração de 25 dias úteis, salvo o disposto na cláusula seguinte.

2- Para além dos 25 dias referidos no número anterior os trabalhadores terão ainda direito a:

a) Um dia de férias adicionais quando a nota da avaliação de desempenho for igual ou superior a 4 - Relevante;

b) Dois dias de férias adicionais quando a nota da avaliação de desempenho for 5;

c) Um dia de férias por cada 10 anos de serviço efetivo prestado na empresa.

3- O direito a férias reporta-se ao trabalho prestado no ano civil anterior e não está condicionado à assiduidade ou efetividade de serviço, sem prejuízo do disposto no número 2 do artigo 257.º do Código do Trabalho.

4- Os trabalhadores que gozem a totalidade das férias até

31 de maio e/ou, de 1 de outubro a 31 de dezembro têm direito a um acréscimo de 4 dias úteis de férias, os quais podem ser gozados no ano seguinte, não podendo, em qualquer caso, optarem pelos meses de junho, julho, agosto ou setembro para o seu gozo.

5- A marcação do período de férias deve ser feita por mútuo acordo entre o trabalhador e a empresa. Em caso de desacordo, compete à empresa fixar o período de férias.

6- O gozo do período anual de férias pode ser interpolado, por acordo entre empregador e o trabalhador, desde que um dos períodos tenha no mínimo 10 dias úteis consecutivos de duração.

7- O mapa de férias, com indicação do início e termo dos períodos de férias de cada trabalhador, deve ser elaborado até 15 de abril de cada ano e afixado nos locais de trabalho a partir desta data e até 31 de outubro.

8- Por acordo escrito entre as partes, podem ser agendadas férias em período anterior à data prevista no número anterior.

9- No caso de impossibilidade do gozo de férias já vencidas por motivo não imputável ao trabalhador, nomeadamente por doença ou acidente de trabalho, poderão as mesmas ser gozadas em época a estabelecer nos termos dos números 5 e 6 desta cláusula.

10- Na marcação do período de férias a empresa procurará assegurar o seu gozo simultâneo pelos membros do mesmo agregado familiar que estejam ao seu serviço, exceto se, por motivo devidamente fundamentado, tal se mostrar inconveniente.

11- O período de férias não gozado por motivos de cessação do contrato de trabalho conta sempre para efeitos de antiguidade.

Cláusula 32.^a

Aquisição do direito a férias

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

2- No ano da admissão o trabalhador tem direito, após três meses completos de execução do contrato, a gozar dois dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato.

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

4- Para efeitos de férias, a contagem dos dias úteis compreende os dias da semana de segunda-feira a sexta-feira, com exclusão dos feriados, não sendo considerados dias úteis os sábados e os domingos interdecorrentes ou a eles interligados.

Cláusula 33.^a

Adiamento ou interrupção de férias por iniciativa da empresa

1- Se, depois de aprovadas as datas para gozo de férias, exigências imperiosas do funcionamento da empresa determinarem o adiamento ou interrupção daquelas quando já iniciadas, o trabalhador tem direito a ser indemnizado pela empresa dos prejuízos que comprovadamente haja sofrido

por não ter gozado integralmente o período de férias na época fixada.

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

Cláusula 34.^a

Modificação das férias por parte do trabalhador

1- Se na data prevista para o início das férias o trabalhador estiver impedido de as gozar por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente doença ou acidente, deverá ser marcado novo período de férias.

2- Sem prejuízo do disposto no número seguinte, a marcação do novo período de férias será feita por acordo entre as partes nos termos previstos na cláusula 31.^a («Férias»).

3- Não havendo acordo, o período de férias será gozado logo que cesse o impedimento.

4- No caso previsto no número anterior, os dias de férias que excedam o número de dias contados entre o termo do impedimento e o fim desse ano civil passarão para o ano seguinte e poderão ser gozados até ao termo do 1.º trimestre.

5- Se a cessação do impedimento ocorrer depois de 31 de dezembro do ano em que se vencerem as férias não gozadas, o trabalhador tem direito a gozá-las no ano seguinte, em cumulação ou não com as férias que se vencem nesse ano.

Cláusula 35.^a

Irrenunciabilidade do direito a férias

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

Cláusula 36.^a

Não cumprimento da obrigação de conceder férias

Se a empresa não cumprir total ou parcialmente a obrigação de conceder férias nos termos deste AE, pagará ao trabalhador, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao tempo de férias a que o trabalhador tem direito, sem prejuízo do direito do trabalhador a gozar efetivamente as férias até 30 de abril do ano civil subsequente.

Cláusula 37.^a

Doença no período de férias

1- No caso de o trabalhador adoecer durante o período de férias, são as mesmas suspensas desde que o empregador seja do facto informado, prosseguindo logo após o termo da doença o gozo dos dias de férias compreendidos ainda naquele período.

2- Aplica-se à situação prevista no número anterior o disposto nos números 4 e 5 da cláusula 34.^a («Modificação das férias por parte do trabalhador»).

Cláusula 38.^a

Cumulação de férias

As férias devem ser gozadas no decurso do ano civil em

que se vencem, não sendo permitido cumular no mesmo ano férias de dois ou mais anos, salvo o disposto neste AE e na lei.

Cláusula 39.^a

Retribuição durante as férias

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

2- Além da retribuição mencionada no número anterior, o trabalhador tem direito a um subsídio de férias de igual montante.

3- O subsídio de férias será pago juntamente com a retribuição do mês de junho, ou em data anterior ao gozo efetivo das mesmas, desde que, em casos de gozo de férias em dois ou mais períodos, se trate do período mais longo.

4- A redução do período de férias nos termos do artigo 257.º do Código do Trabalho não implica redução correspondente na retribuição ou no subsídio de férias.

Cláusula 40.^a

Efeitos da cessação do contrato de trabalho em relação às férias

1- No caso de cessação do contrato de trabalho, qualquer que seja a sua causa, o trabalhador terá direito a receber a retribuição correspondente a um período de férias proporcional ao tempo de serviço prestado no ano da cessação, bem como o respetivo subsídio.

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

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

Cláusula 41.^a

Licença sem retribuição

1- A empresa pode atribuir ao trabalhador, a pedido escrito deste, licença sem retribuição.

2- A licença só pode ser recusada fundamentadamente e por escrito nas seguintes condições:

a) Quando, requerida para fins de formação profissional, ao trabalhador tenha sido proporcionada formação profissional adequada ou licença para o mesmo fim, nos últimos 24 meses;

b) Quando, tratando-se de pedido de licença de período igual ou superior a 90 dias, a antiguidade do trabalhador na empresa seja inferior a dois anos;

c) Quando o trabalhador não tenha pedido a licença com a antecedência mínima de 60 dias em relação à data do seu início;

d) Quando não seja possível a substituição adequada do trabalhador.

3- O período de licença sem retribuição conta para efeitos de antiguidade.

4- Durante o mesmo período cessam os direitos, deveres

e garantias das partes na medida em que pressuponham a efetiva prestação de trabalho.

5- O trabalhador beneficiário de licença sem retribuição mantém o direito ao lugar, figurando nos mapas de pessoal da empresa.

6- A licença sem retribuição caducará no momento em que o trabalhador iniciar a prestação de qualquer trabalho remunerado, salvo se essa licença for concedida, por escrito, especificamente para esse fim.

7- Pode ser contratado um substituto do trabalhador na situação de licença sem retribuição, nos termos previstos para o contrato a termo.

Cláusula 42.^a

Definição de falta

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

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

Cláusula 43.^a

Faltas justificadas

1- Consideram-se justificadas as seguintes faltas:

a) Casamento do trabalhador, por 15 dias seguidos;

b) Falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens, ou de pessoa que viva em comunhão de vida e habitação com o trabalhador, ou ainda de pais, filhos, sogros, genros, noras, padrastrós, madrastras, enteados e irmãos, por cinco dias consecutivos;

c) Falecimento de avós, bisavós, netos e bisnetos e afins nos mesmos graus, cunhados, tios e sobrinhos, por dois dias consecutivos;

d) Prática de atos necessários e inadiáveis no exercício de funções em associações sindicais, órgãos autárquicos ou instituições de solidariedade social, finanças públicas bem como na qualidade de delegado sindical, membro da comissão de trabalhadores ou representante eleito para as questões da prevenção da saúde e segurança no trabalho;

e) Prestação de provas em estabelecimentos de ensino;

f) Impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doenças e consultas, internamentos ou exames médicos e tratamentos, acidentes ou cumprimento de obrigações legais, conforme convocatória expressa das entidades competentes, prestação de assistência inadiável a membro do seu agregado familiar, pelo tempo comprovadamente indispensável, ou ainda, no caso de trabalhadores que sejam bombeiros voluntários, pelo tempo necessário a acorrer a sinistro ou acidente;

g) As previstas no regime da parentalidade, nos termos legais;

h) As prévias e expressamente autorizadas pela entidade patronal, nomeadamente a participação pelo tempo e nos moldes necessários por trabalhadores que sejam bombeiros voluntários, em ações de formação contínua ministradas para efeitos das funções decorrentes desse estatuto e ainda doação

de sangue, a título gracioso, por um dia e nunca mais de uma vez por bimestre;

i) Todas as previstas na legislação vigente.

2- São ainda consideradas justificadas as faltas dadas pelo trabalhador para efeitos de requalificação ou reconversão profissional.

Cláusula 44.^a

Reconversão e requalificação profissional

1- O trabalhador que for considerado, por junta médica constituída para o efeito, incapaz para o exercício das suas funções, mas apto para o desempenho de outras, poderá requerer a sua reconversão ou requalificação profissional.

2- O requerimento referido no número anterior deverá ser apresentado até ao termo do prazo de 18 meses previsto nos números 9 e 10 da cláusula anterior, consoante os casos.

3- O período de faltas para a reabilitação ou reconversão profissional terá a duração de seis meses, podendo este período ser prorrogado, até duas vezes, por períodos não superiores a três meses cada.

4- As faltas para reabilitação não implicam a perda da retribuição de base, nem podem ser descontadas à antiguidade do trabalhador.

Cláusula 45.^a

Consequência das faltas justificadas

1- As faltas justificadas não determinam a perda ou prejuízo de quaisquer direitos ou regalias do trabalhador, no que diz respeito à remuneração, salvo as previstas na alínea d) do número 1 da cláusula 44.^a («Faltas justificadas»), na parte que excedam os correspondentes créditos de horas, e as faltas por doença e assistência a familiar previstos na alínea f) do número 1 da cláusula 44.^a («Faltas justificadas») em que se aplica o previsto na legislação em vigor, consoante o regime de proteção na doença do trabalhador.

2- Nos casos previstos na alínea f) do número 1 da cláusula 44.^a («Faltas justificadas»), se o impedimento do trabalhador se prolongar por mais de um mês, aplica-se o regime de suspensão da prestação de trabalho por impedimento prolongado, sem prejuízo do disposto na cláusula 45.^a («Reconversão e requalificação»), deste AE.

Cláusula 46.^a

Consequências das faltas injustificadas

As faltas injustificadas determinam a perda de retribuição correspondente ao período de ausência do trabalhador.

Cláusula 47.^a

Suspensão da prestação de trabalho por impedimento prolongado

1- Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido de comparecer ao trabalho por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente serviço militar obrigatório, doença ou acidente, manterá direito ao lugar, categoria, antiguidade e demais regalias que vinha usufruindo, sem prejuízo de cessarem entre as partes todos os direitos e obrigações que pressupõem a efetiva prestação de trabalho.

2- Terminado o impedimento, o trabalhador deve apresentar-se à empresa para retomar o serviço, sob pena de perder o direito ao lugar.

3- A suspensão cessa desde a data da apresentação do trabalhador, sendo-lhe, nomeadamente, devida retribuição por inteiro desde essa apresentação, mesmo que, por motivo que não lhe seja imputável, não retome imediatamente a prestação de serviço.

Cláusula 48.^a

Efeitos das faltas no direito a férias

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

2- Nos casos em que as faltas determinem perda de retribuição, esta poderá ser substituída, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por perda de dias de férias na proporção de 1 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 no ano de admissão.

CAPÍTULO VII

Retribuição do trabalho

Cláusula 49.^a

Definição de retribuição

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

2- Para os efeitos deste AE consideram-se abrangidos na retribuição a remuneração base mensal, bem como todas as prestações regulares e periódicas feitas, direta ou indiretamente, em dinheiro ou em espécie.

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

Cláusula 50.^a

Local e forma de pagamento

1- A empresa é obrigada a proceder ao pagamento de qualquer retribuição do trabalho no local onde o trabalhador preste serviço, salvo se as partes acordarem outro local.

2- O pagamento da retribuição em dinheiro será efetuado por meio de cheque, vale postal ou depósito bancário à ordem do trabalhador.

3- No ato de pagamento da retribuição, a empresa está obrigada a entregar ao trabalhador documento, preenchido de forma indelével, onde conste o nome completo deste, a respetiva categoria, letra e nível, número de inscrição na instituição de previdência respetiva, período a que a retribuição corresponde, discriminação das importâncias relativas a trabalho suplementar e a trabalho prestado em dias de descanso ou feriados, subsídios, todos os descontos e deduções devidamente especificados, número da apólice de seguro de acidentes de trabalho e doenças profissionais, bem como montante líquido a receber.

Cláusula 51.^a

Determinação da remuneração horária

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

Cláusula 52.^a

Remuneração do trabalho suplementar

1- A prestação de trabalho suplementar em dia normal de trabalho dá direito a retribuição especial, que será igual à retribuição base mensal, acrescida das seguintes percentagens:

a) 25 % e 37,5 % de acréscimo, respetivamente, sobre a remuneração horária para a primeira hora suplementar e frações subsequentes, em dia útil de trabalho;

b) 50 % de acréscimo sobre a remuneração horária para as horas suplementares em dia de descanso semanal e feriado.

2- Para efeitos do número 1 desta cláusula o valor da remuneração horária será calculado nos termos da cláusula 51.^a deste AE (Determinação da remuneração horária).

Cláusula 53.^a

Remuneração do trabalho noturno

A prestação de trabalho durante o período noturno, definido nos termos da cláusula a («Trabalho noturno»), confere direito a um acréscimo de remuneração de 25 % sobre o valor da remuneração horária.

Cláusula 54.^a

Subsídio de turno

1- A remuneração base dos trabalhadores em regime de laboração contínua com folga rotativa é acrescida de um subsídio mensal no valor de 25 % da respetiva remuneração base mensal.

2- Os subsídios referidos no número anterior vencem-se ao fim de cada mês e são devidos, a cada trabalhador, em relação e proporcionalmente ao serviço que tenha efetivamente prestado em regime de turnos no decurso do mês em causa.

3- Este subsídio é também devido mesmo quando o trabalhador:

a) Se encontre em gozo de férias, ou acidente de trabalho;

b) Se encontre no gozo de folga de compensação;

c) Seja deslocado temporariamente para horário normal por interesse da empresa, nomeadamente nos períodos de paragem técnica das instalações ou em outras situações.

4- Os trabalhadores que deixem de praticar o regime de turnos continuam a receber o respetivo subsídio, como remuneração remanescente, até o mesmo ser absorvido por futuros aumentos de remuneração base, desde que:

a) A passagem a horário normal seja do interesse da empresa e o trabalhador tenha estado em regime de turnos mais de 10 anos seguidos ou 12 interpolados;

b) Tenham sido reconvertidos por motivo de acidente de trabalho ou doença profissional desde que tenham sido sal-

vaguardadas todas as normas de segurança em vigor na empresa;

c) Tenham sido declarados, pelos serviços médicos da empresa, inaptos para o regime de turnos.

5- A absorção do subsídio de turno, nos casos previstos no número anterior, não pode ser superior a 40 % da diferença da remuneração base que o trabalhador auferia e passa a auferir.

6- O subsídio de turno é pago 14 vezes por ano.

Cláusula 55.^a

Subsídio de disponibilidade

Os trabalhadores em regime de disponibilidade têm direito a receber um subsídio nos termos definidos no anexo V deste AE.

Cláusula 56.^a

Subsídio de insalubridade, penosidade e risco

A empresa pagará por cada dia de trabalho um subsídio correspondente ao grau de insalubridade, penosidade e risco a que os trabalhadores estejam sujeitos no desempenho das suas funções, nos termos definidos do anexo V deste AE.

Cláusula 57.^a

Subsídio de refeição

1- Os trabalhadores têm direito a receber, por cada dia de trabalho efetivo, um subsídio de refeição no valor de estipulado para a função pública acrescido de 8 %.

2- O subsídio de refeição será devido sempre que o trabalhador preste, no mínimo, um número de horas diárias igual a metade da duração do seu período normal de trabalho diário, quer seja o período da manhã ou da tarde.

3- Sempre que o trabalhador preste trabalho para além das 20 horas, ou o inicie entre as 20 e as 21 horas, terá direito a um subsídio de refeição adicional.

Cláusula 58.^a

Diuturnidades

1- Nos casos em que o trabalhador atingiu o topo da respetiva linha de carreira profissional, haverá lugar ao pagamento mensal, a partir da data em que perfaz três anos no escalão máximo da categoria profissional da sua designação profissional, de uma anuidade de 1 % da sua remuneração base mensal por cada três anos de antiguidade no escalão máximo.

2- A antiguidade para efeitos de anuidades conta-se a partir de 1 de janeiro do ano seguinte ao que perfaz três anos na categoria máxima da sua carreira profissional.

Cláusula 59.^a

Subsídio de Natal

1- Todos os trabalhadores têm direito a receber pelo Natal um subsídio igual à remuneração base mensal, acrescida de subsídio de turno e diuturnidades, se a eles houver lugar.

2- O subsídio de Natal será pago com a retribuição do mês de novembro.

Cláusula 60.^a

Abono para falhas

1- Os trabalhadores com funções de tesoureiro têm direito a um abono mensal para falhas igual a 10 % do montante estabelecido no 1.º nível remuneratório da carreira de técnico superior.

2- Os trabalhadores com funções de pagamento e ou recebimento têm direito a um abono mensal para falhas igual a 50 % do montante estabelecido nos termos do número anterior.

CAPÍTULO IX

Condições particulares de trabalho

Cláusula 61.^a

Licença de parentalidade

1- A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes, aplicando-se neste AE a legislação em vigor sobre a matéria e que se encontra consagrada no Código do Trabalho.

2- Os trabalhadores têm direito à proteção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível ação em relação ao exercício da parentalidade.

Cláusula 62.^a

Articulação com regime de proteção social

1- A proteção social nesta matéria, designadamente os regimes de concessão de prestações sociais para os diferentes períodos de licença por parentalidade, aplica-se nos termos da legislação em vigor.

2- Consideram-se equivalentes a períodos de licença parental os períodos de concessão das prestações sociais correspondentes, atribuídas a um dos progenitores no âmbito do subsistema de solidariedade e do sistema previdencial da Segurança Social ou outro regime de proteção social de enquadramento obrigatório.

3- A empresa adiantará o(s) montante(s) mensal(ais) correspondentes ao subsídio atribuído pela Segurança Social, caso este(s) não seja(m) imediatamente atribuído(s), responsabilizando-se o trabalhador pela sua devolução à empresa no prazo máximo de 5 dias úteis a contar do seu recebimento.

Cláusula 63.^a

Proteção na parentalidade

1- A proteção na parentalidade concretiza-se através da atribuição dos seguintes direitos:

- a) Licença em situação de risco clínico durante a gravidez;
- b) Licença por interrupção de gravidez;
- c) Licença parental, em qualquer das modalidades;
- d) Licença por adoção;
- e) Licença parental complementar em qualquer das modalidades;
- f) Dispensa da prestação de trabalho por parte de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, por motivo de proteção

da sua segurança e saúde;

- g) Dispensa para consulta pré-natal;
- h) Dispensa para avaliação para adoção;
- i) Dispensa para amamentação ou aleitação;
- j) Faltas para assistência a filho;
- k) Faltas para assistência a neto;
- l) Licença para assistência a filho;
- m) Licença para assistência a filho com deficiência ou doença crónica;
- n) Trabalho a tempo parcial de trabalhador com responsabilidades familiares;
- o) Horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares;
- p) Dispensa de prestação de trabalho em regime de adaptabilidade;
- q) Dispensa de prestação de trabalho suplementar;
- r) Dispensa de prestação de trabalho no período noturno.

2- Os direitos previstos no número anterior apenas se aplicam, após o nascimento do filho, a trabalhadores progenitores que não estejam impedidos ou inibidos totalmente do exercício do poder paternal, com exceção do direito de a mãe gozar 14 semanas de licença parental inicial e dos referentes a proteção durante a amamentação.

Cláusula 64.^a

Conceitos em matéria de proteção da parentalidade

1- No âmbito do regime de proteção da parentalidade, entende-se por:

- a) Trabalhadora grávida, a trabalhadora em estado de gestação que informe o empregador do seu estado, por escrito, com apresentação de atestado médico;
- b) Trabalhadora puérpera, a trabalhadora parturiente e durante um período de 120 dias subsequentes ao parto que informe o empregador do seu estado, por escrito, com apresentação de atestado médico ou certidão de nascimento do filho;
- c) Trabalhadora lactante, a trabalhadora que amamenta o filho e informe o empregador do seu estado, por escrito, com apresentação de atestado médico.

2- O regime de proteção da parentalidade é ainda aplicável desde que o empregador tenha conhecimento da situação ou do facto relevante.

Cláusula 65.^a

Outros casos de assistência à família

1- O trabalhador tem direito a faltar ao trabalho até 30 dias por ano, para prestar assistência inadiável e imprescindível em caso de doença ou acidente ao cônjuge ou pessoa em comunhão de vida e habitação, ascendente, descendente ou afim na linha reta.

2- O disposto no número anterior é aplicável, com as necessárias adaptações, aos trabalhadores a quem tenha sido deferida a tutela ou confiada a guarda da criança, por decisão judicial.

Cláusula 66.^a

Proibição de discriminação

As licenças, faltas e dispensas relativas à proteção da

maternidade e paternidade consideradas como prestação efetiva de serviço, bem como as faltas relativas à prestação de assistência à família, não podem constituir fundamento para qualquer tipo de discriminação.

Cláusula 67.^a

Igualdade de retribuição

1- As licenças, faltas e dispensas relativas à proteção da maternidade e paternidade consideradas como prestação efetiva de serviço, bem como as faltas relativas à prestação de assistência à família, não podem constituir fundamento para qualquer tipo de discriminação.

Cláusula 68.^a

Direitos especiais dos trabalhadores-estudantes

1- Todo o trabalhador que frequente qualquer nível do ensino oficial ou equivalente, incluindo cursos de pós-graduação, realização de mestrados ou doutoramentos, em instituição pública, particular ou cooperativa, beneficiará dos seguintes direitos especiais:

a) Dispensa do serviço para frequência de aulas e deslocações para os respetivos estabelecimentos de ensino, sempre que o horário escolar o exija, até cinco horas por semana, sem qualquer perda de retribuição ou de qualquer outro subsídio ou suplemento remuneratório, salvo se, mediante acordo entre a entidade patronal e o trabalhador, este optar por um horário de trabalho ajustável à frequência das aulas e à inerente deslocação para os estabelecimentos de ensino, caso em que a dispensa de serviço atribuída ao trabalhador terá a duração, pelo menos, de um dia em cada mês;

b) Ausentar-se, sem perda de vencimento ou de qualquer outro subsídio ou suplemento remuneratório, para prestação de provas de avaliação, nos seguintes termos:

1) Dois dias por cada prova de avaliação, sendo um o da realização da prova e o outro o imediatamente anterior, incluindo sábados, domingos e feriados;

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

3) Os dias de ausência previstos nesta alínea não poderão exceder um máximo de quatro por disciplina por cada ano letivo.

c) Gozar fêrias de acordo com as suas necessidades escolares, incluindo o direito a gozar interpoladamente 15 dias de fêrias à sua livre escolha, salvo se daí resultar comprovada incompatibilidade com o plano de fêrias da empresa;

d) Em cada ano civil utilizar, seguida ou interpoladamente, até 10 dias úteis de licença, com desconto no vencimento, mas sem perda de antiguidade e tempo de serviço, desde que o requeira, nos seguintes termos:

1) Com quarenta e oito horas de antecedência, no caso de pretender um dia de licença;

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

3) Com um mês de antecedência, no caso de pretender mais de cinco dias de licença.

2- Consideram-se igualmente justificadas, para todos os efeitos, as ausências ao serviço do trabalhador, na estrita medida das necessidades impostas pelas deslocações para prestar provas de avaliação.

3- Para efeitos de aplicação do disposto nesta cláusula, consideram-se provas de avaliação todas as provas escritas e orais, incluindo exames, bem como a apresentação de trabalhos, quando estes as substituam, ou cuja apresentação revista carácter obrigatório para efeitos de avaliação.

4- Para beneficiar das regalias constantes dos números anteriores, deverá o trabalhador fazer prova junto da empresa da sua condição de estudante, apresentar o respetivo horário escolar e comprovar o aproveitamento no final de cada ano escolar.

5- Os direitos previstos nas alíneas a), c) e d) do número 1 desta cláusula cessam quando o trabalhador não conclua com aproveitamento o ano escolar ao abrigo de cuja frequência beneficiara dessas mesmas regalias.

6- Os direitos estabelecidos na presente cláusula cessam quando o trabalhador não tenha aproveitamento em dois anos consecutivos ou três interpolados.

7- Para os efeitos dos números 5 e 6, considera-se aproveitamento escolar o trânsito de ano ou a aprovação em pelo menos metade das disciplinas em que o trabalhador estiver matriculado, arredondando-se por defeito este número, quando necessário, considerando-se falta de aproveitamento a desistência voluntária de qualquer disciplina, exceto se justificada por facto que não seja imputável ao próprio, nomeadamente doença prolongada, acidente, gravidez ou cumprimento de obrigações legais.

8- No ano subsequente àquele em que perdeu as regalias previstas nesta cláusula, pode o trabalhador requerer novamente a aplicação deste estatuto.

9- O trabalhador que preste serviço em regime de turnos tem os direitos conferidos nesta cláusula desde que o ajustamento dos períodos de trabalho não seja totalmente incompatível com o funcionamento daquele regime.

10- Nos casos em que não seja possível a aplicação do disposto no número anterior, o trabalhador tem direito de preferência na ocupação de postos de trabalho compatíveis com a sua aptidão profissional e com a possibilidade de participar nas aulas que se proponha frequentar.

11- Ao trabalhador devem ser proporcionadas oportunidades de promoção profissional adequada à valorização obtida, tendo preferência, nomeadamente, em igualdade de condições, no preenchimento de cargos para os quais se achem habilitados por virtude dos cursos ou conhecimentos adquiridos na qualidade de trabalhador-estudante.

12- O regime previsto nesta cláusula é, ainda, integrado pelas disposições legais mais favoráveis.

Cláusula 69.^a

Trabalho de menores

É vedada à empresa a admissão de trabalhadores menores.

CAPÍTULO IX

Seguro de saúde

Cláusula 70.^a

Seguro de saúde

A empresa compromete-se a manter o seguro de saúde que abranja todos os trabalhadores.

CAPÍTULO X

Saúde e segurança no trabalho

Cláusula 71.^a

Princípio geral

Os princípios que visam promover a saúde e segurança no trabalho decorrem da legislação em vigor e de regulamento próprio, o qual faz parte integrante deste AE (anexo VI).

CAPÍTULO XI

Formação profissional

Cláusula 72.^a

Princípio geral

Os princípios que visam promover a formação profissional constam de regulamento próprio, o qual faz parte integrante deste AE (anexo V).

CAPÍTULO XII

Exercício do direito sindical

Cláusula 73.^a

Princípios gerais

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

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

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

Cláusula 74.^a

Dever de informação

É dever da empresa e da associação sindical prestar todas as informações e esclarecimentos que uma das partes solicite quanto ao cumprimento deste AE.

Cláusula 75.^a

Organização sindical na empresa

1- Dirigentes sindicais são os elementos dos corpos gerentes dos sindicatos, das uniões, federações e confederações sindicais e ainda de qualquer outra associação sindical.

2- A comissão sindical de empresa, doravante designada

CSE, é um órgão sindical na empresa, sendo constituída pelos delegados sindicais eleitos por uma estrutura sindical.

3- A comissão intersindical, doravante designada CIE, é a organização dos delegados sindicais das diversas CSE.

4- Os delegados sindicais são os representantes das associações sindicais na empresa, sendo eleitos pelos trabalhadores, e constituem as comissões sindicais ou intersindicais de trabalhadores.

Cláusula 76.^a

Comunicação à empresa

1- A direção da associação sindical outorgante comunicará à empresa a identificação dos delegados sindicais eleitos, bem como daqueles que integrem a CSE ou a CIE, por intermédio de carta registada com aviso de receção, de que será afixada cópia nos locais reservados para afixação da informação sindical.

2- O mesmo procedimento será observado no caso de substituição ou cessação de funções de qualquer trabalhador abrangido pelo disposto no número anterior.

Cláusula 77.^a

Direitos e garantias dos dirigentes sindicais

1- As faltas dadas pelos membros de direção das associações sindicais consideram-se justificadas e contam para todos os efeitos como tempo de serviço efetivo, exceto para efeitos de retribuição.

2- Para o exercício das suas funções, os trabalhadores referidos no número anterior, beneficiam de um crédito de quatro dias de ausências remuneradas por mês.

3- Para o exercício deste direito as associações sindicais respetivas deverão comunicá-lo, por escrito, com um dia de antecedência, com referência às datas e ao número de dias de que os respetivos trabalhadores necessitam para o exercício das funções referidas, salvo motivo atendível, caso em que a comunicação deverá ser efetuada no prazo de três dias úteis, contados a partir do primeiro dia em que se verifique a ausência.

4- Os membros de direção das associações sindicais não podem ser transferidos de local de trabalho sem o seu acordo, salvo no caso de transferência do estabelecimento onde prestam serviço, não podendo ainda ser discriminados face aos demais trabalhadores em consequência do exercício da atividade sindical.

Cláusula 78.^a

Direitos dos delegados sindicais

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

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

3- Sem prejuízo do disposto no número seguinte, as faltas dadas pelos delegados sindicais para o exercício das suas funções consideram-se justificadas e contam, para todos os efeitos legais, como serviço efetivo, salvo quanto à remuneração.

4- Os trabalhadores referidos no número anterior têm, contudo, direito a um crédito de doze horas por mês, para o exercício das suas funções, por cada delegado sindical.

5- O crédito de horas referido no número anterior, que não seja total ou parcialmente utilizado no mês a que se reporta, é cumulável com o crédito de horas do mês subsequente.

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

7- Sempre que, por motivos de urgência ou imprevisibilidade, não seja possível avisar a entidade patronal nos termos previstos no número anterior, os delegados sindicais que tenham exercido o direito previsto no número anterior deverão enviar, por escrito, a comunicação do exercício dos direitos conferidos nos números 3 e 4 desta cláusula, no prazo de três dias úteis.

Cláusula 79.^a

Direito de reunião

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

2- Sem prejuízo do número anterior, os trabalhadores têm ainda direito a reunir-se em plenário por secções durante o horário normal de trabalho até um máximo de três horas por ano e por secção, que contarão, para todos os efeitos, como tempo de serviço efetivo.

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

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

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

Cláusula 80.^a

Instalações da comissão sindical

1- A comissão sindical tem direito a utilizar, a título não permanente, um local no interior da empresa que seja apropriado ao exercício das suas funções.

2- Para os efeitos previstos no número anterior, a empresa compromete-se a pôr à disposição da comissão sindical, sempre que esta o requeira, local com os meios adequados ao exercício das suas funções.

Cláusula 81.^a

Reuniões com órgãos de gestão da empresa

1- As comissões sindical e intersindical, ou o delegado sindical, quando nenhuma daquelas exista, reunirão sempre que se justifique com os órgãos de gestão da empresa, ou quem estes designarem para o efeito, nomeadamente para discussão e análise de assuntos com interesse para a vida dos trabalhadores.

2- Para efeitos do número anterior as reuniões deverão ser requeridas com a antecedência mínima de dez dias úteis, com indicação da hora, data e local proposto para a realização das mesmas.

3- O tempo despendido nas reuniões previstas nos números anteriores, quando convocadas pelos órgãos de gestão da empresa, é considerado para todos os efeitos como tempo de serviço efetivo, não contando para o crédito de horas previsto nos números 4 e 5 da cláusula 87.^a deste AE («Direitos dos delegados sindicais»).

Cláusula 82.^a

Quotização sindical

1- A empresa obriga-se a cobrar e enviar mensalmente ao sindicato respetivo o produto das quotizações dos trabalhadores sindicalizados, acompanhado dos respetivos mapas de quotização total, até ao dia 15 do mês seguinte a que os mesmos se reportam.

2- A empresa comunicará ainda por intermédio destes mapas, além dos trabalhadores em serviço militar, aqueles que se encontrem na situação de doentes, sinistrados ou de licença sem retribuição, bem como os que tenham falecido ou passado à reforma no mês a que os mesmos mapas se reportem.

Cláusula 83.^a

Comissão sindical ou intersindical dos trabalhadores

1- Dirigentes sindicais são os elementos dos corpos gerentes dos sindicatos, uniões, federações e confederações sindicais e ainda de qualquer outra associação sindical.

2- A comissão sindical de trabalhadores é um órgão sindical na empresa, sendo constituída pelos delegados sindicais de uma estrutura sindical.

3- Os delegados sindicais são os representantes do sindicato na empresa, sendo eleitos pelos trabalhadores, e constituem as comissões sindicais ou intersindicais de trabalhadores.

4- As comissões sindicais e intersindicais têm competência para analisar, propor e ser ouvidas em tudo quanto diga respeito e seja do interesse dos trabalhadores, nomeadamente:

- a) Desenvolver atividade sindical no interior da empresa;
- b) Analisar toda e qualquer matéria que tenha repercussões nas condições de trabalho;
- c) Analisar quaisquer hipóteses de alterações de horário de trabalho, esquema de horas extraordinárias ou mudanças de turnos, salvo em situações de urgência justificada e sem prejuízo da informação e análise posterior;

d) Analisar quaisquer hipóteses de mudança de local de trabalho, salvo em situações de urgência justificada e sem prejuízo de informação e análise posterior;

e) Fiscalizar a aplicação de todas as cláusulas do presente acordo, designadamente aquelas em que essa fiscalização seja expressamente prevista;

f) Ser informados e dar parecer, sempre que a empresa proceder à reestruturação dos serviços, nomeadamente devido a melhorias tecnológicas ou reconversão de postos de trabalho.

Cláusula 84.^a

Garantias dos trabalhadores com funções sindicais

Os dirigentes sindicais das comissões sindicais e intersindicais de trabalhadores e os delegados sindicais têm o direito de exercer normalmente as suas funções sem que tal possa constituir entrave para o seu desenvolvimento profissional ou para a melhoria da sua remuneração, provocar despedimentos ou aplicação de sanções, ou ser motivo de mudança injustificada de serviço ou do seu horário de trabalho.

Cláusula 85.^a

Consulta aos órgãos representativos dos trabalhadores

1- Quando no presente AE se estipular a consulta aos órgãos representativos dos trabalhadores, estes deverão pronunciar-se no prazo de seis dias úteis contados a partir da data de receção do pedido, sem prejuízo de prazos diferentes estabelecidos noutras disposições.

2- Caso sejam necessários elementos adicionais relacionados com o objeto da consulta, deverão os órgãos representativos dos trabalhadores solicitá-los no prazo de seis dias úteis. O prazo estipulado no número anterior começará a ser contado novamente a partir da data da resposta da empresa.

3- A falta de resposta nos prazos estipulados nos números anteriores é entendida como aceitação tácita daqueles órgãos em relação à matéria objeto da consulta.

4- Ao disposto no número anterior excetuam-se os casos em que, por mútuo acordo, haja prorrogação daqueles prazos.

CAPÍTULO XIII

Disposições finais e transitórias

Cláusula 86.^a

Proibição de diminuição de regalias

Da aplicação do presente acordo não poderá resultar prejuízo para os trabalhadores, designadamente baixa de categoria, e, bem assim, a diminuição da retribuição ou suspensão de quaisquer regalias de carácter geral, regular e permanente anteriormente auferidas no âmbito da empresa.

Cláusula 87.^a

Efeitos retroativos

1- A tabela salarial e todas as prestações de natureza pecu-

niária produzirão efeitos a partir da data de entrada em vigor deste AE conforme a legislação em vigor.

2- Igualmente terão efeitos a 1 de janeiro de cada ano as atualizações desta matéria decorrentes da negociação deste AE, à exceção do ano de entrada em vigor do presente AE.

Cláusula 88.^a

Incentivos à prática desportiva

Pode a empresa propor de forma autónoma ou concordar com propostas de atividades culturais ou desportivas para os trabalhadores da empresa, bem como para os elementos do seu agregado familiar.

Cláusula 89.^a

Acordo de cedência de interesse público

Os trabalhadores provenientes de organismos da administração central, regional e local, podem desempenhar funções na empresa, ao abrigo da figura de cedência por interesse público, tendo obrigatoriamente de subscrever um acordo de cedência de interesse público, nos termos do disposto no artigo 241.º e seguintes da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, por remissão do artigo 29.º da Lei n.º 50/2012, de 31 de agosto.

Cláusula 90.^a

Transmissão da exploração, fusão, incorporação ou constituição de novas empresas

1- Em caso de transmissão da exploração, fusão, incorporação ou constituição de novas empresas segundo qualquer critério a partir das existentes, a elas associadas ou não, mantêm-se os contratos de trabalho com os trabalhadores atingidos, bem como os direitos decorrentes deste AE, salvo regime mais favorável.

2- As novas entidades são solidariamente responsáveis pelo cumprimento de todas as obrigações vencidas emergentes dos contratos de trabalho, ainda que se trate de trabalhadores cujos contratos hajam cessado, desde que reclamado pelos interessados até ao momento da transmissão.

3- Para efeitos do disposto no número anterior, deve a nova entidade adquirente ou resultante da fusão ou incorporação, durante os 30 dias anteriores a qualquer dos atos enumerados no número 1 desta cláusula, fazer afixar um aviso nos locais de trabalho, no qual se dê conhecimento aos trabalhadores que devem reclamar os seus créditos e a forma como o devem fazer.

Cláusula 91.^a

Ineficácia de cláusulas do contrato de trabalho

Têm-se como inexistentes as cláusulas do contrato de trabalho, que expressem a aceitação do trabalhador de situações ou regimes laborais que possam ocorrer futuramente, obtidas aquando da admissão na empresa ou posteriormente, mas em data anterior à ocorrência das mesmas.

Cláusula 92.^a

Comissão paritária de acompanhamento

Os subscritores do presente AE obrigam-se a criar, no

prazo de 60 dias após a sua entrada em vigor, uma comissão paritária de acompanhamento, composta por quatro membros, com o objetivo de:

- a) Avaliar os resultados da aplicação deste AE;
- b) Interpretar em caso de dúvida o disposto neste AE;
- c) Exercer as demais atribuições que lhe sejam conferidas por este AE.

Cláusula 93.^a

Casos omissos

Aos casos omissos deste AE aplicam-se as disposições legais vigentes, na parte que for mais favorável aos trabalhadores.

Santarém, 28 de março de 2018.

Pela A.S. - Empresa das Águas de Santarém, EM, SA:

Ricardo Gonçalves Ribeiro Gonçalves, na qualidade de presidente do conselho de administração.

Teresa Cristina Rocha Matias Ferreira, na qualidade de vogal do conselho de administração.

Pelo STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins:

Cristina Maria Saavedra Torres, na qualidade de membro da Direcção Nacional do STAL e mandatária por efeito do disposto do artigo 45.º número 2, alínea e) dos estatutos do STAL, publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 3, de 22 de janeiro de 2014 e n.º 31, de 22 de agosto de 2014.

Elsa Cristina Guerreiro Lopes, na qualidade de membro da Direcção Nacional do STAL e mandatária por efeito do disposto do artigo 45.º número 2, alínea e) dos estatutos do STAL, publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 3, de 22 de janeiro de 2014 e n.º 31, de 22 de agosto de 2014.

ANEXO I

Tabela de carreiras, tabelas salariais e regras de integração nas tabelas salariais

SECÇÃO I

Tabela de carreiras e categorias

Carreira	Categoria
Administrador executivo	Única
Diretor geral	Diretor geral
Diretor 1.º grau	Diretor serviços
Diretor 2.º grau	Responsável departamento
Técnico superior	Única
Coordenador técnico	Única
Assistente técnico	Secretário(a) de direcção Administrativo(a) Fiscal Técnico(a) de contabilidade Operador de armazém Operador de central telefónica/Call center
Encarregado operacional	Única
Assistente operacional	Leitor Canalizador Operador de águas Ajudante de águas/Saneamento Pedreiro Motorista de veículo pesado Operador de estação elevatória Operador ETAR Eletricista Serralheiro civil Serralheiro mecânico Carpinteiro Pintor Eletromecânico

SECÇÃO II

Tabela salarial

Grupo profissional	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Adm. executivo	Corresponde à remuneração de vereador a tempo inteiro na Câmara Municipal de Santarém									
Diretor geral	Corresponde à remuneração de direcção superior 1.º grau na Câmara Municipal de Santarém									
Diretor 1.º grau	Corresponde a 80 % da remuneração da direcção superior 1.º grau na Câmara Municipal de Santarém									
Diretor 2.º grau	Corresponde a 70 % da remuneração da direcção superior 1.º grau na Câmara Municipal de Santarém									
Técnico superior	995,51 €* ***	1 201,48 €**	1 407,45 €	1 613,42 €	1 819,38 €	2 025,35 €	2 231,32 €	2 437,29 €	2 591,76 €	2 746,24 €
Coordenador técnico	1 149,99 €	1 304,46 €	1 458,94 €	1 561,92 €	1 613,42 €	1 664,91 €	---	---	---	---
Assistente técnico	683,13 €	789,54 €	837,60 €	892,53 €	944,02 €	995,51 €	1 047,00 €	1 098,50 €	1 149,99 €	1 201,48 €
Encarregado operacional	837,60 €	892,53 €	944,02 €	1 047,00 €	1 098,50 €	1 149,99 €	---	---	---	---
Operacional	RMMG ***	635,07 €	683,13 €	738,05 €	789,54 €	837,60 €	892,53 €	944,02 €	995,51 €	1 047,00 €

Grupo profissional	11	12	13	14
Adm. executivo	Corresponde à remuneração de vereador a tempo inteiro na Câmara Municipal de Santarém			
Diretor geral	Corresponde à remuneração de direção superior 1.º grau na Câmara Municipal de Santarém			
Diretor 1.º grau	Corresponde a 80 % da remuneração da direção superior 1.º grau na Câmara Municipal de Santarém			
Diretor 2.º grau	Corresponde a 70 % da remuneração da direção superior 1.º grau na Câmara Municipal de Santarém			
Técnico superior	2 900,72 €	3 055,19 €	3 209,67 €	3 364,14 €
Coordenador técnico	---	---	---	---
Assistente técnico	1 252,97 €	1 304,46 €	---	---
Encarregado operacional	---	---	---	---
Operacional	---	---	---	---

* Nível de entrada na carreira técnica superior em posse de habilitações académicas que não constituam licenciatura.
** Nível de entrada na carreira técnica superior em posse de habilitações académicas que constituam licenciatura ou grau superior, após período experimental pelo período de 1 ano no nível 1 de técnico superior.
*** Valor da retribuição mensal mínima garantida, estabelecida nos termos do Decreto-Lei n.º 156/2017, de 28 de dezembro, em 580 €.

SECÇÃO III

Regras de integração na tabela salarial

I) Para efeitos da integração na tabela salarial constante da secção II deste anexo, os trabalhadores são integrados no escalão remuneratório correspondente à retribuição auferida actualmente, procedendo-se posteriormente à aplicação das regras de progressão definidas nos termos dos números seguintes para efeitos do posicionamento final em sede da tabela salarial.

II) Para efeitos da parte final do número anterior, somam-se os valores obtidos nas avaliações efetuadas na empresa desde a última progressão e/ou promoção do trabalhador.

III) Por cada grupo de 10 pontos, os trabalhadores progredem uma posição remuneratória na respetiva carreira profissional, passando a auferir o valor correspondente à posição remuneratória em que ficam colocados, desde que o mesmo corresponda a um impulso salarial mínimo de 25 euros. Os trabalhadores em comissão de serviço progredem uma posição remuneratória por cada três anos de comissão de serviço.

IV) Nos casos em que a progressão definida nos termos do número anterior dê origem a um impulso salarial inferior a 25 €, os trabalhadores transitam para a posição remuneratória imediatamente a seguir.

V) Verificando-se a falta de avaliação a qualquer trabalhador, por motivo não imputável ao mesmo, durante o período definido nos termos do número anterior, são atribuídos até 1 ponto por cada ano em falta, nunca podendo exceder a pontuação da última classificação obtida, se esta existir.

VI) Para efeitos de avaliação de desempenho considera-se a seguinte tabela:

- Desempenho com uma avaliação final de 4 a 5 valores equivale a 3 pontos para efeitos de progressão.
- Desempenho com uma avaliação final de 3 a 3,999 valores equivale a 2 pontos para efeitos de progressão.
- Desempenho com uma avaliação final de 2 a 2,999 valores equivale a 1 ponto para efeitos de progressão.
- Desempenho com uma avaliação final de 0 a 1,999 valores equivale a 0 pontos para efeitos de progressão.

VII) Se de acordo com as orientações legislativas, forem previstos congelamentos de carreiras para instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho e para função pública estes serão aplicados.

SECÇÃO IV

Despesas de representação

I) Os trabalhadores integrados nos grupos profissionais de administrador executivo, director-geral, director de 1.º grau e director de 2.º grau, têm direito a receber, a título de despesas de representação, os valores definidos nos termos dos números seguintes.

II) O administrador executivo tem direito a receber 12 meses do valor correspondente às despesas de representação em vigor na administração pública.

III) O director-geral tem direito a receber 12 meses do valor correspondente a 30 % do valor atribuído às despesas de representação, em vigor na administração pública.

IV) Os directores de 1.º grau têm direito a receber 12 meses do valor correspondente a 20 % do valor atribuído às despesas de representação, em vigor na administração pública.

V) Os directores de 2.º grau têm direito a receber 12 meses do valor correspondente a 10 % do valor atribuído às despesas de representação, em vigor na administração pública.

ANEXO II

Categorias profissionais

SECÇÃO A

Definições de funções

Apresentam-se nesta secção as categorias profissionais existentes na empresa e as correspondentes definições de funções:

Categoria	Categoria	Descrição função	Descritivo de função
Administração	Única	Administradora executiva	<p>Gestão executiva da empresa através da coordenação e supervisão da atividade da empresa e da atuação das suas unidades orgânicas.</p> <ul style="list-style-type: none">- Assegurar o cumprimento das deliberações do conselho de administração.- Definir linhas de orientação estratégica e propor a aprovação do CA.- Assegurar o alinhamento da empresa com a sua missão, visão, valores, política QAS e objetivos.- Coordenação da elaboração do plano de atividades e orçamento da empresa.- Acompanhar e controlar o grau de execução dos planos de atividade.- Tomada de decisão no âmbito das suas competências e definição de propostas de atuação a submeter ao CA.- Zelar pelo cumprimento de todas as disposições legais e regulamentares que regem a atividade da empresa.- Garantir a correta, adequada e atempada prestação de informação a entidades externas, bem como representar a Águas de Santarém perante estas entidades.- Prestar informação corrente e contínua ao CA sobre a execução do plano de atividades e a situação financeira da empresa e o desempenho do sistema de gestão integrado.- Proceder à autorização de despesas, pagamentos, investimentos e financiamentos de acordo com os níveis de competência definidos.- Visar os fechos periódicos de contas e submetê-los à aprovação do CA.- Assegurar a sustentabilidade económica e financeira da empresa.- Coordenar e apoiar a elaboração dos relatórios de atividade, Relatório e Contas e orçamento da empresa e submete à aprovação do CA.- Preparação da agenda e participação nas reuniões do CA.- Define a missão, visão, valores, política QAS.- Define os objectivos em colaboração com os líderes de processo/subprocesso.- Responsável pela revisão do sistema SGQAS.

Diretora delegada	Diretor geral	Diretor geral	<p>Gestão executiva da empresa através da coordenação e supervisão da atividade da empresa e da atuação das suas unidades orgânicas.</p> <p>Assegurar o cumprimento das deliberações do conselho de administração.</p> <p>Definir linhas de orientação estratégica e propor a aprovação do CA.</p> <p>Assegurar o alinhamento da empresa com a sua missão, visão, valores e objetivos.</p> <p>Coordenação da elaboração do plano de atividades e orçamento da empresa.</p> <p>Acompanhar e controlar o grau de execução dos planos de atividade.</p> <p>Tomada de decisão no âmbito das suas competências e definição de propostas de atuação a submeter ao CA.</p> <p>Zelar pelo cumprimento de todas as disposições legais e regulamentares que regem a atividade da empresa.</p> <p>Garantir a correta, adequada e atempada prestação de informação a entidades externas, bem como representar a Águas de Santarém perante estas entidades.</p> <p>Prestar informação corrente e contínua ao CA sobre a execução do plano de atividades e a situação financeira da empresa e o desempenho do sistema de gestão integrado.</p> <p>Proceder à autorização de despesas, pagamentos, investimentos e financiamentos de acordo com os níveis de competência definidos.</p> <p>Visar os fechos periódicos de contas e submetê-los à aprovação do CA.</p> <p>Assegurar a sustentabilidade económica e financeira da empresa.</p> <p>Coordenar e apoiar a elaboração dos relatórios de atividade e Relatório e Contas.</p> <p>Preparação da agenda e participação nas reuniões do CA.</p> <p>Responsável pela elaboração da revisão do Sistema de SGQAS em conjunto com os responsáveis do processo, efetuando a administração a aprovação.</p> <p>Representante da gestão de topo em matéria de SST e SGQAS.</p> <p>Aprova o programa de auditorias no âmbito de SGQAS.</p> <p>Aprova o Planeamento de SGQAS.</p> <p>Define atribuições, atribui responsabilidades e obrigações e delegar autoridade, documenta e comunica estas atribuições.</p> <p>Assegura que o sistema de gestão integrado é estabelecido, implementado e mantido em conformidade com os requisitos das normas NP EN ISO 9001, NP EN ISO 14001 e OHSAS 18001.</p> <p>Assegura que os relatórios acerca do desempenho do sistema de gestão da SST são apresentados à gestão de topo para análise e utilizados como base para a melhoria do sistema de gestão da SST.</p>
Assistente técnico	Secretária de direção	Secretaria de direção	<ul style="list-style-type: none"> · Apoio administrativo à diretora geral e administração. · Preparação e marcação de reuniões da DG e administração. · Preparação das reuniões do conselho de administração. · Gestão da agenda da direção geral. · Manuseamento de informação confidencial. · Controlo da correspondência destinada à direção geral e administração e atualização no Sistema de Gestão Documental. · Controlo das chamadas telefónicas destinadas à direção geral e administração. · Elaboração do registo de assiduidade dos diretores. · Confirmação de faturas (ERP). · Gestão e organização da documentação do arquivo da direção geral e administração. · Atendimento de chamadas telefónicas destinadas à direção/ administração e efetivação de chamadas solicitadas. · Redação de cartas, ofícios, relatórios e outros documentos solicitados pela direção geral e administração. · Outras atividades de natureza administrativa de apoio à direção geral e administração. · Cumprir o estabelecido Manual de Gestão Integrado, política e documentação do sistema. · Cumprir as normas internas de SST e boas práticas ambientais. · Contribuir para a melhoria contínua do sistema de gestão integrado.

Técnico superior	Única	Jurista	<ul style="list-style-type: none">· Assessoria jurídica à A.S. - Empresa das Águas de Santarém, EM, SA, nomeadamente ao conselho de administração e à direção geral, assim como a todos os serviços nos assuntos de natureza jurídica.· Concretização de estudos, pareceres e procedimentos jurídicos, numa ótica transversal a toda a empresa.· Elaboração de contratos de empreitadas, de locação ou aquisição de bens móveis e de aquisição de serviços e sua submissão ao Tribunal de Contas para fiscalização prévia.· Apoio e acompanhamento na preparação dos procedimentos de concurso público e ajuste direto, através de:· Apoio na elaboração de cadernos de encargos e outras peças concursais.· Participação como júri.· Resposta a esclarecimentos solicitados.· Análise de propostas.· Elaboração de relatórios preliminar e final.· Análise e resposta a reclamações de concorrentes.· Representação jurídica da empresa junto de terceiros.· Prestação de esclarecimentos referentes a reclamações de consumidores e/ou solicitações por parte do ERSAR ou outras entidades.· Acompanhamento de dívidas de clientes/processos de injunção.· Acompanhamento da situação patrimonial da empresa.· Participação nas reuniões do conselho de administração.· Cumprir o estabelecido manual de gestão integrado, política e documentação do sistema.· Cumprir as normas internas de SST e boas práticas ambientais.· Contribuir para a melhoria contínua do sistema de gestão integrado.· Tratamento das não conformidades, ações corretivas e preventivas.
Técnico superior	Única	Responsável de comunicação	<ul style="list-style-type: none">· Divulgação de informações e iniciativas da empresa nos diversos meios de comunicação (site, media, internamente por email, juntas de freguesia, etc.).· Promoção e gestão das ações de divulgação (conferências de imprensa, anúncios, iniciativas socioculturais, eventos, filmes institucionais).· Definição e desenvolvimento das ações de comunicação externa.· Definição e desenvolvimento das ações de comunicação interna.· Gestão do site da empresa.· Divulgação de informação de problemas no abastecimento de água.· Acompanhamento de programas de visitas de estudo e estágios profissionais.· Contactos com entidades para parcerias/colaborações de iniciativas de comunicação.· Promoção, implementação e gestão de ações de sensibilização ambiental (por exemplo com escolas/agrupamentos escolares, formações para adultos, etc.).· Gestão da imagem da empresa (nomeadamente na renovação dos espaços utilizados pelos clientes, imagem dos colaboradores do atendimento, fardamento, adaptação dos impressos e documentos dirigidos aos clientes, etc.).· Avaliação da perceção da empresa por parte da população do concelho de Santarém (através de notícias, reclamações, sugestões, inquéritos) e sugestão de medidas de melhoria.· Cumprir o estabelecido manual de gestão integrado, política e documentação do sistema.· Cumprir as normas internas de SST e boas práticas ambientais.· Contribuir para a melhoria contínua do sistema de gestão integrado.· Tratamento das não conformidades, ações corretivas e preventivas.

Técnico superior	Única	Responsável de sistemas de informação	<ul style="list-style-type: none"> · Gestão de projetos informáticos. · Colaboração na elaboração de cadernos de encargos e análise das propostas dos concorrentes em articulação com o responsável da área de aprovisionamento. · Resolução de problemas informáticos e respetiva documentação. · Gestão da equipa. · Elaboração de relatório mensal das atividades. · Gestão e manutenção de hardware e software. · Gestão de utilizadores dos sistemas de informação. · Acompanhamento de manutenções efetuadas por entidades externas. · Apoio no desenvolvimento de soluções aplicacionais de apoio aos colaboradores. · Assegurar o apoio aos utilizadores dos sistemas de informação. · Formação aos utilizadores na vertente de utilização das aplicações informáticas. · Controlo e gestão da segurança dos sistemas de informação, nomeadamente a confidencialidade, integridade, autenticidade e disponibilidade da informação organizacional, definindo as políticas de segurança adequadas. · Gestão de consumíveis dos equipamentos informáticos. · Gestão de telecomunicações da empresa, ao nível dos equipamentos e contrato de comunicações. · Definição e gestão do plano de recuperação dos sistemas de informação (Disaster Recovery). · Assegurar a aplicação e cumprimentos dos procedimentos e propor melhorias. · Cumprir o estabelecido manual de gestão integrado, política e documentação do sistema. · Cumprir as normas internas de SST e boas práticas ambientais. · Contribuir para a melhoria contínua do sistema de gestão integrado. · Tratamento das não conformidades, ações corretivas e preventivas.
Técnico superior	Única	Técnico de informática	<ul style="list-style-type: none"> · Gestão e manutenção de HW e SW (ao nível dos PC e servidores). · Apoio na resolução de problemas informáticos. · Apoio no desenvolvimento de soluções aplicacionais de apoio aos colaboradores. · Apoio aos utilizadores. · Formação aos utilizadores. · Gestão de utilizadores. · Implementação das políticas de segurança informática da empresa. · Cumprir com os procedimentos definidos e aplicáveis à função. · Cumprir o estabelecido manual de gestão integrado, política e documentação do sistema. · Cumprir as normas internas de SST e boas práticas ambientais. · Contribuir para a melhoria contínua do sistema de gestão integrado.
Técnico superior	Única	Responsável por controlo de gestão	<ul style="list-style-type: none"> · Elaboração e análise de mapas com informação de gestão. · Definição de indicadores de controlo da atividade e da performance da empresa. · Elaboração e monitorização de indicadores de gestão da atividade geral empresa. · Controlo entre o plano e o orçamento, assim como entre a estratégia e os indicadores. · Reporte de mapas com informação financeira, operacional e comercial. · Supervisão da informação financeira e operacional, de modo a garantir a sua exatidão e coerência. · Monitorização do controlo interno de gestão e do desempenho do SGQAS, apoiando os dirigentes das diversas áreas da empresa. · Controlo da utilização eficiente dos recursos. · Controlo do cumprimento das leis, regulamentos, normas e contratos. · Identificação de riscos e desenvolvimento de estratégias e procedimentos para os minimizar. · Gestão das ferramentas informáticas de suporte ao tratamento e análise de informação de gestão. · Cumprir o estabelecido manual de gestão integrado, política e documentação do sistema. · Cumprir as normas internas de SST e boas práticas ambientais. · Contribuir para a melhoria contínua do sistema de gestão integrado. · Tratamento das não conformidades, ações corretivas e preventivas.

Direção intermédia 1.º grau	Diretor serviços	Director administrativo e financeiro	<ul style="list-style-type: none"> · Coordenação e controlo de toda a atividade financeira e administrativa da empresa. · Controlo da elaboração, correção e aprovação dos documentos e relatórios de natureza contabilística e financeira, de acordo com o regime legal em vigor. · Elaboração e discussão junto da direção geral/administração dos relatórios de atividade da direção administrativa e financeira, nomeadamente apoio e elaboração do relatório e contas da ADS. · Controlo e garantia do cumprimento das responsabilidades legais e fiscais no mais estrito cumprimento da lei. · Coordenação da elaboração dos estudos e pareceres técnicos de natureza económico-financeira. · Controlo e garantia do atempado e correto fecho periódico de contas assegurando que estas espelham a realidade da empresa. · Controlo da elaboração do orçamento global da empresa garantindo a articulação com cada uma das unidades orgânicas, assim como elaboração dos planos de pagamentos semanais e orçamentos de tesouraria mensais. · Análise, discussão e submissão a aprovação da direção geral/CA de propostas de investimentos e financiamentos. · Controlo da gestão de tesouraria e proposta de investimentos e financiamentos. · Gestão da relação com bancos e entidades financeiras, assim como da relação e comunicação com o TOC, ROC e auditores. · Análise, discussão e submissão a aprovação da direção geral/CA de propostas de alteração do plano de contas geral e analítica. · Coordenação e controlo das áreas de recursos humanos, serviços gerais, gestão do espaço e património. · Assegurar a aplicação e cumprimentos dos procedimentos de aprovisionamento e propor melhorias. · Responsável pelos serviços de segurança e saúde no trabalho. · Cumprir o estabelecido Manual de Gestão Integrado, política e documentação do sistema. · Cumprir as normas internas de SST e boas práticas ambientais. · Contribuir para a melhoria contínua do sistema de gestão integrado. · Tratamento das não conformidades, ações corretivas e preventivas.
Direção intermédia 2.º grau	Responsável departamento	Responsável de departamento administrativo	<ul style="list-style-type: none"> · Controlo e coordenação das áreas de serviços gerais, gestão de edifícios e aprovisionamento. · Controlo da gestão da correspondência. · Gestão e controlo do arquivo físico. · Controlo da aplicação de gestão documental. · Controlo da gestão de edifícios. · Definição e apresentação à direção administrativa e financeira de propostas de aquisições de equipamentos e serviços no âmbito da gestão de edifícios. · Elaboração e controlo orçamental do departamento. · Coordenação dos procedimentos concursais. · Definição de regras e procedimentos no âmbito dos processos de aprovisionamento. · Aplicação e controlo do cumprimento dos procedimentos do departamento e proposta de melhorias na otimização dos processos. · Elaboração de relatório de atividades do departamento. · Cumprir o estabelecido Manual de Gestão Integrado, política e documentação do sistema. · Cumprir as normas internas de SST e boas práticas ambientais. · Contribuir para a melhoria contínua do sistema de gestão integrado. · Tratamento das não conformidades, ações corretivas e preventivas.
Coordenador técnico	Única	Responsável de serviços gerais	<ul style="list-style-type: none"> · Gestão de correspondência (entrada, saída e reencaminhamento). · Gestão do correio interno. · Gestão do arquivo de correspondência. · Gestão da aplicação de gestão documental. · Gestão do arquivo físico da empresa (inclui gestão do arquivo morto). · Coordenação da equipa e tarefas. · Controlo das guias dos CTT e registos. · Aplicação e cumprimentos dos procedimentos e propor melhorias. · Cumprir o estabelecido Manual de Gestão Integrado, política e documentação do sistema. · Cumprir as normas internas de SST e boas práticas ambientais. · Contribuir para a melhoria contínua do sistema de gestão integrado.

Assistente técnico	Administrativo	Administrativo de serviços gerais	<ul style="list-style-type: none"> · Abertura de correspondência, etiquetagem, digitalização, reencaminhamento e relacionamento de documentos. · Digitalização e registo no programa de Gestão Documental (GD) da correspondência de saída. · Seleção do correio digital, registo no GD e reencaminhamento. · Arquivo de documentos. · Disponibilização de documentos arquivados solicitada pelos diversos departamentos da empresa. · Aplicação das regras de organização do arquivo. · Aplicação e cumprimentos dos procedimentos. · Cumprir o estabelecido Manual de Gestão Integrado, política e documentação do sistema. · Cumprir as normas internas de SST e boas práticas ambientais. · Contribuir para a melhoria contínua do sistema de gestão integrado.
Assistente técnico	Administrativo	Auxiliar de serviços gerais	<ul style="list-style-type: none"> · Transporte de correspondência dos CTT, Município e dentro da empresa (sede e serviços técnicos). · Tratamento da correspondência de saída (incluindo fotocópias, colocação de envelopes e registo). · Efetuar serviços externos. · Prestar apoio nas demais tarefas administrativas. · Cumprir o estabelecido Manual de Gestão Integrado, política e documentação do sistema. · Cumprir as normas internas de SST e boas práticas ambientais. · Contribuir para a melhoria contínua do sistema de gestão integrado.
Coordenador técnico	Única	Responsável de gestão de edifícios	<ul style="list-style-type: none"> · Controlo e gestão da manutenção dos edifícios administrativos da empresa, nomeadamente: · Limpeza e higiene. · Reparação de avarias. · Prevenção de avarias. · Planeamento das ações de prevenção. · Fornecimento de energia e seu controlo. · Atuação em situações de emergência. · Cumprimento legal. · Controlo e garantia do registo do cadastro do património. · Gestão e otimização funcional dos edifícios administrativos, como ampliações, remodelações, modificações de ambientes de trabalho, incluindo o controlo dos consumos energéticos dos edifícios e a sugestão para alteração dos hábitos dos utilizadores para utilizações mais eficientes. · Controlo da relação com entidades externas para o desempenho de ações nos edifícios. · Requisição e acompanhamento de equipas internas em trabalhos de manutenção nos edifícios administrativos da empresa. · Cumprir o estabelecido Manual de Gestão Integrado, política e documentação do sistema. · Cumprir as normas internas de SST e boas práticas ambientais. · Contribuir para a melhoria contínua do sistema de gestão integrado.
Coordenador técnico	Única	Responsável de aprovisionamento	<ul style="list-style-type: none"> · Definição dos planos periódicos de compras. · Realização de estudos no âmbito das necessidades de aprovisionamento. · Centralização e coordenação de todos os processos de aquisição de bens e serviços. · Controlo e garantia do registo de encomendas e faturas de aquisições, em sistema. · Desenvolvimento de processos concursais. · Gestão e controlo dos armazéns (armazém principal e secundários). · Gestão de existências e assegurar a realização de inventários. · Gestão de contratos. · Controlo de retenções. · Avaliação de fornecedores. · Gestão base de dados fornecedores. · Gestão de contratos de seguros. · Gestão de sinistros. · Atendimento de fornecedores. · Aplicação e cumprimentos dos procedimentos de aprovisionamento e propor melhorias. · Controlo de encomendas. · Coordenação do processo de aprovação de faturas de fornecedores. · Cumprir o estabelecido Manual de Gestão Integrado, política e documentação do sistema. · Cumprir as normas internas de SST e boas práticas ambientais. · Contribuir para a melhoria contínua do sistema de gestão integrado.

Assistente técnico	Administrativo	Administrativo de aprovisionamento	<ul style="list-style-type: none"> · Assegurar os procedimentos de compras através de requisições internas; consultas ao mercado; recebimento de material. · Lançamento através de fatura. · Gestão no armazém de economato: entrega e recebimento de material. · Relacionamento com fornecedores. · Assegurar a realização de encomendas a fornecedores. · Gerir e controlar encomendas. · Assegurar a receção e a conferência de bens e serviços adquiridos. · Assegurar o registo de informação relacionada com os aprovisionamentos em sistema. · Aplicação e cumprimentos dos procedimentos de aprovisionamento. · Cumprir o estabelecido Manual de Gestão Integrado, política e documentação do sistema. · Cumprir as normas internas de SST e boas práticas ambientais. · Contribuir para a melhoria contínua do sistema de gestão integrado.
Assistente técnico	Operador de armazém	Administrativo de armazém	<ul style="list-style-type: none"> · Gestão do armazém principal: entrega e recebimento do material; controlo do material à guarda. · Assegurar a salvaguarda física dos materiais em armazém. · Controlo de pontos de reposição de stocks e gerar requisições para reposição de stocks. · Registo em SI de todas as movimentações de entrada e saídas de armazém. · Movimentação física dos materiais em armazém. · Apoio na elaboração de inventários de armazém. · Aplicação e cumprimentos dos procedimentos. · Condução de empilhadores. · Cumprir o estabelecido Manual de Gestão Integrado, política e documentação do sistema. · Cumprir as normas internas de SST e boas práticas ambientais. · Contribuir para a melhoria contínua do sistema de gestão integrado.
Direção intermédia 2.º grau	Responsável departamento	Responsável do departamento recursos humanos	<p>Elaboração e controlo orçamental do departamento.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Gestão e coordenação executiva do processo de avaliação de desempenho. - Coordenação de iniciativas para o desenvolvimento dos recursos humanos. - Gestão de processos de CGA (processos de aposentação, juntas médicas e RCI), ADSE (inscrições, alterações e juntas médicas) e Segurança Social (comunicação de entrada e saída de colaboradores, DRI). - Gestão de processos de medicina no trabalho (agendamento com colaboradores, informação dos responsáveis e registo de fichas) e acidente de trabalho. - Gestão do processo relativo a abonos de família. - Responsável pela elaboração do plano de formação, levantamento das necessidades e gestão das inscrições de formação profissional dos colaboradores. - Registo de ações de formação. - Elaboração das declarações anuais de IRS e modelo 10. - Responsável pelo «dossier» de colaborador. - Desenvolvimento do processo de admissão de novos colaboradores. - Definição do plano acolhimento de novos colaboradores. - Elaboração de mapas e ficheiros do processamento de salários e elaboração de mapa de quotizações. - Elaboração de relatório mensal. - Elaboração de Inquéritos e Relatório Único no que respeita a RH. - Gestão das férias dos colaboradores (cálculo, registo, alterações). - Tratamento de documentação para o seguro de saúde, ADSE e CAS. - Gestão da conta corrente com o STAL. - Registo e controlo do absentismo e emissão dos registos de presenças, senhas de presença, abono para falhas. - Gestão das penhoras judiciais e outras. - Controlo da aplicação e cumprimento dos procedimentos de aprovisionamento e proposta de melhorias. - Gestão dos procedimentos de Segurança e Saúde no Trabalho (SST). - Coordena a serviços de Segurança e Saúde do Trabalho. - Cumprir o estabelecido Manual de Gestão Integrado, política e documentação do sistema. - Cumprir as normas internas de SST e boas práticas ambientais. - Contribuir para a melhoria contínua do sistema de gestão integrado. - Tratamento das não conformidades, ações corretivas e preventivas.

Assistente técnico	Administrativo	Administrativo de recursos humanos	<ul style="list-style-type: none"> · Apoio na execução de tarefas do responsável de recursos humanos. · Inserção de dados no sistema (horas extraordinárias, ajudas de custo e recibos da ADSE). · Aplicação dos processos de CGA (processos de aposentação, juntas médicas e RCI), ADSE (inscrições, alterações e juntas médicas) e Segurança Social (comunicação de entrada e saída de colaboradores, DRI). · Aplicação dos processos de medicina no trabalho (agendamento com colaboradores, informação dos responsáveis e registo de fichas) e acidente de trabalho. · Aplicação do processo relativo a abonos de família. · Acolhimento de novos colaboradores. · Gestão das férias dos colaboradores (cálculo, registo, alterações). · Tratamento de documentação para o seguro de saúde, ADSE e CAS. · Registo e controlo do absentismo e emissão dos registos de presenças, senhas de presença, abono para falhas. · Gestão das penhoras judiciais e outras. · Cumprir o estabelecido Manual de Gestão Integrado, política e documentação do sistema. · Cumprir as normas internas de SST e boas práticas ambientais. · Contribuir para a melhoria contínua do sistema de gestão integrado.
Técnico superior	Única	Técnico superior de segurança no trabalho	<ul style="list-style-type: none"> · Elaborar e enviar as notificações obrigatórias à ACT (ou o responsável hierárquico). · Avaliar as condições gerais de trabalho. · Planeamento de prevenção: identificação de perigos e avaliação dos riscos. · Elaborar um programa de prevenção de riscos profissionais. · Organizar os meios destinados à prevenção e proteção, coletiva e individual e coordenação das medidas a adoptar em caso de perigo grave e iminente. · Elaborar/rever as medidas de autoproteção. · Efetuar o levantamento das necessidades de sinalização de segurança/emergência. · Realizar a consulta aos trabalhadores. · Coordenar as inspeções internas de segurança sobre o grau de controlo e observância das normas e medidas de prevenção nos locais de trabalho. · Elaborar os relatórios da inspeção interna. · Responsável pela investigação e análise de incidentes e das não conformidades. · Proteger a confidencialidade dos dados que afetem a privacidade dos trabalhadores. · Cumprir o estabelecido Manual de Gestão Integrado, política e documentação do sistema. · Cumprir e «fazer» cumprir as normas internas de SST e boas práticas ambientais. · Contribuir para a melhoria contínua do sistema de gestão integrado.
Direção intermédia 2.º grau	Responsável departamento	Responsável de departamento financeiro	<ul style="list-style-type: none"> · Controlo e coordenação das áreas de contabilidade e tesouraria. · Elaboração e controlo orçamental do departamento. · Elaboração do orçamento e relatório de atividades da empresa para aprovação do CA. · Coordenação e controlo do fecho periódico de contas, garantindo a conformidade e fiabilidade. · Controlo dos mapas e demonstrações financeiras. · Controlo semanal do plano de dívida a fornecedores e outras entidades. · Controlo dos fechos de caixa do atendimento presencial e cobranças ao cliente. · Análise e aprovação do orçamento de tesouraria. · Apoio na elaboração, controlo e atualização do mapa de tesouraria previsional. · Aplicação e controlo do cumprimento dos procedimentos do departamento e proposta de melhorias na otimização dos processos. · Gestão da relação com os bancos e entidades financeiras. · Elaboração de estudos e pareceres de natureza económica e financeira. · Coordenação e controlo da gestão de tesouraria e apresentação de propostas de investimento e financiamento à direção administrativa e financeira. · Definição de propostas de alteração do plano de contas da contabilidade geral e analítica. · Garantir o cumprimento das obrigações fiscais e legais de natureza contabilística. · Cumprir o estabelecido Manual de Gestão Integrado, política e documentação do sistema. · Cumprir as normas internas de SST e boas práticas ambientais. · Contribuir para a melhoria contínua do sistema de gestão integrado. · Tratamento das não conformidades, ações corretivas e preventivas.

Técnico superior	Única	Responsável de contabilidade	<ul style="list-style-type: none">·Processamento de lançamentos contabilísticos manuais.·Coordenação do processo de aprovação de faturas de fornecedores.·Fecho periódico de contas (mensal, trimestral, semestral, anual).·Emissão de mapas e demonstrações financeiras.·Lançamento de trabalhos especializados para a própria empresa (TPE) (mão de obra, materiais e viaturas).·Lançamento da receita diária (atendimento e cobranças).·Acompanhamento de auditores/certificação legal de contas.·Gestão base de dados fornecedores.·Controlo e atualização da base de dados de informação de natureza contabilística.·Elaboração de outros reportes de natureza financeira.·Reconciliações bancárias.·Gestão de processos de consignação.·Aplicação e cumprimentos dos procedimentos e propor melhorias.·Assegurar as obrigações fiscais e legais de natureza contabilística.·Imobilizado.·Cumprir o estabelecido Manual de Gestão Integrado, política e documentação do sistema.·Cumprir as normas internas de SST e boas práticas ambientais.·Contribuir para a melhoria contínua do sistema de gestão integrado.
Assistente técnico	Técnico de contabilidade	Técnico de contabilidade	<ul style="list-style-type: none">·Apoio nas atividades do responsável de contabilidade.·Processamento de lançamentos contabilísticos manuais.·Apoio no fecho periódico de contas (mensal, trimestral, semestral, anual).·Emissão de mapas e demonstrações financeiras.·Lançamento de trabalhos especializados para a própria empresa (TPE) (mão de obra, materiais e viaturas).·Apoio no lançamento da receita diária (atendimento e cobranças).·Atualização da base de dados de informação de natureza contabilística.·Reconciliações bancárias.·Imobilizado.·Apoio na gestão de processos de consignação.·Aplicação e cumprimentos dos procedimentos.·Assegurar as obrigações fiscais e legais de natureza contabilística.·Cumprir o estabelecido Manual de Gestão Integrado, política e documentação do sistema.·Cumprir as normas internas de SST e boas práticas ambientais.·Contribuir para a melhoria contínua do sistema de gestão integrado.
Técnico superior	Única	Responsável de tesouraria	<ul style="list-style-type: none">·Controlo dos fechos de caixa do atendimento presencial e cobranças ao cliente e verificação do numerário com os documentos (faturas, recibos, notas de crédito, etc.).·Emissão de meios de pagamentos.·Processamento do pagamento de vencimentos.·Controlo e garantia da disponibilização de numerário no atendimento presencial e de cobranças.·Depósito bancário de cheques e valores.·Processamento de transferências bancárias.·Tratamento da emissão de garantias bancárias.·Elaboração de mapas de suporte à tesouraria.·Registo no ERP de recebimentos e pagamentos.·Elaboração, controlo e atualização do mapa de tesouraria previsional.·Apuramento de necessidades e excedentes de tesouraria e definição de propostas de atuação ao responsável pelo Departamento Financeiro.·Atualização semanal do plano de dívida a fornecedores.·Aplicação e controlo do cumprimentos dos procedimentos de tesouraria e propor melhorias.·Cumprir o estabelecido Manual de Gestão Integrado, política e documentação do sistema.·Cumprir as normas internas de SST e boas práticas ambientais.·Contribuir para a melhoria contínua do sistema de gestão integrado.

Direção intermédia 1.º grau	Diretor serviços	Director comercial	<ul style="list-style-type: none"> · Gestão da direção, nomeadamente coordenar e controlar as áreas de gestão faturação e cobranças, gestão contadores, leituras e gestão de clientes e dinamização comercial. · Controlo do rigor das atividades de leitura, atendimento, faturação e cobrança. · Elaboração de relatório mensal da direção. · Aprovação de acordos de pagamentos e prestações em casos especiais. · Análise e decisão de aceitação ou rescisão de contratos em casos especiais. · Elaboração do orçamento da direção e colaboração na elaboração do orçamento da empresa. · Elaboração e controlo orçamental da direção. · Gestão do encontro de contas com a Câmara Municipal de Santarém. · Gestão do ciclo comercial. · Gestão da relação com o cliente e desenvolvimento e propostas de medidas para a otimização dos processos da relação com o cliente. · Gere o processo de reclamações de clientes, em colaboração com GQAS. · Responsável pela elaboração e análise de inquéritos a clientes. · Análise de respostas das entidades orgânicas a reclamações de clientes e outras entidades de carácter comercial. · Controlo da aplicação de gestão comercial e cumprimento dos procedimentos comerciais e proposta de melhorias. · Análise e decisão sobre cortes de abastecimento e novas ligações. · Cumprir o estabelecido Manual de Gestão Integrado, política e documentação do sistema. · Cumprir as normas internas de SST e boas práticas ambientais. · Contribuir para a melhoria contínua do sistema de gestão integrado. · Tratamento das não conformidades, ações corretivas e preventivas.
Coordenador técnico	Única	Responsável de relação com clientes	<ul style="list-style-type: none"> · Coordenação das equipas de atendimento (presencial, telefónico e cobranças/caixa). · Controlo da atividade de atendimento presencial, atendimento telefónico e cobranças. · Garantir a atualização dos dados e informação sobre os clientes. · Gestão da relação com o cliente. · Celebração de contratos. · Elaboração de respostas a reclamações de clientes e garantir o seu registo e encaminhamento interno quanto são referentes a outras áreas. · Tratamento e resposta de correspondência de clientes. · Controlo da atividade de atendimento. · Análise e proposta de decisão de planos de pagamentos e outras situações de exceção. · Controlo do processo de fecho de caixas. · Aplicação e controlo do cumprimento dos procedimentos e proposta de melhorias na otimização dos processos. · Cumprir o estabelecido Manual de Gestão Integrado, política e documentação do sistema. · Cumprir as normas internas de SST e boas práticas ambientais. · Contribuir para a melhoria contínua do sistema de gestão integrado. · Tratamento das não conformidades, ações corretivas e preventivas.
Assistente técnico	Administrativo	Atendedor presencial/ Cobranças	<ul style="list-style-type: none"> · Atendimento de clientes ao balcão. · Atendimento a clientes no âmbito de contratos (ex: celebração, rescisão, alteração de titularidade). · Atendimento e cobrança de documentos. · Receção de pedidos, solicitações e reclamações (ex: pagamento a prestações, alteração tarifária, etc.). · Prestação de informações. · Registo de informação em sistema decorrente do atendimento prestado (podendo dar origem à geração de OS no sistema de informação). · Registo de cobranças de faturas e notas de débito em sistema. · Registo de comunicações de leituras. · Atualização de dados e informação sobre clientes. · Tratamento e resposta de correspondência de clientes. · Análise e proposta de decisão de planos de pagamentos. · Gestão e fecho de caixa. · Cumprir o estabelecido Manual de Gestão Integrado, política e documentação do sistema. · Cumprir as normas internas de SST e boas práticas ambientais. · Contribuir para a melhoria contínua do sistema de gestão integrado.

Assistente técnico	Administrativo	Operador de call-center	<p>Descrição geral</p> <ul style="list-style-type: none"> · Atendimento de chamadas telefónicas de clientes. · Prestação de informações telefónicas. · Registo de informação em sistema decorrente do atendimento prestado (podendo dar origem à geração de OS no sistema de informação). · Registo de comunicações de leituras. · Atualização de dados e informação sobre clientes. · Registo e encaminhamento de pedidos, solicitações e reclamações de clientes. · Cumprir o estabelecido Manual de Gestão Integrado, política e documentação do sistema. · Cumprir as normas internas de SST e boas práticas ambientais. · Contribuir para a melhoria contínua do sistema de gestão integrado.
Técnico superior	Única	Responsável da gestão da faturação e cobranças	<p>Coordenação das áreas de faturação e controlo de crédito e cobranças.</p> <p>Apuramento dos valores mensais de faturação.</p> <p>Controlo dos processos de faturação e controlo de crédito e cobranças.</p> <p>Gestão das ordens de serviço de natureza comercial, no âmbito da gestão da faturação e cobranças.</p> <p>Gestão do ciclo de faturação e proposta de melhorias.</p> <p>Controlo e garantia do tratamento de anomalias para efeito de faturação.</p> <p>Análise, eventual aprovação e processamento do reembolso de pagamentos em duplicado, pedidos de alterações de tarifas e emissão de notas de débito/crédito.</p> <p>Gestão do processo de emissão de faturação.</p> <p>Prevenção do risco relativamente aos clientes.</p> <p>Gestão dos reembolsos aos consumidores.</p> <p>Análise, processamento e resposta a pedidos, solicitações e reclamações de clientes referentes ao setor.</p> <p>Aplicação e controlo do cumprimento dos procedimentos e proposta de melhorias na otimização dos processos.</p> <p>Manutenção dos roteiros de leituras.</p> <p>Coordenação das equipas de leitores.</p> <p>Controlo de qualidade de leituras.</p> <p>Cumprir o estabelecido Manual de Gestão Integrado, política e documentação do sistema.</p> <p>Cumprir as normas internas de SST e boas práticas ambientais.</p> <p>Contribuir para a melhoria contínua do sistema de gestão integrado.</p> <p>Tratamento das não conformidades, ações corretivas e preventivas.</p>
Assistente técnico	Administrativo	Técnico de faturação	<ul style="list-style-type: none"> · Execução do processo de faturação. · Correção e atualização dos dados de cobrança de clientes. · Registo/controlo de faturação. · Controlo e garantia do envio e acesso dos clientes às faturas. · Processamento de pedidos e solicitações no âmbito da faturação. · Tratamento de reembolsos de caução. · Resolução de anomalias de faturação. · Emissão/controlo de mapas de prestações e planos de pagamento. · Análise, processamento e resposta a pedidos, solicitações e reclamações de clientes referentes ao setor. · Cumprir o estabelecido Manual de Gestão Integrado, política e documentação do sistema. · Cumprir as normas internas de SST e boas práticas ambientais. · Contribuir para a melhoria contínua do sistema de gestão integrado.
Assistente técnico	Administrativo	Técnico de controlo de crédito e cobranças	<ul style="list-style-type: none"> · Implementação e controlo dos processos de cobranças, nomeadamente cobranças por débito direto, multibanco, agentes de cobrança, e tratamento dos respetivos ficheiros. · Tratamento do processo de reembolso de cobranças. · Análise e resolução de erros de processamento de cobranças. · Relacionamento com entidades responsáveis pela cobrança. · Processamento e controlo da cobrança assegurada por agentes de cobrança. · Controlo de contas correntes de agentes de cobrança. · Análise da emissão de notas de débito/crédito. · Gestão das não cobranças. · Controlo de créditos. · Controlo de cobranças das juntas de freguesia. · Emissão de avisos de corte. · Emissão/controlo de mapas de prestações e planos de pagamento. · Correção e atualização dos dados de cobrança de clientes. · Análise, processamento e resposta a pedidos, solicitações e reclamações de clientes referentes ao setor. · Cumprir o estabelecido Manual de Gestão Integrado, política e documentação do sistema. · Cumprir as normas internas de SST e boas práticas ambientais. · Contribuir para a melhoria contínua do sistema de gestão integrado.

Assistente técnico	Administrativo	Responsável leituras	<ul style="list-style-type: none"> · Carregamento e descarregamento de informação dos TPL/PDA. · Registo de leituras do IVR e site no sistema comercial. · Fiscalização de leituras. · Geração de OS resultantes de situações comunicadas pelos leitores e canalizadores. · Impressão e distribuição de OS. · Cumprir o estabelecido Manual de Gestão Integrado, política e documentação do sistema. · Criar e atualizar as rotas de leituras. · Gerar notificações sobre leituras aos clientes. · Efetuar relatório mensal da atividade. · Coordenação da equipa de leitura. · Cumprir o estabelecido Manual de Gestão Integrado, política e documentação do sistema. · Cumprir as normas internas de SST e boas práticas ambientais. · Contribuir para a melhoria contínua do sistema de gestão integrado. · Tratamento das não conformidades, ações corretivas e preventivas.
Coordenador técnico	Única	Responsável da gestão de contadores	<ul style="list-style-type: none"> · Elaboração de relatório mensal das atividades do setor. · Gestão de stock e processo de movimentação de contadores. · Coordenação das equipas de apoio técnico (canalizadores), internas e externas. · Controlo da execução de cortes por falta de pagamento, de acordo com as respetivas ordens de serviço. · Controlo das ordens de serviço executadas pelas equipas técnicas. · Controlo da salvaguarda física de contadores, ferramentas e materiais afetos às equipas de apoio técnico. · Controlo e garantia do acesso das equipas técnicas a contadores, ferramentas e materiais. · Controlo de qualidade de contadores. · Gestão dos equipamentos de contagem e outros materiais. · Análise, processamento e resposta a pedidos, solicitações e reclamações de clientes referentes ao setor. · Aplicação e controlo do cumprimento dos procedimentos e proposta de melhorias na otimização dos processos. · Gestão de equipamentos de contagem e outros materiais, incluindo a verificação metrológica dos contadores. · Cumprir o estabelecido Manual de Gestão Integrado, política e documentação do sistema. · Cumprir e «fazer» cumprir as normas internas de SST e boas práticas ambientais. · Contribuir para a melhoria contínua do sistema de gestão integrado. · Tratamento das não conformidades, ações corretivas e preventivas.
Assistente operacional	Leitor	Leitor	<ul style="list-style-type: none"> · Carregamento e descarregamento dos dados das leituras do TPL/PDA. · Salvaguarda da integridade física dos TPL/PDA e dos dados de leitura. · Recolha de leituras. · Atualização de dados locais dos clientes (morada, número de porta, condições de salubridade, etc.). · Detecção, comunicação e tratamento de situações anómalas. · Colaboração em campanhas e ações específicas promovidas pela empresa. · Realização de relatórios de atividade. · Cumprir o estabelecido Manual de Gestão Integrado, política e documentação do sistema. · Cumprir as normas internas de SST e boas práticas ambientais. · Contribuir para a melhoria contínua do sistema de gestão integrado.
Assistente técnico	Administrativo	Leitor administrativo	<ul style="list-style-type: none"> · Carregamento e descarregamento de informação dos TPL/PDA. · Registo de leituras do IVR e site no sistema comercial. · Fiscalização de leituras. · Geração de OS resultantes de situações comunicadas pelos leitores e canalizadores. · Impressão e distribuição de OS. · Cumprir o estabelecido Manual de Gestão Integrado, política e documentação do sistema. · Cumprir as normas internas de SST e boas práticas ambientais. · Contribuir para a melhoria contínua do sistema de gestão integrado.
Assistente operacional	Canalizador	Canalizador comercial	<ul style="list-style-type: none"> · Execução de Ordens de Serviço (OS) com intervenção a montante do contador e torneira de segurança (ex: cortes, aberturas, reparações). · Assegurar o registo da informação decorrente das ordens de serviço executadas. · Garantir a disponibilidade de contadores, ferramentas e materiais a afetar na execução das ordens de serviço. · Comprimentos dos níveis de serviço estabelecidos de acordo com as características dos serviços a efetuar. · Salvaguarda física de contadores, ferramentas e materiais afetos. · Identificação, comunicação e tratamentos de situações anómalas. · Cumprir o estabelecido Manual de Gestão Integrado, política e documentação do sistema. · Cumprir as normas internas de SST e boas práticas ambientais. · Contribuir para a melhoria contínua do sistema de gestão integrado.

Assistente técnico	Administrativo	Administrativo contadores	<ul style="list-style-type: none">· Gestão de stock e processo de movimentação de contadores.· Controlo da execução de cortes por falta de pagamento, de acordo com as respetivas ordens de serviço.· Controlo das ordens de serviço executadas pelas equipas técnicas.· Controlo da salvaguarda física de contadores, ferramentas e materiais afetos às equipas de apoio técnico.· Gestão dos equipamentos de contagem e outros materiais.· Análise, processamento e resposta a pedidos, solicitações e reclamações de clientes referentes ao setor.· Cumprir o estabelecido Manual de Gestão Integrado, política e documentação do sistema.· Cumprir e «fazer» cumprir as normas internas de SST e boas práticas ambientais.· Contribuir para a melhoria contínua do sistema de gestão integrado.
Técnico superior	Única	Responsável pela dinamização comercial	<ul style="list-style-type: none">· Gestão da relação com grandes clientes.· Planeamento e execução de ações de prospeção e dinamização comercial no sentido de obter contratos de prestação de serviços com novos clientes.· Desenvolvimento de ações de marketing.· Prestar o apoio ao diretor comercial na definição de estratégias de abordagem comercial.· Elaboração de relatório mensal das atividades.· Cumprir o estabelecido Manual de Gestão Integrado, política e documentação do sistema.· Cumprir as normas internas de SST e boas práticas ambientais.· Contribuir para a melhoria contínua do sistema de gestão integrado.
Direção intermédia 1.º grau	Diretor serviços	Director de qualidade	<ul style="list-style-type: none">· Desenvolvimento e acompanhamento do programa de controlo de qualidade, ambiente e segurança e saúde no trabalho da empresa.· Elaboração e controlo orçamental da direção.· Implementação e gestão de sistemas de qualidade ambiente e segurança e saúde no trabalho na empresa e obtenção de certificados nacionais e internacionais de qualidade e segurança e saúde no trabalho.· Supervisão da uniformização e modernização dos processos internos.· Definir a estrutura documental e de informação de suporte à atividade da empresa.· Garantir a atualização de toda a base documental de suporte às normas e procedimentos da empresa.· Assegurar a aplicação e cumprimento das disposições regulamentares, normativas e procedimentais da empresa.· Controlo e garantia que os processos que se desenvolvem satisfazem os standards estabelecidos pela estratégia da empresa.· Aprovar planos de auditoria interna e analisar resultados.· Sensibilização de todos os funcionários da empresa para a importância que implica a aplicação de programas de qualidade.· Coordenação das equipas de controlo de qualidade ambiente e segurança e saúde no trabalho.· Gestão da relação funcional com os responsáveis de direção/departamentos encarregues da qualidade ambiente e segurança e saúde no trabalho do seu serviço.· Controlo da aplicação e cumprimento dos procedimentos e proposta de melhorias.· Elaboração de relatórios de atividade da direção.· Cumprir o estabelecido Manual de Gestão Integrado, política e documentação do sistema.· Cumprir as normas internas de SST e boas práticas ambientais.· Contribuir para a melhoria contínua do sistema de gestão integrado.· Tratamento das não conformidades, ações corretivas e preventivas.

Técnico superior	Única	Responsável de organização e auditoria/QAS	<p>Assegurar a documentação das normas e procedimentos internos e a sua atualização.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Definir e apoiar a implementação de procedimentos de controlo interno que assegurem o cumprimento das normas e procedimentos internos definidos. - Definição de um programa de auditorias internas. - Assegurar o desenvolvimento de auditorias internas e a elaboração dos respetivos relatórios. - Definir e desenvolver diagnósticos operativos e organizativos com vista à otimização operativa e organizativa. - Definir e acompanhar a implementação de medidas de otimização operativa e organizativa. - Desenvolvimento de inquéritos ou processos de averiguações que forem determinados pela direção geral ou conselho de administração. - Apoio no desenvolvimento de auditorias internas. - Assegurar a implementação e manutenção de sistemas de gestão da qualidade ambiente e segurança e saúde no trabalho dos processos operativos e organizativos. - Apoio no desenvolvimento de auditorias externas. - Acompanhamento de serviços prestados por entidades externas no âmbito da otimização organizativa e qualidade ambiente e segurança e saúde do trabalho - Identificação e proposta de aquisição de ferramentas e serviços de suporte à gestão documentação de procedimentos e normas, bem como no desenvolvimento de atividades no âmbito da organização e auditoria. - Controlo da aplicação de gestão procedimental. - Elaboração de relatórios periódicos de atividade. - Elaborar ata de revisão da revisão do sistema SGQAS e monitorizar a implementação das recomendações de melhoria resultantes. - Elaborar o manual do sistema de gestão integrado e definir a estrutura documental e que suporta à atividade da empresa. - Controlar os objetivos qualidade, ambiente e segurança e saúde no trabalho. - Implementar e gerir os sistemas de qualidade, ambiente e segurança e saúde do trabalho na empresa. - Garantir a atualização de toda a base documental de suporte às normas e procedimentos da empresa. - Assegurar a aplicação e cumprimento das disposições regulamentares, normativas e documentais no âmbito do SGQAS da empresa. - Coordena a identificação dos requisitos legais e normativos e a avaliação da sua conformidade em colaboração com as direções/ departamentos. - Assegura o tratamento das não conformidades, ações corretivas e preventivas em colaboração com as diferentes direções/departamentos. - Cumprir o estabelecido Manual de Gestão Integrado, política e documentação do sistema. - Cumprir as normas internas de SST e boas práticas ambientais. - Contribuir para a melhoria contínua do sistema de gestão integrado. - Tratamento das não conformidades, ações corretivas e preventivas.
Técnico superior	Única	Responsável de ambiente e qualidade	<p>Controlo da qualidade de água e efluentes das ETAR.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Execução dos procedimentos de qualidade de acordo com as normas internacionais e segundo a política da empresa. - Identificação e análise de problemas de qualidade e proposta de ações corretivas. - Realizar/acompanhar auditorias preventivas em todos os níveis do ciclo de abastecimento de água. - Colaboração no licenciamento das ETAR publicas e privadas e outras instalações da empresa. - Elaboração de relatório mensal da qualidade de água e efluentes. - Cumprir o estabelecido Manual de Gestão Integrado, política e documentação do sistema. - Cumprir as normas internas de SST e boas práticas ambientais. - Contribuir para a melhoria contínua do sistema de gestão integrado. - Tratamento das não conformidades, ações corretivas e preventivas.
Assistente operacional	Operador de águas	Operador de águas	<ul style="list-style-type: none"> ·Conduzir viatura licenciada para transporte de cloros. ·Reposição dos níveis de cloro nas bombas doseadoras semanalmente. ·Verificação do funcionamento dos órgãos doseadores de cloro. ·Análises do nível de cloro programadas e não programadas em todo o concelho. ·Operação de sistemas. ·Elaboração de relatórios de ocorrências e de atividade. ·Cumprir o estabelecido Manual de Gestão Integrado, política e documentação do sistema. ·Cumprir as normas internas de SST e boas práticas ambientais. ·Contribuir para a melhoria contínua do sistema de gestão integrado.

Direção intermédia 1.º grau	Diretor serviços	Director de operações	<ul style="list-style-type: none"> ·Orçamentação e controlo orçamental da direção. ·Definição e execução de planos de atividade, assegurando os respetivos relatórios de progresso. ·Elaboração de relatórios de atividade da direção. ·Coordenação das atividades desenvolvidas pelas unidades orgânicas afetas à direção de operações. ·Coordenação do planeamento, conceção e desenvolvimento de projetos ao nível das redes de abastecimento de água, saneamento e pluviais. ·Definição e manutenção do plano diretor de desenvolvimento das redes. ·Gestão de todas as infraestruturas técnicas da A.S. - Empresa das Águas de Santarém, EM, SA. ·Garantir a qualidade da água e dos afluentes. ·Coordenação da definição e implementação do plano de prevenção de perdas de água. ·Gestão e controlo da gestão do SIG/Cadastro da rede de águas, saneamento e pluviais. ·Garantir o relacionamento com entidades externas no âmbito da gestão das redes de abastecimento de água, saneamento e pluviais. ·Análise e resposta a reclamações de carácter operacional de clientes e outras entidades. ·Controlo da aplicação e cumprimento dos procedimentos e proposta de melhorias. ·Execução das deliberações e decisões do CA/DG, de natureza operacional. ·Coordenação da resposta a reclamações endereçadas à DO. ·Assegurar a articulação as outras direções. ·Cumprir o estabelecido Manual de Gestão Integrado, política e documentação do sistema. ·Cumprir e «fazer» cumprir as normas internas de SST e boas práticas ambientais. ·Contribuir para a melhoria contínua do sistema de gestão integrado. ·Tratamento das não conformidades, ações corretivas e preventivas.
Assistente técnico	Administrativo	Administrativo	<ul style="list-style-type: none"> ·Gestão da agenda do diretor de operações e marcação de reuniões. ·Atendimento de chamadas telefónicas destinadas à direção de operações. ·Controlo da entrada e saída de correspondência destinada à direção de operações. ·Apoio administrativo (arquivação de documentos, fotocópias, impressões, elaboração de cartas, etc.). ·Apoio às equipas técnicas no acesso a informação disponível por via de sistemas de informação. ·Gestão da frota de veículos. ·Cumprir o estabelecido Manual de Gestão Integrado, política e documentação do sistema. ·Cumprir as normas internas de SST e boas práticas ambientais. ·Contribuir para a melhoria contínua do sistema de gestão integrado.
Técnico superior	Única	Responsável por cadastro/SIG	<ul style="list-style-type: none"> ·Levantamento e documentação do cadastro das redes de água, saneamento e pluviais. ·Controlo e manutenção do cadastro das redes de água, saneamento e pluviais. ·Atualização do cadastro de redes sempre que ocorram alterações. ·Manutenção e salvaguarda das bases documentais e de informação relativas a cadastro de redes de água, saneamento e pluviais. ·Receção, análise, atualização e carregamento de ficheiro com o desenho georreferenciado das obras. ·Gestão da operação, manutenção e atualização do Sistema de Informação Georreferenciado (SIG). ·Aplicação e cumprimento dos procedimentos e proposta de melhorias na otimização dos processos e ferramentas de suporte à gestão do cadastro. ·Cumprir o estabelecido Manual de Gestão Integrado, política e documentação do sistema. ·Cumprir as normas internas de SST e boas práticas ambientais. ·Contribuir para a melhoria contínua do sistema de gestão integrado.
Encarregado operacional	Única	Responsável de controlo de perdas	<ul style="list-style-type: none"> ·Planeamento de ações de controlo e inspeção da rede para controlo de perdas. ·Definição de ZMC (Zona de Medição e Controlo). ·Apuramento periódico do volume de água distribuída e não faturada. ·Definição e desenvolvimento de estudos, análises e inspeções à rede com vista à deteção de causas associadas às perdas de água, nomeadamente fraudes, danos, desgaste de tubagens, pressão de caudais, etc. ·Apuramento de probabilidades de ocorrência danos e desgaste físico na rede que conduzam à perdas de água. ·Definição e apresentação de propostas de ações com vista à monitorização, reabilitação e reparação da rede de forma a corrigir e prevenir perdas de água. ·Elaboração de relatórios de atividade. ·Aplicação e cumprimento dos procedimentos e proposta de melhorias na otimização dos processos. ·Cumprir o estabelecido Manual de Gestão Integrado, política e documentação do sistema. ·Cumprir as normas internas de SST e boas práticas ambientais. ·Contribuir para a melhoria contínua do sistema de gestão integrado.

Assistente operacional	Operador de águas	Operacional de controlo de perdas	<ul style="list-style-type: none"> · Apoio ao responsável de controlo de perdas no desenvolvimento das atividades sob a sua responsabilidade. · Análise dos caudais noturnos. · Inspeção das redes para controlo de perdas. · Elaboração de relatórios de atividade. · Aplicação e cumprimento dos procedimentos e proposta de melhorias na otimização dos processos. · Cumprir o estabelecido Manual de Gestão Integrado, política e documentação do sistema. · Cumprir as normas internas de SST e boas práticas ambientais. · Contribuir para a melhoria contínua do sistema de gestão integrado.
Direção intermédia 2.º grau	Responsável departamento	Responsável de departamento de redes	<ul style="list-style-type: none"> · Coordenação das atividades desenvolvidas pelo departamento de redes. · Elaboração de estudos e análises sobre o desenvolvimento e otimização das redes. · Planeamento, conceção e coordenação do desenvolvimento de projetos de desenvolvimento e manutenção das redes de Águas, Saneamento e Pluviais. · Definição e manutenção do plano diretor de desenvolvimento das redes. · Definição de propostas de ações e projetos de desenvolvimento e otimização da rede. · Controlo e gestão de obras quer por administração direta quer por empreitada. · Acompanhamento e garantia da aplicação das regras de Segurança e Saúde do Trabalho (SST) nas obras. · Coordenação e controlo do processo de preparação de concursos de empreitadas e prestação de serviços. · Análise e aprovação de pareceres sobre projetos de água, saneamento e pluviais. · Relacionamento com gabinetes de projeto no âmbito do desenvolvimento de projetos. · Elaboração de relatórios e planos de atividade do departamento. · Gestão dos encarregados. · Gestão dos equipamentos de monitorização e medição no âmbito das redes. · Gestão da manutenção preventiva e corretiva dos equipamentos. · Apoio na análise e resposta a reclamações de clientes e outras entidades no âmbito do desenvolvimento das redes. · Aplicação e controlo do cumprimento dos procedimentos do departamento e proposta de melhorias na otimização dos processos. · Cumprir o estabelecido Manual de Gestão Integrado, política e documentação do sistema. · Cumprir e «fazer» cumprir as normas internas de SST e boas práticas ambientais. · Contribuir para a melhoria contínua do sistema de gestão integrado. · Tratamento das não conformidades, ações corretivas e preventivas
Técnico superior	Única	Analista de projectos	<ul style="list-style-type: none"> · Análise de projetos de Água, Saneamento e Pluviais de entidades públicas e privadas e emissão de pareceres. · Elaboração de orçamentos de ramal e outras obras. · Conceção e desenvolvimento de projetos de redes. · Preparação, lançamento e acompanhamento de procedimentos concursais para contratos de empreitadas e prestações de serviços, em articulação com a área de aprovisionamento. · Acompanhamento e controlo de grandes obras e do trabalho desenvolvido por empreiteiros. · Relacionamento com empreiteiros e outras entidades no âmbito do desenvolvimento de empreitadas. · Elaboração de relatórios e propostas de pareceres técnicos. · Realização de relatórios de atividade. · Aplicação e cumprimento dos procedimentos e proposta de melhorias na otimização dos processos. · Disponibilização de informação para atualização do cadastro. · Cumprir o estabelecido Manual de Gestão Integrado, política e documentação do sistema. · Cumprir as normas internas de SST e boas práticas ambientais. · Contribuir para a melhoria contínua do sistema de gestão integrado.
Assistente operacional	Ajudante de águas/saneamento	Servente/ajudante de saneamento	<ul style="list-style-type: none"> · Apoio na execução dos trabalhos técnicos, na área de competência, de acordo com as especificações das ordens de serviço, nomeadamente: · Trabalhos de desobstrução de redes de saneamento e pluviais. · Limpeza de fossas sépticas. · Limpeza de coletores. · Apoio nos trabalhos de construção civil. · Zelo e salvaguarda dos meios colocados à disposição para assegurar a execução dos serviços afetos. · Identificação e comunicação de anomalia identificadas na rede. · Cumprir o estabelecido Manual de Gestão Integrado, política e documentação do sistema. · Cumprir as normas internas de SST e boas práticas ambientais. · Contribuir para a melhoria contínua do sistema de gestão integrado.

Assistente técnico	Fiscal	Fiscal	<ul style="list-style-type: none">·Fiscalização de obras de empreitadas das redes de abastecimento de água e redes de saneamento.·Realização de relatórios de fiscalização e autos de medição.·Relacionamento com empreiteiros e outras entidades no âmbito do desenvolvimento de empreitadas.·Realização de vistorias no âmbito dos projetos em análise.·Elaboração de orçamentos de ramal e para outras obras.·Aplicação e cumprimento dos procedimentos e proposta de melhorias na otimização dos processos.·Realização de relatórios de atividade.·Disponibilização de informação para atualização do cadastro.·Cumprir o estabelecido Manual de Gestão Integrado, política e documentação do sistema.·Cumprir as normas internas de SST e boas práticas ambientais.·Contribuir para a melhoria contínua do sistema de gestão integrado.
Encarregado operacional	Única	Encarregado de águas	<p>Descrição geral</p> <ul style="list-style-type: none">·Execução de obras na rede de distribuição de água por administração direta.·Análise e execução das ordens de serviço de natureza técnica nas redes.·Apoio à área de planeamento na elaboração de orçamentos de ramais e outras obras nas redes.·Gestão e coordenação das equipas técnicas no desenvolvimento de trabalhos nas redes.·Definição das equipas a afetar aos serviços a desenvolver.·Apoio das equipas técnicas no acesso a informação disponibilizada por via de sistemas de informação.·Disponibilização às equipas técnicas dos meios necessários para a execução de obras e das ordens de serviço, nomeadamente, materiais, ferramentas e viaturas.·Controlo dos meios disponibilizados às equipas para a execução de obras e serviços, nomeadamente materiais, ferramentas e viaturas.·Controlo da atividades desenvolvida pelas equipas, nomeadamente, controlo dos trabalhos de reparações, ruturas, desvios de condutas, prolongamentos de redes, reabilitação de redes e hidrantes e substituição de nós e ramais, entre outros.·Elaboração de relatórios de atividades.·Controlo e inspeção das redes.·Controlo e mobilização de empreiteiros para serviços subcontratados no âmbito do desenvolvimento de obras por administração direta nas redes.·Disponibilização de informação para atualização do cadastro.·Cumprir o estabelecido Manual de Gestão Integrado, política e documentação do sistema.·Cumprir e «fazer» cumprir as normas internas de SST e boas práticas ambientais.·Contribuir para a melhoria contínua do sistema de gestão integrado.
Assistente operacional	Canalizador	Canalizador redes	<ul style="list-style-type: none">·Execução dos trabalhos técnicos, na área de competência, de acordo com as especificações das ordens de serviço, nomeadamente:·Intervenções diversas nas redes.·Reparação de ruturas nas redes.·Desvios de condutas.·Prolongamentos de redes.·Reabilitação de redes e hidrantes.·Substituição de nós e ramais.·Zelo e salvaguarda dos meios colocados à disposição para assegurar a execução dos serviços afetos, nomeadamente na conservação das viaturas da empresa.·Atualização da informação das ordens de serviço de acordo com a concretização dos trabalhos nelas previstos, incluindo o resumo das atividades diárias.·Identificação e comunicação de anomalia identificadas na rede.·Cumprir o estabelecido Manual de Gestão Integrado, política e documentação do sistema.·Cumprir as normas internas de SST e boas práticas ambientais.·Contribuir para a melhoria contínua do sistema de gestão integrado.

Assistente operacional	Pedreiro	Pedreiro de águas	<ul style="list-style-type: none"> · Apoio e execução dos trabalhos técnicos, na área de competência, de acordo com as especificações das ordens de serviço, nomeadamente: · Intervenções diversas nas redes. · Reparação de ruturas nas redes. · Desvios de condutas. · Prolongamentos de redes. · Reabilitação de redes e hidrantes. · Substituição de nós e ramais. · Manutenção de instalações. · Zelo e salvaguarda dos meios colocados à disposição para assegurar a execução dos serviços afetos, nomeadamente na conservação das viaturas da empresa. · Atualização da informação das ordens de serviço de acordo com a concretização dos trabalhos nelas previstos, incluindo o resumo das atividades diárias. · Identificação e comunicação de anomalia identificadas na rede. · Cumprir o estabelecido Manual de Gestão Integrado, política e documentação do sistema. · Cumprir as normas internas de SST e boas práticas ambientais. · Contribuir para a melhoria contínua do sistema de gestão integrado.
Assistente operacional	Ajudante de águas/saneamento	Servente/ajudante de águas	<ul style="list-style-type: none"> · Apoio na execução dos trabalhos técnicos, na área de competência, de acordo com as especificações das ordens de serviço, nomeadamente: · Intervenções diversas nas redes. · Reparação de ruturas nas redes. · Desvios de condutas. · Prolongamentos de redes. · Reabilitação de redes e hidrantes. · Substituição de nós e ramais. · Zelo e salvaguarda dos meios colocados à disposição para assegurar a execução dos serviços afetos. · Identificação e comunicação de anomalia identificadas na rede. · Cumprir o estabelecido Manual de Gestão Integrado, política e documentação do sistema. · Cumprir as normas internas de SST e boas práticas ambientais. · Contribuir para a melhoria contínua do sistema de gestão integrado.
Encarregado operacional	Única	Encarregado de saneamento	<ul style="list-style-type: none"> · Análise e execução das ordens de serviço de natureza técnica na rede de saneamento, águas pluviais e limpeza de fossas. · Apoio à área de planeamento na elaboração de orçamentos de obras na rede saneamento e águas pluviais. · Gestão e coordenação das equipas técnicas no desenvolvimento de trabalhos na rede saneamento e águas pluviais. · Definição das equipas a afetar aos serviços a desenvolver. · Apoio das equipas técnicas no acesso a informação disponibilizada por via de sistemas de informação. · Disponibilização às equipas técnicas dos meios necessários para a execução de obras e das ordens de serviço, nomeadamente, materiais, ferramentas e viaturas. · Controlo dos meios disponibilizados às equipas para a execução de obras e serviços, nomeadamente materiais, ferramentas e viaturas. · Controlo das atividades desenvolvidas pelas equipas e controlo do estado dos equipamentos, nomeadamente dos veículos pesados. · Elaboração de relatórios de atividades. · Gestão da inspeção de coletores. · Controlo e mobilização de empreiteiros para serviços subcontratados no âmbito do desenvolvimento de obras por administração direta na rede saneamento e águas pluviais. · Disponibilização de informação para atualização do cadastro. · Cumprir o estabelecido Manual de Gestão Integrado, política e documentação do sistema. · Cumprir e «fazer» cumprir as normas internas de SST e boas práticas ambientais. · Contribuir para a melhoria contínua do sistema de gestão integrado.
Assistente operacional	Pedreiro	Pedreiro de saneamento	<ul style="list-style-type: none"> · Execução dos trabalhos técnicos, na área de competência, de acordo com as especificações das ordens de serviço, nomeadamente, reparações em caixas de visita, sumidouros, ramais e outros elementos da rede. · Zelo e salvaguarda dos meios colocados à disposição para assegurar a execução dos serviços afetos, nomeadamente na conservação das viaturas da empresa. · Atualização da informação das ordens de serviço de acordo com a concretização dos trabalhos nelas previstos, incluindo o resumo das atividades diárias. · Identificação e comunicação de anomalia identificadas na rede. · Cumprir o estabelecido Manual de Gestão Integrado, política e documentação do sistema. · Cumprir as normas internas de SST e boas práticas ambientais. · Contribuir para a melhoria contínua do sistema de gestão integrado.

Assistente operacional	Motorista de veículo pesado	Motorista de veículo pesado	<ul style="list-style-type: none">· Execução dos trabalhos técnicos, na área de competência, de acordo com as especificações das ordens de serviço, nomeadamente:· Condução de veículo pesado.· Trabalhos de desobstrução de redes de saneamento e pluviais.· Limpeza de fossas sépticas.· Limpeza de coletores.· Apoio nos trabalhos de construção civil.· Zelo e salvaguarda dos meios colocados à disposição para assegurar a execução dos serviços afetos, nomeadamente na conservação das viaturas da empresa.· Atualização da informação das ordens de serviço de acordo com a concretização dos trabalhos nelas previstos, incluindo o resumo das atividades diárias.· Identificação e comunicação de anomalia identificadas na rede.· Cumprir o estabelecido Manual de Gestão Integrado, política e documentação do sistema.· Cumprir as normas internas de SST e boas práticas ambientais.· Contribuir para a melhoria contínua do sistema de gestão integrado.
Direção intermédia 2.º grau	Responsável departamento	Responsável de dep. de exploração e eficiência energética	<p>Coordenação das atividades desenvolvidas pelo departamento de exploração.</p> <p>Elaboração de relatórios e planos de atividade do departamento.</p> <p>Gestão e coordenação das equipas de exploração.</p> <p>Planeamento, coordenação e controlo do desenvolvimento ações de manutenção preventiva e corretiva dos equipamentos.</p> <p>Coordenação do processo de preparação de concursos de empreitadas e prestação de serviços no âmbito da exploração, manutenção e conservação dos equipamentos.</p> <p>Gestão dos equipamentos de monitorização e medição no âmbito do DEEE.</p> <p>Gestão de resíduos, ruído e efluentes gasosos na empresa.</p> <p>Relacionamento com empreiteiros no âmbito do desenvolvimento de serviços de manutenção e conservação.</p> <p>Coordenação e controlo da exploração das ETAR, estações elevatórias, captações e reservatórios cuja gestão está a cargo da A.S. - Empresa das Águas de Santarém, EM, SA.</p> <p>Controlo dos contratos e das atividades de exploração das ETAR e Estações Elevatórias de gestão subcontratada.</p> <p>Coordenação e controlo da operação de telegestão.</p> <p>Análise dos consumos energéticos associados à exploração das redes e planeamento de medidas de otimização dos consumos com o objetivo de aumentar a eficiência energética.</p> <p>Apoio na análise e resposta a reclamações de clientes e outras entidades no âmbito das ações de exploração e manutenção das redes.</p> <p>Gestão dos resíduos sólidos das redes.</p> <p>Aplicação e controlo do cumprimento dos procedimentos do departamento e proposta de melhorias na otimização dos processos.</p> <p>Cumprir o estabelecido Manual de Gestão Integrado, política e documentação do sistema.</p> <p>Cumprir e fazer cumprir as normas internas de SST e boas práticas ambientais.</p> <p>Contribuir para a melhoria contínua do sistema de gestão integrado.</p> <p>Tratamento das não conformidades, ações corretivas e preventivas.</p> <p>Coordena com o responsável de organização e auditoria/QAS a identificação dos aspetos ambientais da organização e determina os aspetos com impacto significativo em colaboração com as direções e/ou responsáveis de departamento.</p>
Assistente operacional	Operador de águas	Operador de Estação Elevatória de Água	<ul style="list-style-type: none">· Monitorização e comunicação dos dados de telegestão ao responsável.· Elaboração de relatórios de atividade e principais ocorrências nas explorações.· Operação do sistema de telegestão.· Atendimento telefónico ao cliente em horário pós laboral com receção, registo e encaminhamento de comunicação de avarias ao piquete.· Medição da concentração de cloro nas instalações de Santa Catarina e Ribeira de Santarém.· Cumprir o estabelecido Manual de Gestão Integrado, política e documentação do sistema.· Cumprir as normas internas de SST e boas práticas ambientais.· Contribuir para a melhoria contínua do sistema de gestão integrado.

Encarregado operacional	Única	Encarregado ETAR	<ul style="list-style-type: none"> · Controlo e coordenação da execução de ações no âmbito da exploração, manutenção preventiva e corretiva das ETAR. · Análise e execução das ordens de serviço no âmbito do desenvolvimento ações no âmbito da manutenção preventiva e corretiva dos equipamentos. · Gestão e coordenação das equipas técnicas no desenvolvimento de trabalhos na no âmbito da exploração, manutenção preventiva e corretiva dos equipamentos. · Definição das equipas a afetar aos serviços a desenvolver. · Apoio das equipas técnicas no acesso a informação disponibilizada por via de sistemas de informação. · Disponibilização às equipas técnicas dos meios necessários para a execução de obras e das ordens de serviço, nomeadamente, materiais, ferramentas e viaturas. · Controlo dos meios disponibilizados às equipas para a execução de obras e serviços, nomeadamente materiais, ferramentas e viaturas. · Controlo da atividades desenvolvida pelas equipas. · Controlo e mobilização de empreiteiros para serviços subcontratados no âmbito da exploração, manutenção preventiva e corretiva dos equipamentos. · Elaboração de relatórios de atividades. · Cumprir o estabelecido Manual de Gestão Integrado, política e documentação do sistema. · Cumprir e «fazer» cumprir as normas internas de SST e boas práticas ambientais. · Contribuir para a melhoria contínua do sistema de gestão integrado.
Técnico superior	Única	Analista ETAR	<ul style="list-style-type: none"> · Execução de análises às amostras de água residual no laboratório da ETAR. · Gestão do funcionamento da ETAR e Estações Elevatórias. · Coordenação dos trabalhos de equipa da ETAR. · Compilação dos resultados analíticos e dos registos das ETAR. · Elaboração de relatórios mensais e de ocorrências. · Coordenação dos orçamentos de materiais de laboratório entre outros necessários para as ETAR. · Cumprir o estabelecido Manual de Gestão Integrado, política e documentação do sistema. · Cumprir as normas internas de SST e boas práticas ambientais. · Contribuir para a melhoria contínua do sistema de gestão integrado.
Assistente operacional	Operador ETAR	Operador de ETAR e Estações Elevatórias de Saneamento	<ul style="list-style-type: none"> · Receção e registo de comunicações de avaria. · Execução de ações de inspeção com vista à deteção e reparação de avarias. · Desenvolvimento de ações de manutenção preventiva e corretiva das ETAR e EE de saneamento. · Controlo da qualidade dos efluentes. · Remoção de lamas desidratadas. · Leitura dos caudalímetros das ETAR. · Elaboração de relatório semanal das atividades. · Cumprir o estabelecido Manual de Gestão Integrado, política e documentação do sistema. · Cumprir as normas internas de SST e boas práticas ambientais. · Contribuir para a melhoria contínua do sistema de gestão integrado.
Encarregado operacional	Única	Encarregado de manutenção	<ul style="list-style-type: none"> · Controlo e coordenação da execução de ações no âmbito da exploração, manutenção preventiva e corretiva das redes. · Análise e execução das ordens de serviço no âmbito do desenvolvimento ações no âmbito da manutenção preventiva e corretiva dos equipamentos. · Gestão e coordenação das equipas técnicas no desenvolvimento de trabalhos na no âmbito da exploração, manutenção preventiva e corretiva dos equipamentos. · Definição das equipas a afetar aos serviços a desenvolver. · Apoio das equipas técnicas no acesso a informação disponibilizada por via de sistemas de informação. · Disponibilização às equipas técnicas dos meios necessários para a execução de obras e das ordens de serviço, nomeadamente, materiais, ferramentas e viaturas. · Controlo dos meios disponibilizados às equipas para a execução de obras e serviços, nomeadamente materiais, ferramentas e viaturas. · Controlo da atividades desenvolvida pelas equipas. · Controlo e mobilização de empreiteiros para serviços subcontratados no âmbito da exploração, manutenção preventiva e corretiva dos equipamentos. · Elaboração de relatórios de atividades. · Cumprir o estabelecido Manual de Gestão Integrado, política e documentação do sistema. · Cumprir e «fazer» cumprir as normas internas de SST e boas práticas ambientais. · Contribuir para a melhoria contínua do sistema de gestão integrado.

Assistente operacional	Eletricista	Electricista	<ul style="list-style-type: none"> · Execução dos trabalhos técnicos, na área de competência, de acordo com as especificações das ordens de serviço, nomeadamente: · Reparações e manutenções das instalações e telegestão. · Apoio às equipas das redes e operadores das ETAR nas reparações. · Leitura dos caudalímetros dos reservatórios e captações. · Controlo das leituras dos contadores de electricidade da EDP. · Zelo e salvaguarda dos meios colocados à disposição para assegurar a execução dos serviços afetos, nomeadamente na conservação das viaturas da empresa. · Atualização da informação das ordens de serviço de acordo com a concretização dos trabalhos nelas previstos, incluindo o resumo das atividades diárias. · Identificação e comunicação de anomalia identificadas. · Cumprir o estabelecido Manual de Gestão Integrado, política e documentação do sistema. · Cumprir as normas internas de SST e boas práticas ambientais. · Contribuir para a melhoria contínua do sistema de gestão integrado.
Assistente operacional	Serralheiro Civil	Serralheiro de construção civil	<ul style="list-style-type: none"> · Execução dos trabalhos técnicos, na área de competência, de acordo com as especificações das ordens de serviço, nomeadamente, execução de acessórios em ferro para as redes e exploração. · Zelo e salvaguarda dos meios colocados à disposição para assegurar a execução dos serviços afetos, nomeadamente na conservação das viaturas da empresa. · Atualização da informação das ordens de serviço de acordo com a concretização dos trabalhos nelas previstos, incluindo o resumo das atividades diárias. · Identificação e comunicação de anomalia identificadas. · Cumprir o estabelecido Manual de Gestão Integrado, política e documentação do sistema. · Cumprir as normas internas de SST e boas práticas ambientais. · Contribuir para a melhoria contínua do sistema de gestão integrado.
Assistente operacional	Serralheiro mecânico	Serralheiro mecânico	<ul style="list-style-type: none"> · Execução dos trabalhos técnicos, na área de competência, de acordo com as especificações das ordens de serviço, nomeadamente: · Reparações de bombas. · Apoio à equipa de eletricistas. · Abastecimento de cloro às instalações. · Zelo e salvaguarda dos meios colocados à disposição para assegurar a execução dos serviços afetos, nomeadamente na conservação das viaturas da empresa. · Atualização da informação das ordens de serviço de acordo com a concretização dos trabalhos nelas previstos, incluindo o resumo das atividades diárias. · Identificação e comunicação de anomalia identificadas. · Cumprir o estabelecido Manual de Gestão Integrado, política e documentação do sistema. · Cumprir as normas internas de SST e boas práticas ambientais. · Contribuir para a melhoria contínua do sistema de gestão integrado.
Assistente operacional	Carpinteiro	Carpinteiro	<ul style="list-style-type: none"> · Execução dos trabalhos técnicos, na área de competência, de acordo com as especificações das ordens de serviço, nomeadamente: · Reparações de carpintaria. · Colaboração em trabalhos de serralharia. · Corte de vegetação e manutenção de espaços verdes. · Diversos serviços de manutenção de instalações. · Apoio a serviços de pedreiro. · Condução de veículo ligeiro de mercadorias. · Zelo e salvaguarda dos meios colocados à disposição para assegurar a execução dos serviços afetos, nomeadamente na conservação das viaturas da empresa. · Atualização da informação das ordens de serviço de acordo com a concretização dos trabalhos nelas previstos, incluindo o resumo das atividades diárias. · Identificação e comunicação de anomalia identificadas. · Cumprir o estabelecido Manual de Gestão Integrado, política e documentação do sistema. · Cumprir as normas internas de SST e boas práticas ambientais. · Contribuir para a melhoria contínua do sistema de gestão integrado.
Assistente operacional	Pintor	Pintor	<ul style="list-style-type: none"> · Execução dos trabalhos técnicos, na área de competência, de acordo com as especificações das ordens de serviço, nomeadamente: · Pinturas de manutenção e reparação das instalações. · Trabalhos de manutenção de áreas ajardinadas das instalações. · Zelo e salvaguarda dos meios colocados à disposição para assegurar a execução dos serviços afetos, nomeadamente na conservação das viaturas da empresa. · Atualização da informação das ordens de serviço de acordo com a concretização dos trabalhos nelas previstos, incluindo o resumo das atividades diárias. · Identificação e comunicação de anomalia identificadas. · Cumprir o estabelecido Manual de Gestão Integrado, política e documentação do sistema. · Cumprir as normas internas de SST e boas práticas ambientais. · Contribuir para a melhoria contínua do sistema de gestão integrado.

Assistente operacional	Canalizador	Canalizador de manutenção	<ul style="list-style-type: none"> · Execução dos trabalhos técnicos, na área de competência, de acordo com as especificações das ordens de serviço, nomeadamente em intervenções de manutenção nas redes e reparações de avarias. · Zelo e salvaguarda dos meios colocados à disposição para assegurar a execução dos serviços afetos, nomeadamente na conservação das viaturas da empresa. · Atualização da informação das ordens de serviço de acordo com a concretização dos trabalhos nelas previstos, incluindo o resumo das atividades diárias. · Identificação e comunicação de anomalia identificadas na rede. · Cumprir o estabelecido Manual de Gestão Integrado, política e documentação do sistema. · Cumprir as normas internas de SST e boas práticas ambientais. · Contribuir para a melhoria contínua do sistema de gestão integrado.
Assistente operacional	Pedreiro	Pedreiro de manutenção	<ul style="list-style-type: none"> · Execução dos trabalhos técnicos, na área de competência, de acordo com as especificações das ordens de serviço, nomeadamente em intervenções de manutenção nas redes e reparações de avarias. · Zelo e salvaguarda dos meios colocados à disposição para assegurar a execução dos serviços afetos, nomeadamente na conservação das viaturas da empresa. · Atualização da informação das ordens de serviço de acordo com a concretização dos trabalhos nelas previstos, incluindo o resumo das atividades diárias. · Identificação e comunicação de anomalia identificadas na rede. · Cumprir o estabelecido Manual de Gestão Integrado, política e documentação do sistema. · Cumprir as normas internas de SST e boas práticas ambientais. · Contribuir para a melhoria contínua do sistema de gestão integrado.
Técnico superior	Única	Técnico do ambiente	<p>Gestão, proteção e controle da qualidade ambiental associada ao funcionamento da empresa.</p> <p>Auxílio na gestão do funcionamento de ETAR e Estações Elevatórias.</p> <p>Análise de parâmetros analíticos de qualidade do ar, água e solo.</p> <p>Realização de vistorias no âmbito dos projetos em análise.</p> <p>Elaboração de relatórios mensais de ocorrências.</p> <p>Assegurar o cumprimento da legislação ambiental na empresa.</p> <p>Assegurar a atualização da documentação ambiental do Sistema de Gestão Integrado.</p> <p>Reavaliação anual dos aspetos e impactes ambientais associados ao funcionamento da empresa.</p> <p>Gestão de resíduos sólidos.</p> <p>Assegura o cumprimento anual de comunicação junto das entidades oficiais das quantidades de resíduos sólidos produzidos pela empresa.</p> <p>Cumprir o estabelecido no Manual de Gestão Integrada, política e documentação do sistema.</p> <p>Cumprir as normas internas de SST e boas práticas ambientais.</p> <p>Contribuir para a melhoria contínua do sistema de gestão integrado.</p> <p>Assegurar a elaboração e cumprimento anual do programa de gestão ambiental de acordo com a política de melhoria contínua da empresa.</p>
Assistente operacional	Eletromecânico	Eletromecânico	<p>Execução dos trabalhos técnicos, na área de competência, de acordo com as especificações das ordens de serviço, nomeadamente:</p> <p>Reparações de bombas.</p> <p>Reparação de equipamentos em instalações electromecânicas.</p> <p>Apoio na reparação de instalações eléctricas.</p> <p>Assegurar o cumprimento dos planos de manutenção das instalações.</p> <p>Zelo e salvaguarda dos meios colocados à disposição para assegurar a execução dos serviços afetos.</p> <p>Atualização da informação das ordens de serviço de acordo com a concretização dos trabalhos nelas previstos, incluindo o resumo das atividades diárias.</p> <p>Identificação e comunicação de anomalia identificadas.</p> <p>Calcular, seleccionar, dimensionar e desenhar elementos de sistemas mecânicos.</p> <p>Seleccionar, implementar e controlar processos, seleccionando os materiais adequados.</p> <p>Organizar, gerir, planear e controlar as atividades de manutenção em instalações.</p> <p>Monitorizar, operar e manter instalações, máquinas e outros equipamentos.</p> <p>Calcular, seleccionar, montar, operar, monitorizar e manter as máquinas eléctricas utilizadas nas instalações.</p> <p>Planear, calcular, desenhar, construir, operar, monitorizar e manter instalações eléctricas de alta, média e baixa tensão, de acordo com as regulamentações vigentes.</p> <p>Seleccionar, calcular, desenhar, monitorizar, operar e manter sistemas básicos de medição e controlo de processos.</p> <p>Cumprir o estabelecido Manual de Gestão Integrado, política e documentação do sistema.</p> <p>Cumprir as normas internas de SST e boas práticas ambientais.</p> <p>Contribuir para a melhoria contínua do sistema de gestão integrado.</p>

SECÇÃO B

Níveis de qualificação de funções

I

1- As categorias profissionais são agrupadas nos níveis de qualificação de funções apresentados.

2- A cada nível de funções equivale um grupo de habilitações literárias, formação e ou experiência profissional necessárias para a admissão nas carreiras que integrem esse nível.

3- O disposto no número anterior não prejudica a exigência de habilitações específicas para determinadas carreiras, especificadas neste AE, respetivos anexos, bem como no Perfil Individual de Funções em vigor na empresa.

4- As funções e descritivo de funções podem ser alterados a qualquer momento pela administração da empresa.

II

1- As seguintes carreiras exigem ainda habilitações específicas nos termos das alíneas seguintes:

a) Para as carreiras de condutor de máquinas pesadas e veículos especiais, motorista de pesados e motorista de ligeiros, posse de licença de condução adequada às funções a exercer;

b) Para as carreiras de encarregado, dez anos de experiência profissional dentro de carreira da respetiva área funcional ou profissão equivalente, ou ainda três anos de experiência profissional em carreira equivalente à de encarregado;

c) Para a carreira de coordenador técnico, dez anos de experiência profissional na carreira de base de acesso, ou ainda três anos de experiência profissional em carreira equivalente à de coordenador técnico;

d) Para a carreira de especialista de informática, curso superior nos seguintes termos:

I) Nível 1 - Curso superior no domínio da informática, que não confira o grau de licenciatura;

II) Nível 2 - Curso superior no domínio da informática, que confira o grau de licenciatura.

e) Para a carreira de técnico de informática, nos seguintes termos:

I) Técnico de informática do grau 1, nível 1 - Curso tecnológico, curso das escolas profissionais ou curso que confira certificado de qualificação de nível III em áreas de informática;

II) Técnico de informática adjunto, nível 1 - 12.º ano de escolaridade e formação complementar específica em informática devidamente certificada;

III) Técnico de informática adjunto, níveis 2 e 3 - 11.º ano de escolaridade e formação complementar específica em informática devidamente certificada.

2- As habilitações literárias estabelecidas neste anexo para as carreiras existentes na empresa não prejudicam as vagas já preenchidas na empresa à data da entrada em vigor do presente AE e respetivos anexos.

3- Os trabalhadores ao serviço da empresa, que à data da entrada em vigor do presente AE e respetivos anexos, não

disponham das habilitações literárias mínimas exigidas para as respetivas carreiras, serão alvo de planos de formação específicos com vista à obtenção destas, a suportar na íntegra pela empresa, mediante consulta prévia da comissão sindical ou delegados sindicais, quando esta não exista.

SECÇÃO C

Regras de progressão salarial nas categorias

1- A admissão na empresa será efetuada no escalão mais baixo da categoria (escalão 1).

2- O período inicial de execução do contrato será considerado período experimental e tem a duração máxima de 60 (sessenta) dias para a generalidade dos trabalhadores, podendo ser acordados, entre a empresa e o trabalhador, períodos experimentais de maior duração.

3- Nos contratos de trabalho a termo, o período experimental terá a duração máxima de 30 dias excepto contratos de duração inferior a 6 meses que será de 15 dias.

4- Em qualquer dos casos previstos do número 2 desta secção, o alargamento do período experimental depende de cláusula do contrato de trabalho que o preveja expressamente.

5- A falta da consulta prévia prevista no número anterior implica a nulidade da cláusula de alargamento do período experimental.

6- A progressão do trabalhador aos escalões superiores processar-se-á para o escalão seguinte da tabela salarial por cada conjunto 10 pontos obtidos pelo trabalhador no sistema de avaliação da empresa.

7- Os pontos em excesso no momento da progressão definida no número anterior transitam para o módulo seguinte de 10 pontos.

SECÇÃO D

Regras de evolução profissional na empresa

1- Para o preenchimento de postos de trabalho na empresa será dada preferência aos trabalhadores que já estejam ao seu serviço, sempre que estes preencham os requisitos exigidos pelas funções a desempenhar e desde que estes reúnam as condições previstas na lei e neste AE para esse preenchimento.

2- Para efeitos do disposto no número anterior, a empresa obriga-se a abrir concursos internos para todas as vagas e a divulgar internamente as aberturas de concursos externos para todas as vagas excetuando a chefias de topo.

3- No preenchimento de vagas para categorias em que seja requerida habilitação literária específica, a empresa poderá dispensar esse requisito quando o/a candidato/a já desempenhe funções na respetiva área profissional e preencha os restantes requisitos exigidos pelas novas funções a desempenhar.

4- O desempate entre dois ou mais trabalhadores, já ao serviço da empresa, num determinado concurso, interno ou misto, far-se-á pela aferição conjugada da antiguidade na empresa e das avaliações anuais de desempenho.

5- Qualquer trabalhador pode concorrer ou ser promovido

para as funções de chefia existentes na empresa, desde que preencha os requisitos enunciados nos números 1 a 3 desta secção.

6- Qualquer trabalhador pode concorrer ou ser promovido para categoria superior à sua dentro do seu grupo de pessoal, ou, desde que preencha os respetivos requisitos, para carreira integrada em grupo diferente daquele onde a sua carreira está integrada, desde que tenham decorrido 36 meses desde a sua última subida de escalão ou promoção para categoria superior à sua.

7- Para efeitos do disposto no número anterior, verificando-se igualdade de classificação entre dois ou mais trabalhadores da empresa, dar-se-á preferência ao trabalhador que detenha maior antiguidade na sua atual categoria.

8- O trabalhador promovido para carreira diversa da sua, desde que preencha os requisitos previstos no número anterior, ingressa no escalão 1 da estrutura remuneratória da carreira para a qual se faz a promoção.

9- Se o trabalhador já auferir remuneração igual ou superior à do escalão 1 da carreira para a qual foi promovido, ingressa para o escalão que corresponda à remuneração imediatamente superior à que auferia na carreira anterior.

10- A promoção para categoria superior dentro do respetivo grupo de pessoal ou para carreira integrada em grupo de pessoal diferente daquele, não pode em caso algum dar origem a um impulso salarial inferior a 25 € (vinte e cinco euros).

ANEXO III

Regulamento de assiduidade e pontualidade AE A.S. - Empresa das Águas de Santarém, EM, SA

Artigo 1.º

Regras de assiduidade, pontualidade e faltas

1- Todas as entradas e saídas de qualquer dos períodos diários de prestação do trabalho, independentemente do momento em que ocorram, serão obrigatoriamente registadas.

2- Considera-se ausência ao serviço a falta de registo, salvo em caso devidamente comprovado, suprível através de justificação devidamente confirmada pelo respetivo superior hierárquico.

3- As ausências ao serviço, no decurso do período normal de trabalho por parte dos trabalhadores carecem de autorização do respetivo superior hierárquico, sem prejuízo do disposto na cláusula 44.ª do AE, casos em que bastará a informação ao mesmo superior hierárquico e posterior entrega de documento justificativo da razão da mesma, quando tal for exigível.

4- Os trabalhadores abrangidos por isenção de horário não estão dispensados da observância do dever geral de assiduidade nem do cumprimento da duração semanal de trabalho fixado, sendo os mesmos aferidos nos termos do disposto no número 1 deste artigo.

5- A prestação de serviço externo será justificada pela confirmação do respetivo superior hierárquico.

6- Excecionalmente, em casos devidamente fundamenta-

dos, são permitidos atrasos, por facto imputável ao trabalhador, até quinze minutos na hora da entrada, que não sofrerão desconto no período de trabalho, caso não excedam mensalmente noventa minutos e anualmente seis horas.

7- Sendo excedidos os limites de tolerância fixados no número anterior, o tempo em excesso, segundo opção do trabalhador, poderá ser descontado, nas faltas por conta do período de férias, na remuneração base ou, quando nenhuma das anteriores situações se mostre possível serão computados como períodos de tempo para efeito de contagem de faltas injustificadas, nos termos do AE e da legislação em vigor.

8- Para efeitos do desconto nas faltas por conta de férias ou na remuneração base, os tempos em excesso serão somados até perfazerem um período de tempo igual ao da duração normal do trabalho diário, nos termos do artigo 2.º deste regulamento e da cláusula 13.ª do AE.

9- Verificando-se a existência de um atraso não imputável ao trabalhador, o mesmo será objeto do tratamento previsto nos números anteriores, nunca podendo contudo dar lugar à marcação de uma falta injustificada, nos termos do disposto na parte final do número 7 deste artigo.

Artigo 2.º

Prémios de assiduidade

1- Em cada ano, os trabalhadores têm direito a um prémio de assiduidade, calculado em função do respetivo vencimento base mensal e de acordo com o estabelecido nas cláusulas seguintes.

2- O prémio de assiduidade é pago com a retribuição do mês de fevereiro de cada ano referente ao ano anterior.

3- As faltas injustificadas, como tal consideradas pela direção de recursos humanos, independentemente do seu número, determinam a imediata perda do prémio de assiduidade.

4- A percentagem aplicável para o cálculo do prémio de assiduidade é a que resulta dos seguintes escalões:

- Zero faltas justificadas 10 %;
- Uma falta justificada 7 %;
- Duas faltas justificadas 5 %;
- Três faltas justificadas 3 %.

5- Para o efeito da atribuição do prémio de assiduidade não relevam as seguintes ausências ao trabalho:

- a) Férias e faltas por conta do período de férias.
- b) Falecimento de familiar.

Artigo 3.º

Disposições finais

Em tudo o que não estiver previsto neste regulamento aplica-se o disposto no AE em vigor e na legislação aplicável. Verificando-se a subsistência de dúvidas ou casos omissos as mesmas serão resolvidas pela empresa, mediante parecer prévio da comissão paritária de acompanhamento do AE, criada nos termos da cláusula 92.ª do mesmo.

Artigo 4.º

Entrada em vigor

1- O registo de assiduidade e pontualidade estabeleci-

do neste regulamento entra em vigor no 1.º dia útil do mês seguinte ao da data da sua publicação.

2- Durante os 60 dias de calendário seguintes à data prevista no número anterior, vigora um período transitório, para efeitos de implementação prática das regras constantes deste regulamento e análise dos seus resultados.

3- Decorrido o prazo previsto no número anterior e não tendo sido detetadas necessidades de alteração ao presente regulamento, o mesmo entrará em pleno vigor.

ANEXO IV

Regulamento de atribuição do subsídio de insalubridade, penosidade e risco

Artigo 1.º

Âmbito

O presente anexo fixa o regime do subsídio a atribuir a todos os trabalhadores, que exerçam funções na A.S. - Empresa das Águas de Santarém, EM, SA cujo trabalho efetivo seja prestado em condições de insalubridade, penosidade e risco.

Artigo 2.º

(Conceito)

Para os efeitos previstos no presente anexo, entende-se por subsídio de insalubridade, penosidade e risco o valor atribuído aos trabalhadores que exerçam funções que, por força da sua natureza, fatores ambientais, em resultado de ações ou fatores externos, sejam suscetíveis de degradar a sua saúde, provoquem uma sobrecarga física ou psíquica ou aumentem a probabilidade de ocorrência de lesão física, psíquica ou patrimonial.

Artigo 3.º

(Atribuição)

1- As condições de insalubridade, penosidade e risco dividem-se em grau elevado, médio e baixo tendo em conta a frequência, a duração e a intensidade de exposição às condições que determinam a atribuição do suplemento:

a) Grau elevado - Operadores de ETAR, motoristas de pesados, serventes de saneamento, encarregado de saneamento, analista de ETAR, eletromecânico de ETAR, pedreiro de saneamento.

b) Grau médio - Electricista, operador de estações elevatórias, serralheiro, canalizador, servente de água, operador de água, pedreiro de águas, encarregado de água e de manutenção, serralheiro mecânico, serralheiro de construção civil.

c) Grau Baixo - Pintor, carpinteiro, canalizador comercial.

2- A atribuição deste suplemento às funções referidas no número anterior, não exclui a possibilidade de o mesmo ser concedido a outras situações, quando devidamente fundamentadas, mediante prévia deliberação do conselho de administração.

3- O suplemento remuneratório não é considerado para efeitos do cálculo de subsídio de férias e do subsídio de Na-

tal.

4- A atribuição deste subsídio está condicionada à observância dos procedimentos aplicáveis e à utilização obrigatória dos equipamentos de segurança, higiene e saúde no trabalho.

5- Os valores a atribuir a cada grau do suplemento remuneratório por desempenho de funções em situação de insalubridade, penosidade e risco é fixado anualmente por intermédio de negociação entre as partes outorgantes do presente AE e afixado nos locais de trabalho por intermédio de comunicação de serviço da empresa

ANEXO V

Regulamento do subsídio de disponibilidade

Artigo 1.º

Âmbito

O presente regulamento fixa as normas reguladoras do subsídio a atribuir aos trabalhadores e aos funcionários requisitados, a exercer funções na empresa, cujo trabalho efetivo se enquadre no regime de disponibilidade.

Artigo 2.º

Enquadramento

São enquadrados no regime de disponibilidade os trabalhadores que em virtude das funções que desempenham na empresa estão sujeitos a serem chamados fora do seu horário normal de trabalho para ocorrer a situações de avarias nos sistemas de água e saneamento.

Artigo 3.º

Aplicação

1- O regime de disponibilidade e respetivo subsídio aplica-se aos trabalhadores que se encontram afetos aos serviços definidos nos termos das alíneas seguintes:

- a) Exploração sistemas de saneamento.
- b) Obras.
- c) Manutenção.

2- Para além dos trabalhadores definidos nas alíneas anteriores, poderão ser abrangidos pelo regime de disponibilidade outros, em situações que o justifiquem mediante proposta fundamentada da empresa sujeita a parecer vinculativo da comissão paritária prevista nos termos da cláusula 92.^a (Comissão paritária e de acompanhamento) deste AE.

Artigo 4.º

Disponibilidade

1- Os trabalhadores em regime de disponibilidade obrigam-se a permanecer em casa ou em local de fácil acesso a contacto, que lhes permita, em caso de convocação, a sua rápida comparência no local de trabalho.

2- Os trabalhadores que estão em regime de disponibilidade aos fins-de-semana levarão para o local da sua residência uma viatura da empresa, a qual só poderá ser utilizada no

caso de chamada.

3- Aos trabalhadores será atribuído um telemóvel da empresa.

4- Sempre que o trabalhador seja chamado para uma avaria, efetua a marcação no sistema de controlo de assiduidade e pontualidade existente na empresa, ou qualquer outro sistema que o substitua, conforme definido pelo Departamento de Recursos Humanos, para determinação do tempo de trabalho efetivamente prestado em regime de disponibilidade.

Artigo 5.º

Subsídio de disponibilidade

1- O trabalhador em regime de disponibilidade tem direito a receber um subsídio mensal no valor de 25 % da respetiva retribuição base mensal.

2- Por cada deslocação à empresa, o trabalhador tem direito a:

- a) Ao pagamento das horas extraordinárias prestadas;
- b) Independentemente de o trabalho efetivamente prestado ter tido duração inferior, a empresa pagará o mínimo de uma hora, como trabalho suplementar ou em dia de descanso semanal ou feriado, conforme o caso, incluindo nesse mínimo o tempo de transporte;
- c) Fornecimento pela empresa de meio de transporte adequado ou ao pagamento das despesas de transporte.

Artigo 6.º

Omissões

Todos os casos omissos neste regulamento serão resolvidos pela comissão paritária de acompanhamento, prevista na cláusula 92.ª (Comissão paritária de acompanhamento) deste AE.

ANEXO VI

Regulamento de segurança e saúde no trabalho

SECÇÃO I

Disposições gerais

Artigo 1.º

Princípios gerais e conceitos

1- O presente regulamento tem por objetivo a prevenção de riscos profissionais e a promoção e proteção da segurança e saúde dos trabalhadores.

2- As normas previstas neste regulamento são aplicáveis a todos os trabalhadores que exercem atividade ao serviço da empresa, independentemente do vínculo laboral, natureza de funções e/ou responsabilidades que exerçam, bem como a qualquer trabalhador por conta de outrem ou empresários em nome individual (subcontratados) que prestem serviços para a empresa.

3- Para efeitos do presente capítulo, entende-se por:

Trabalhador: Pessoa singular que, mediante retribuição,

presta a sua atividade, manual e/ou intelectual, à empresa, sob sua direção, coordenação, orientação e fiscalização, numa relação de dependência hierárquica e funcional.

Representante dos trabalhadores (RT): Pessoa eleita nos termos da lei para exercer funções de representação dos trabalhadores nos domínios da segurança e saúde no trabalho.

Local de trabalho: Todo o lugar em que o trabalhador se encontra ou de onde ou para onde deve dirigir-se em virtude do seu trabalho e em que esteja, direta ou indiretamente, sujeito ao controlo da empresa.

Posto de trabalho: Parte do local onde são executadas as tarefas, por um ou mais trabalhadores.

Componentes materiais do trabalho: Os locais de trabalho, o ambiente de trabalho, as ferramentas, as máquinas e materiais, as substâncias e agentes químicos, físicos e biológicos, os processos de trabalho e a organização do trabalho.

Perigo ou fator de risco: propriedade de uma instalação, atividade, equipamento, um agente ou outro componente material do trabalho que pode causar dano aos trabalhadores ou a terceiros.

Risco: é a probabilidade de concretizar um dano provocado pelo trabalho, em função das condições de utilização, exposição ou interação do componente material do trabalho que apresente perigo.

Prevenção: processo nunca acabado de melhoria contínua das condições de trabalho, só possível pela aplicação de políticas, programas, disposições ou medidas cada vez mais eficazes e que devem ser tomadas no projeto e em todas as fases de atividade da entidade empregadora pública, com o objetivo de eliminar os riscos de trabalho a que os trabalhadores ou terceiros estão potencialmente expostos, de os limitar ou de limitar as suas consequências.

Segurança no trabalho: conjunto de metodologias adequadas à prevenção de acidentes de trabalho, tendo como principal campo de ação a avaliação dos riscos associados aos componentes materiais de trabalho.

Saúde no trabalho/saúde ocupacional: aplicação de conhecimentos/procedimentos médicos destinados à vigilância da saúde dos trabalhadores, com o objetivo de garantir a ausência de doenças originadas e/ou agravadas pelo trabalho e de promover o bem-estar físico, mental e social de quem trabalha.

4- Em tudo o que não se encontre previsto no presente capítulo aplica-se o disposto nos artigos 281.º a 284.º do Código do Trabalho e Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, com as alterações introduzidas pela Lei n.º 42/2012, de 28 de agosto, Lei n.º 3/2014, de 28 de janeiro, Decreto-Lei n.º 88/2015, de 28 de maio e Lei n.º 146/2015, de 9 de setembro.

SECÇÃO II

Direitos, deveres e garantias das partes

Artigo 2.º

Deveres da empresa

1- No espírito dos princípios plasmados na legislação aplicável em sede de SST, a empresa obriga-se a:

a) Respeitar, cumprir e fazer cumprir a legislação em vigor e o presente regulamento, bem como toda a regulamentação interna adotada no âmbito da segurança e saúde no trabalho;

b) Assegurar a todos os trabalhadores, condições de segurança e saúde em todos os aspetos relacionados com o trabalho, nomeadamente:

i) Proceder, na conceção das instalações, dos locais e processos de trabalho, à identificação dos riscos previsíveis, combatendo-os na origem, anulando-os ou limitando os seus efeitos, de forma a garantir um nível eficaz de proteção;

ii) Integrar no conjunto das atividades da empresa e a todos os níveis, a avaliação dos riscos para a segurança e saúde dos trabalhadores, com a adoção de convenientes medidas de prevenção;

iii) Assegurar que as exposições aos agentes químicos, físicos e biológicos nos locais de trabalho não constituam risco para a saúde dos trabalhadores;

iv) Planificar a prevenção a todos os níveis da empresa num sistema coerente, que tenha em conta a componente técnica, a organização do trabalho, as relações sociais e os fatores materiais inerentes do trabalho;

v) Ter em conta, na organização dos meios, não só os trabalhadores, como também terceiros, suscetíveis de serem abrangidos pelos riscos da realização dos trabalhos, em todas as atividades desenvolvidas pela empresa;

vi) Dar prioridade à proteção coletiva em relação às medidas de proteção individual;

vii) Organizar o trabalho, procurando, designadamente, eliminar os efeitos nocivos do trabalho monótono e do trabalho cadenciado sobre a saúde dos trabalhadores;

viii) Assegurar a vigilância adequada da saúde dos trabalhadores em função dos riscos a que se encontram expostos no local de trabalho;

ix) Estabelecer, em matéria de primeiros socorros, de combate a incêndios e de evacuação de trabalhadores, as medidas que devem ser adotadas e a identificação dos trabalhadores responsáveis pela sua aplicação, bem como assegurar os contactos necessários com as entidades exteriores competentes para realizar aquelas operações e as de emergência médica;

x) Permitir unicamente a trabalhadores com aptidão e formação adequadas e apenas quando e durante o tempo necessário, o acesso a zonas de risco grave;

xi) Adotar medidas e dar instruções que permitam aos trabalhadores, em caso de perigo grave e iminente que não possa ser evitado, cessar a sua atividade ou afastar-se imediatamente do local de trabalho, sem que possam retomar a atividade enquanto persistir esse perigo, salvo em casos excecionais e desde que assegurada a proteção adequada;

xii) Substituir o que é perigoso pelo que é isento de perigo ou menos perigoso;

xiii) Dar instruções adequadas aos trabalhadores;

xiv) Garantir que os trabalhadores têm conhecimentos e aptidões em matérias de segurança e saúde no trabalho, que lhes permitam exercer com segurança as tarefas de que foram incumbidos;

xv) Promover e dinamizar a formação e a informação aos trabalhadores, seus representantes e chefias, no âmbito da se-

gurança e saúde no trabalho;

xvi) Promover a consulta dos representantes dos trabalhadores ou, na sua falta, dos próprios trabalhadores, nas matérias relativas à segurança e saúde no trabalho;

xvii) Proceder, aquando da aquisição de máquinas e equipamentos, à identificação de riscos, optando preferencialmente por máquinas e equipamentos ergonomicamente mais adequados e de menor risco para a segurança e saúde do utilizador;

xviii) Assegurar a manutenção das instalações, máquinas, materiais, ferramentas e utensílios de trabalho nas devidas condições de segurança;

xix) Colaborar com organizações nacionais e internacionais no âmbito da segurança e saúde no trabalho, de modo a beneficiar do conhecimento das técnicas e experiências mais atualizadas nesta área;

xx) Observar as propostas e recomendações realizadas pelos serviços de segurança e saúde no trabalho, bem como prescrições legais, as estabelecidas em instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho e as orientações da Autoridade para as Condições de Trabalho e de outras entidades competentes em matéria de segurança e saúde no trabalho;

xxi) Fornecer aos seus trabalhadores o equipamento de proteção individual e os fardamentos necessários e adequados, sem que estes tenham quaisquer encargos com a proviência dos mesmos.

2- Os serviços de saúde e segurança no trabalho da empresa, disponibilizarão duas horas mensais para atendimento dos trabalhadores em matérias de saúde e segurança no trabalho, sem prejuízo de outras consultas que venham a ser efetuadas perante situações de comprovada urgência.

Artigo 3.º

Deveres dos trabalhadores

1- Constituem obrigações dos trabalhadores:

a) Cumprir as prescrições de segurança e saúde no trabalho estabelecidas nas disposições legais ou convencionais aplicáveis e as instruções determinadas com esse fim pela empresa;

b) Zelar pela sua segurança e saúde, bem como pela segurança e saúde das outras pessoas que possam ser afetadas pelas suas ações ou omissões no trabalho;

c) Utilizar corretamente e segundo instruções transmitidas pela empresa, máquinas, aparelhos, instrumentos, substâncias perigosas e outros equipamentos e meios postos à sua disposição, designadamente os equipamentos de proteção coletiva e individual, bem como cumprir os procedimentos de trabalho estabelecidos;

d) Cooperar ativamente para a melhoria do sistema de segurança e saúde no trabalho, designadamente tomando conhecimento da informação prestada pela empresa e comparando as consultas e exames determinados pelo médico do trabalho;

e) Comunicar imediatamente ao superior hierárquico as avarias e deficiências por si detetadas que se lhe afigurem suscetíveis de originarem perigo grave e eminente, assim como qualquer defeito verificado nos sistemas de proteção;

f) Em caso de perigo grave e eminente, não sendo possível estabelecer contacto imediato com o superior hierárquico, adotar as medidas e instruções estabelecidas para tal situação;

g) Comunicar ao superior hierárquico ou à pessoa incumbida de desempenhar funções em matéria de segurança e saúde no trabalho, a ocorrência de qualquer situação não conforme, que possa representar um risco para a segurança e saúde dos trabalhadores ou de terceiros.

2- Os trabalhadores não podem ser prejudicados por causa dos procedimentos adotados na situação referida na alínea f) do número anterior, nomeadamente em virtude de, em caso de perigo grave e eminente que não possa ser evitado, se afastarem do seu posto de trabalho ou de uma área perigosa, ou tomarem outras medidas para segurança própria ou de terceiros.

3- Se a conduta do trabalhador tiver contribuído para originar a situação de perigo, o disposto no número anterior não prejudica a sua responsabilidade, nos termos gerais.

4- As medidas e atividades relativas à segurança e saúde no trabalho não implicam encargos financeiros para os trabalhadores, sem prejuízo da responsabilidade disciplinar e civil emergente do incumprimento culposo das respetivas obrigações.

5- As obrigações dos trabalhadores no domínio da segurança e saúde nos locais de trabalho não excluem a responsabilidade da empresa pela segurança e a saúde daqueles em todos os aspetos relacionados com o trabalho.

Artigo 4.º

Direito de informação

1- Todos os trabalhadores, assim como os seus representantes, têm direito a receber informação adequada e atualizada sobre:

a) Riscos profissionais, medidas de proteção e prevenção e a forma como se aplicam ao posto de trabalho ou função e órgão/serviço;

b) Medidas e instruções a adotar em caso de perigo grave e iminente;

c) Medidas de 1.º socorros, combate a incêndios e evacuação de trabalhadores, bem como os trabalhadores ou serviços encarregues de os pôr em prática.

2- Sem prejuízo de formação adequada, a informação referida no número anterior deve ser proporcionada sempre que haja:

a) Admissão na empresa;

b) Mudança de posto de trabalho ou de funções;

c) Introdução de novos equipamentos de trabalho ou alterações nos existentes;

d) Adoção de nova tecnologia;

e) Atividades que envolvam trabalhadores de diversos órgãos ou serviços.

Artigo 5.º

Direito de formação

1- Todos os trabalhadores, assim como os seus representantes, devem receber formação adequada no domínio da

segurança e saúde no trabalho, tendo em conta as respetivas funções e posto de trabalho.

2- Os trabalhadores e seus representantes, designados para se ocuparem de todas ou algumas atividades na área da segurança e saúde no trabalho, devem ter assegurado formação permanente para o exercício das suas funções.

3- A empresa, tendo em conta a dimensão do serviço e os riscos existentes, deve formar, em número suficiente, os trabalhadores responsáveis pela prestação de primeiros socorros, combate a incêndios e evacuação de pessoas, bem como facultar-lhes o material necessário.

4- A formação referida nos números anteriores deve ser assegurada pela empresa, garantindo que dela não resulta qualquer prejuízo para o trabalhador.

5- Para efeitos do disposto no número anterior, a empresa, quando não possua os meios e condições necessários à realização da formação, pode solicitar o apoio dos serviços públicos competentes, bem como as estruturas de representação coletiva dos trabalhadores no que se refere à formação dos respetivos representantes.

Artigo 6.º

Direito de representação

1- Todos os trabalhadores vinculados à empresa têm direito a eleger e ser eleitos representantes dos trabalhadores para segurança e saúde no trabalho.

2- O exercício das funções de representação não implica a perda de quaisquer direitos ou regalias.

3- Os representantes dos trabalhadores eleitos no âmbito da segurança e saúde no trabalho representam todos os trabalhadores da empresa perante:

a) Os próprios trabalhadores;

b) A empresa;

c) As estruturas sindicais que possam estar representadas no órgão ou serviço;

d) As entidades do Estado, designadamente com a área inspetiva da Autoridade para as Condições de Trabalho, a Autoridade de Saúde mais próxima do local de trabalho, o Provedor de Justiça, os Grupos Parlamentares da Assembleia da República e os Ministérios.

Artigo 7.º

Representantes dos trabalhadores

1- Os representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho são eleitos democraticamente, por voto secreto e direto dos trabalhadores, segundo o princípio da representação proporcional pelo método de Hondt.

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

3- O número de representantes dos trabalhadores a eleger é definido de acordo com o número de trabalhadores ao serviço da empresa, nos termos da legislação em vigor.

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

Artigo 8.º

Processo eleitoral

1- Os trabalhadores ou sindicato que promove a eleição comunica aos serviços competentes do ministério responsável pela área laboral (DGERT) e à empresa, a data do ato eleitoral, devendo fazê-lo com uma antecedência mínima de 90 dias.

2- Sem prejuízo do disposto nas disposições legais aplicáveis, a empresa compromete-se a prestar toda a colaboração que se mostre necessária à realização do ato eleitoral, nomeadamente afixando a comunicação referida no número anterior deste artigo e facultando informação aos promotores do ato eleitoral que permita a constituição da comissão eleitoral nos termos legais.

3- Compete à comissão eleitoral:

a) Afixar as datas de início e de termo do período de apresentação de listas, recebê-las, verificá-las e afixá-las no órgão ou serviço, bem como fixar o período em que estas podem afixar comunicados;

b) Fixar o número e a localização das secções de voto, cabendo ao presidente da comissão designar a composição das mesas de voto;

c) Realizar o apuramento global do ato eleitoral, proclamar os seus resultados e comunicá-los aos serviços competentes do ministério responsável pela área laboral;

d) Resolver quaisquer dúvidas e omissões do procedimento eleitoral.

4- A comunicação referida na alínea c) do número anterior deve mencionar quer os representantes eleitos como efetivos quer os eleitos como suplentes.

5- A empresa compromete-se a colocar ao dispor da comissão eleitoral os meios necessários para o cabal cumprimento das suas funções, nomeadamente colocando ao seu dispor uma sala nas suas instalações, devidamente equipada para a realização de reuniões e trabalho de preparação, apuramento e fiscalização do ato eleitoral, bem como os meios de transporte e comunicação que se mostrem necessários para a entrega e recolha de urnas eleitorais e demais atos relacionados com o processo.

Artigo 9.º

Crédito de horas

1- Os representantes dos trabalhadores dispõem de um crédito de 15 horas por mês para o exercício das suas funções.

2- O crédito de horas diz respeito ao período normal de trabalho e conta como tempo de serviço efetivo, não podendo ser acumulado com outros créditos de horas que os trabalhadores possam dispor em virtude de exercerem funções noutras estruturas de representação coletiva.

3- A intenção de gozar do direito ao crédito de horas deve ser comunicada à empresa, por escrito e com uma antecedência mínima de 2 dias de antecedência, salvo motivo atendível.

4- As ausências que os representantes possam ter no exercício das suas funções e que ultrapassem o crédito de horas referido no número 1, são consideradas faltas justificadas,

contando como tempo de serviço efetivo, exceto para efeitos de retribuição.

5- As ausências referidas no número anterior são comunicadas, por escrito, com um dia de antecedência ou, na sua impossibilidade, nos dois dias úteis seguintes ao primeiro dia de ausência.

6- O não cumprimento do disposto no número anterior torna as faltas injustificadas.

Artigo 10.º

Direito de consulta e proposta

1- Sem prejuízo do direito de consulta e proposta previsto noutras disposições deste regulamento e da lei, a empresa deve consultar, por escrito e, pelo menos, duas vezes por ano, previamente ou em tempo útil, os representantes dos trabalhadores ou, na sua falta, os próprios trabalhadores sobre:

a) A avaliação de riscos, incluindo os respeitantes aos grupos de trabalhadores sujeitos a riscos especiais;

b) As medidas de segurança e saúde, antes de as pôr prática ou, logo que seja possível, em caso de aplicação urgente das mesmas;

c) As medidas que, com impacto nas tecnologias ou funções, tenham repercussões sobre a saúde e a segurança dos trabalhadores;

d) O programa e a organização da formação em segurança e saúde no trabalho;

e) A designação ou exoneração de trabalhadores para funções específicas no domínio da segurança e saúde no trabalho;

f) A designação de trabalhadores responsáveis pela aplicação de medidas de primeiros socorros, combate a incêndios e evacuação de trabalhadores, a respetiva formação e o material disponível;

g) O recurso a serviços de apoio exteriores ou a técnicos qualificados para assegurar o desenvolvimento das atividades de segurança e saúde no trabalho;

h) O material de proteção a utilizar;

i) Os riscos profissionais, medidas de proteção e prevenção e a forma como se aplicam ao posto de trabalho ou função e órgão/serviço;

j) A lista anual dos acidentes de trabalho mortais e dos que geram incapacidade para o trabalho superior a três dias úteis;

k) Os relatórios dos acidentes de trabalho.

2- Quando consultados, os representantes dos trabalhadores têm quinze dias para emitir o respetivo parecer.

3- O prazo referido no número anterior pode ser alargado pela empresa, tendo em conta a extensão ou a complexidade da matéria.

4- Decorrido o prazo para emissão de parecer por parte dos representantes dos trabalhadores sem que tal aconteça, considera-se satisfeita a exigência de consulta.

5- A empresa que não acolha o parecer emitido pelos representantes dos trabalhadores ou, na sua falta, pelos próprios trabalhadores, deve informá-los dos fundamentos, nos termos legais.

6- As consultas feitas pela empresa aos representantes dos

trabalhadores, bem como as respetivas respostas e propostas apresentadas, devem constar de registo em livro próprio, organizado pelo órgão ou serviço. Os representantes dos trabalhadores devem organizar, eles próprios, um arquivo nos mesmos moldes.

Artigo 11.º

Outros direitos dos representantes dos trabalhadores para segurança e saúde no trabalho

1- A empresa deve pôr à disposição dos RT instalações adequadas, bem como meios materiais e técnicos necessários, incluindo transporte para visitar os locais de trabalho, desde que solicitado com antecedência.

2- Sem prejuízo da informação referida no artigo 4.º (Direito de informação) deste regulamento, os representantes dos trabalhadores para segurança e saúde no trabalho têm direito a:

a) Informações técnicas objeto de registo e aos dados médicos coletivos não individualizados;

b) Informações técnicas provenientes de serviços de inspeção e outros organismos competentes no domínio da segurança e saúde no trabalho.

3- Sem prejuízo do disposto no artigo 4.º (Direito de formação) deste regulamento, a empresa deve proporcionar condições para que os representantes dos trabalhadores recebam formação adequada, concedendo, se necessário, licença com remuneração ou sem remuneração caso beneficiem de subsídios específicos provenientes de outra entidade.

4- Os RT podem solicitar a intervenção de autoridades inspetivas, designadamente das que estão afetas ao ministério responsável pela área laboral ou outras competentes, bem como apresentar as suas observações do decurso de visitas e fiscalizações efetuadas.

5- Os representantes dos trabalhadores têm direito a distribuir informação relativa à segurança e saúde no trabalho, bem como a afixá-la em local apropriado, proporcionado pela empresa.

6- Os representantes dos trabalhadores têm direito a reunir periodicamente com o órgão de direção do órgão ou serviço, para discussão e análise de assuntos relacionados com a segurança e saúde no trabalho, devendo realizar-se, pelo menos, uma reunião por mês.

7- O tempo despendido na reunião referida no número anterior não afeta o crédito de horas mensal.

8- Da reunião referida nos números anteriores será lavrada ata que deve ser assinada por todos os presentes. Da ata deve ser dada uma cópia aos representantes dos trabalhadores para arquivo próprio.

9- Os representantes dos trabalhadores beneficiam de proteção em caso de procedimento disciplinar e despedimento, nos seguintes termos:

a) A suspensão preventiva do representante do trabalhador não impede que o mesmo tenha acesso aos locais e atividades que se enquadrem no exercício normal dessas funções;

b) O despedimento de trabalhador candidato a representante, bem como de trabalhador que exerça ou tenha exercido funções de representação na área da segurança e saúde no trabalho há menos de três anos, presume-se feito sem justa

causa ou motivo justificativo;

c) A suspensão das funções de representação na área da segurança e saúde no trabalho só pode ser decretada por tribunal, nos termos legais.

10- Os representantes dos trabalhadores não podem ser mudados de local de trabalho sem o seu acordo, salvo quando esta mudança resulte da mudança de instalações do órgão ou serviço ou decorrer de normas legais aplicáveis a todo o pessoal.

11- Do uso abusivo dos direitos consagrados neste artigo por parte de representantes dos trabalhadores pode incorrer responsabilidade disciplinar, civil ou criminal, nos termos gerais da lei.

SECÇÃO III

Serviços de segurança e saúde no trabalho

Artigo 12.º

Objetivos

A ação dos serviços de segurança e saúde no trabalho tem como objetivos:

a) O estabelecimento e manutenção de condições de trabalho que assegurem a saúde dos trabalhadores;

b) O desenvolvimento de condições técnicas que assegurem a aplicação das medidas de prevenção previstas no artigo 3.º (Deveres da empresa) do presente regulamento;

c) A informar e formar os trabalhadores e seus representantes no domínio da segurança e saúde no trabalho;

d) A informar e consultar os representantes dos trabalhadores ou, na sua falta, os próprios trabalhadores, em conformidade com o disposto no artigo 10.º (Direito de consulta e proposta) deste regulamento.

Artigo 13.º

Competências

1- As atividades técnicas de segurança e saúde no trabalho são exercidas por técnicos superiores ou por técnicos devidamente certificados nos termos da legislação aplicável.

2- Sem prejuízo do disposto na lei, compete aos serviços de segurança e saúde no trabalho:

a) Apoiar o representante legal da empresa no desempenho dos seus deveres na área da segurança e saúde no trabalho;

b) Emitir pareceres técnicos sobre projetos de construção e/ou alteração das instalações, bem como relativos às matérias de prevenção de riscos, equipamentos e métodos de trabalho;

c) Identificar e avaliar os riscos profissionais, assegurando que as exposições dos trabalhadores a agentes químicos, físicos e biológicos e aos fatores de risco psicossociais não constituem risco para a sua segurança e saúde;

d) Garantir a adequação do trabalho ao trabalhador, com vista a atenuar o trabalho monótono e repetitivo e a reduzir a exposição aos riscos psicossociais;

e) Planificar, de forma integrada, as atividades de segurança e saúde no trabalho, tendo em conta a prevenção e a ava-

liação de riscos, bem como a promoção da saúde;

- f) Elaborar um programa de prevenção de riscos;
- g) Elaborar o relatório anual de atividades do serviço de segurança e saúde no trabalho;
- h) Informar e formar os trabalhadores sobre os riscos profissionais para a sua segurança e saúde, bem como sobre as medidas de proteção e de prevenção;
- i) Organizar os meios destinados à prevenção, propor medidas de proteção coletiva e individual e coordenar as medidas a adotar, em caso de perigo grave e iminente;
- j) Propor a implementação das medidas de combate a incêndios, de primeiros socorros e de evacuação de pessoas;
- k) Assegurar a correta distribuição e utilização de fardamento e equipamento de proteção individual;
- l) Afixar sinalização de segurança nos locais de trabalho;
- m) Investigar e analisar todos os incidentes, acidentes de trabalho e doenças relacionadas com o trabalho, assegurando a aplicação de medidas corretivas para evitar novas ocorrências;
- n) Recolher, organizar, analisar e manter atualizados os dados sobre acidentes de trabalho e doenças profissionais, designadamente em termos estatísticos;
- o) Coordenar as inspeções internas de segurança sobre o grau de controlo de riscos e sobre a observância das normas e medidas de prevenção nos locais de trabalho;
- p) Promover a garantir a vigilância da saúde dos trabalhadores, em total cooperação e articulação com o serviço de medicina do trabalho.

Artigo 14.º

Medicina do trabalho

- 1- A responsabilidade técnica da vigilância da saúde cabe ao médico do trabalho que, por juramento, está obrigado a sigilo profissional.
- 2- Nos termos do número anterior, cabe ao médico do trabalho realizar os seguintes exames de saúde:
 - a) Exames de admissão, antes do início da prestação do trabalho ou nos 15 dias subsequentes;
 - b) Exames periódicos, anuais para trabalhadores com idade superior a 50 anos e de dois em dois anos para os demais trabalhadores;
 - c) Exames ocasionais, sempre que haja alterações substanciais nos componentes materiais de trabalho, passíveis de se refletir nocivamente sobre a saúde dos trabalhadores, bem como no caso de regresso ao trabalho após ausência superior a 30 dias, motivada por acidente ou doença.
- 3- Se assim o entender, o médico do trabalho pode solicitar exames complementares ou pareceres médicos especializados.
- 4- Sem prejuízo da realização de exames de saúde no período obrigatório, e em função do estado de saúde do trabalhador ou dos resultados da prevenção de riscos, o médico do trabalho pode aumentar ou encurtar a periodicidade dos referidos exames.
- 5- Sempre que a repercussão do trabalho e das condições em que este se realiza se revelar nocivo para a saúde do trabalhador, o médico do trabalho deve comunicar o facto ao

responsável dos serviços de segurança e saúde no trabalho e, se o estado de saúde do trabalhador o justificar, solicitar o seu acompanhamento por médico de família ou outro indicado pelo trabalhador.

Artigo 15.º

Ficha clínica

- 1- As observações clínicas relativas aos exames de saúde são anotadas na ficha clínica do trabalhador.
- 2- Cabe ao médico do trabalho fazer as devidas anotações na ficha clínica do trabalhador.
- 3- A ficha clínica do trabalhador está sujeita a sigilo profissional, pelo que só pode ser facultada pelo médico do trabalho às autoridades de saúde e aos médicos do serviço com competência inspetiva do ministério responsável pela área laboral.
- 4- Por solicitação do trabalhador que deixa de prestar serviço na empresa, o médico do trabalho deve entregar-lhe cópia da sua ficha clínica.

Artigo 16.º

Ficha de aptidão

- 1- Face ao resultado dos exames de admissão, periódicos ou ocasionais, o médico do trabalho deve preencher uma ficha de aptidão, da qual remete uma cópia ao responsável de recursos humanos do órgão ou serviço.
- 2- Se o resultado do exame revelar inaptidão do trabalhador, o médico do trabalho deve indicar, se for caso disso, outras funções que aquele possa desempenhar.
- 3- A ficha de aptidão não pode conter elementos que envolvam sigilo profissional.

Artigo 17.º

Encargos

A empresa suporta todos os encargos com a organização e funcionamento dos serviços de segurança e saúde no trabalho, incluindo exames, avaliações de exposições, testes e demais ações realizadas para a prevenção de riscos profissionais e para a vigilância da saúde.

SECÇÃO IV

Disposições comuns

Artigo 18.º

Equipamentos de proteção individual

- 1- É equipamento de proteção individual (EPI) todo o equipamento, complemento ou acessório, que se destine a ser utilizado por um trabalhador para se proteger dos riscos para a sua segurança e saúde.
- 2- O EPI é fornecido sempre que não seja possível eliminar os riscos na fonte ou quando não for possível a colocação de proteção coletiva, ou ainda quando não seja possível a sua limitação através de proteção coletiva nem por métodos ou processos de organização do trabalho.

3- Compete à empresa:

a) Fornecer, gratuitamente, aos trabalhadores os equipamentos de proteção individual, doravante designados EPI, bem como a sua substituição quando necessária, desde que não motivada por negligência grosseira destes;

b) Informar e formar os trabalhadores sobre a correta utilização dos respetivos EPI;

c) Garantir que o equipamento de proteção individual só é utilizado pelo trabalhador a quem foi confiado. Em caso de necessidade justificada, a utilização de EPI por mais que um utilizador fica sujeita a autorização expressa da empresa, que garante as medidas necessárias à salvaguarda das condições de segurança e saúde dos utilizadores.

4- A escolha dos EPI deve ser conforme os padrões normativos, designadamente tendo em conta princípios de adequabilidade, conceção e fabrico, compatibilidade, conforto, ergonomia e conformidade, nos termos da legislação aplicável.

5- Os representantes dos trabalhadores ou, na sua falta, os próprios trabalhadores, devem ser consultados, previamente e em tempo útil, sobre a escolha dos EPI, bem como de quaisquer outros equipamentos e fardamentos a utilizar.

6- Com as necessárias adaptações, o disposto nos números anteriores aplica-se à seleção, fornecimento, manutenção e substituição de quaisquer outras peças de fardamento ou equipamento para os trabalhadores.

Artigo 19.º

Vestiários, lavabos e balneários

1- A empresa obriga-se a instalar os trabalhadores em boas condições de segurança e saúde, provendo os locais de trabalho com os requisitos necessários e indispensáveis, incluindo a existência de vestiários, lavabos e balneários, para uso dos trabalhadores.

2- Os vestiários, lavabos e balneários disponibilizados devem ser de fácil acesso e garantindo uma utilização separada por mulheres e homens.

Artigo 20.º

Locais para refeição

Dentro das possibilidades da empresa, esta tomará as medidas necessárias para colocar à disposição dos trabalhadores um local condigno, arejado e asseado, servido de água potável, com mesas e cadeiras suficientes e equipado com os eletrodomésticos que sejam minimamente necessários ao aquecimento de refeições ligeiras em cada local de trabalho, ou, quando tal não se mostre possível, a assegurar que os trabalhadores se possam deslocar do seu local de trabalho para outro, próximo, que assegure as referidas condições.

Artigo 21.º

Primeiros socorros

Sem prejuízo de instalações próprias para prestar cuidados de primeiros socorros, a empresa, através dos serviços de segurança e saúde no trabalho, deve garantir que todos os locais de trabalho dispõem de material básico de primeiros socorros, situado em lugar de fácil acesso e devidamente identificado.

Artigo 22.º

Princípios sobre o consumo de álcool e de outras substâncias psicoativas

1- A dependência do álcool, como de outras drogas, deve ser entendida como uma doença e, por conseguinte, tratada como tal, sem qualquer discriminação e com recurso aos correspondentes serviços de saúde.

2- O tratamento e reabilitação de trabalhador ou trabalhadora só se pode realizar mediante solicitação ou aceitação voluntária do próprio/a, não podendo ser exercida qualquer medida de pressão ou coação para o efeito.

3- Todo aquele que queira receber tratamento e reabilitação para os seus problemas relacionados com o consumo de álcool ou droga não deve ser alvo de discriminação, devendo gozar dos direitos de reserva sobre a vida privada, da confidencialidade dos dados, da mesma segurança de emprego e das mesmas oportunidades de promoção que os seus colegas.

4- Durante o tratamento, a empresa garante a manutenção do posto de trabalho ou, com o seu acordo, a transferência do trabalhador/a para outras funções, sem perda de quaisquer direitos e galias.

5- As disposições constantes deste artigo, bem como do anexo VIII do presente AE, serão sempre interpretadas e integradas em pleno respeito pelo espírito do enquadramento jurídico nacional, comunitário e internacional e nomeadamente à luz das diretivas estabelecidas na Deliberação 890/2010 da Comissão Nacional de Proteção de Dados, ou de qualquer outra que a venha a substituir, que aqui as partes outorgantes acolhem expressamente.

ANEXO VII

Formação profissional

Artigo 1.º

Princípios gerais

1- Os trabalhadores têm direito à formação profissional inicial e à aprendizagem ao longo da vida.

2- A empresa deve elaborar em cada ano planos de formação.

3- A empresa obriga-se a passar certificados de frequência e de aproveitamento das ações de formação profissional por si promovidas.

4- As ações de formação devem ocorrer durante o horário de trabalho, sempre que possível, sendo o tempo nelas despendido, para todos os efeitos, considerado como tempo de trabalho.

5- Realizando-se a formação profissional fora do horário de trabalho por determinação da empresa, os trabalhadores participantes têm direito ao pagamento de trabalho suplementar, subsídio de refeição, subsídio de transporte e ajudas de custo nos termos previstos neste AE.

6- A empresa deverá facilitar a realização nos locais de trabalho de ações de educação e formação sindical organizadas pelas organizações sindicais.

7- O trabalhador tem direito a licenças de formação, sem

retribuição, para ações de formação cujo conteúdo é livremente estabelecido por si.

Artigo 2.º

Plano de formação

1- A empresa elabora anualmente planos de formação, que incluirão, obrigatoriamente, os objetivos da formação, as ações que dão lugar à emissão de certificados de formação profissional, o número de horas de formação a realizar, o local e o horário previsível de realização das ações, as matérias objeto de formação bem como a categoria dos trabalhadores a abranger pelas mesmas, que incluirão as medidas necessárias:

- a) À atualização e melhoria dos conhecimentos e das competências dos trabalhadores, visando o seu aperfeiçoamento profissional, numa perspetiva de aprendizagem ao longo da vida;
- b) À adaptação dos trabalhadores a novas tecnologias ou a novos métodos ou processos de trabalho;
- c) Às medidas de reconversão e requalificação profissional e reciclagem;
- d) À melhoria do nível de educação básica;
- e) Permitir a frequência de cursos profissionais de interesse para a empresa.

2- Poderão ser abrangidas no plano previsto no número anterior, ações de formação, realizadas em parceria com o sindicato outorgante, tendentes ao reconhecimento, validação e certificação de competências equiparadas a níveis de escolaridade ou habilitações académicas.

3- O plano anual de formação deverá, no mínimo, abranger 10 % dos trabalhadores e um número mínimo de 35 horas certificadas.

4- As horas de formação podem ser transformadas em créditos acumulados ao longo de um período máximo de 3 anos, quando as ações de formação não forem organizadas pela empresa, por motivos que lhe sejam imputáveis.

5- O sindicato outorgante da convenção tem o direito de informação sobre os planos de formação da empresa.

Artigo 3.º

Mínimo de horas anuais de formação

1- O cumprimento do número mínimo de horas anuais de formação certificada, previsto no artigo anterior, pode ser realizado por intermédio de uma ou mais ações de formação.

2- A formação certificada, prevista nos termos do número anterior, pode ser realizada diretamente pelo empregador ou por intermédio de entidade formadora devidamente acreditada para o efeito.

Artigo 4.º

Direito individual à formação

1- O direito individual à formação vence-se no dia 1 de janeiro de cada ano civil.

2- Sem prejuízo do disposto no número anterior, no ano da contratação, o trabalhador tem direito à formação após seis meses de duração do contrato.

3- Nos casos previstos no número anterior, o número de horas de formação será, no mínimo, proporcional ao tempo de duração do contrato, à data prevista para o início da primeira ação de formação certificada.

4- Se o trabalhador enquadrado nos termos do disposto nos números 2 e 3 deste artigo, não for objeto de formação no ano da contratação, o crédito de horas correspondente transfere-se para o ano seguinte, sendo proporcional ao tempo decorrido entre a contratação e o fim do ano civil.

5- O disposto nos números anteriores é aplicável, com as devidas adaptações aos trabalhadores com contrato a termo, cuja duração, inicial ou renovada seja inferior a um ano.

Artigo 5.º

Formação de reconversão

1- A empresa promoverá ações de formação profissional de requalificação e de reconversão, por razões:

- a) Determinadas por condições de saúde do trabalhador que imponham incapacidades ou limitações no exercício das respetivas funções;
- b) Determinadas por necessidades de reorganização de serviços ou por modificações tecnológicas e sempre que se demonstre a inviabilidade de manutenção de certas categorias profissionais.

2- Da requalificação ou reconversão não pode resultar baixa de remuneração ou perda de quaisquer benefícios, garantias ou regalias de carácter geral.

Artigo 6.º

Relatório anual da formação contínua

1- A empresa elabora anualmente um relatório sobre a execução da formação contínua, indicando o número total de trabalhadores ao seu serviço, os trabalhadores abrangidos por cada ação, ações realizadas e número de trabalhadores participantes, por áreas de atividade da empresa, bem como os encargos globais da formação e fontes de financiamento.

2- O relatório deverá ser enviado à comissão sindical, ou aos delegados sindicais na falta desta, durante o primeiro trimestre de cada ano, sem prejuízo do seu envio para outras entidades previstas na legislação vigente.

Artigo 7.º

Informação e consulta

1- O sindicato outorgante, a comissão sindical ou os delegados sindicais na falta desta, podem emitir pareceres sobre os planos anuais de formação e sobre os relatórios anuais de formação contínua, no prazo de 15 dias após a receção de cada um destes.

2- Decorrido o prazo referido no número anterior sem que qualquer dos pareceres tenha sido entregue à empresa, considera-se satisfeita a exigência de consulta.

Artigo 8.º

Cessação do contrato

Cessando o contrato de trabalho, qualquer que seja o seu fundamento, o trabalhador tem direito a receber a retribuição

correspondente ao crédito de horas para formação que não lhe tenha sido proporcionado.

ANEXO VIII

Regulamento para a prevenção e controlo do consumo de bebidas alcoólicas e outras substâncias psicoactivas

CAPÍTULO I

Disposições gerais

Artigo 1.º

Âmbito e objecto

1- O presente regulamento estabelece os procedimentos a adoptar na prevenção e consumo de álcool e drogas em meio laboral, de acordo com a lei vigente.

2- Este regulamento tem como finalidade prioritária contribuir para a saúde e bem-estar de todos e todas os que, independentemente do vínculo, natureza das funções que exercam e/ou das responsabilidades que tenham, exercem a sua actividade na empresa, salvaguardando a sua segurança nos locais de trabalho.

3- A empresa actuará sempre com vista à reabilitação de trabalhador com problemas relacionados com o consumo de álcool e substâncias psicoactivas.

4- Podem ser submetidos a testes de controlo de alcoolemia e drogas, todos os trabalhadores que, em exercício de funções e dada a natureza do seu posto de trabalho, exerçam actividades que exijam elevado nível de perícia e/ou envolvam especiais riscos para a segurança e saúde dos próprios ou de terceiros.

5- Os testes realizados no âmbito do número anterior, têm que ser concretamente justificados.

Artigo 2.º

Definições

Para o disposto no presente regulamento, entende-se por:

a) Bebida alcoólica: toda a bebida que, por fermentação, destilação ou adição, contenha um título alcoométrico superior a 0,5 l;

b) Droga: termo que se emprega com vários sentidos. No sentido médico, é toda a substância que pode evitar ou curar uma doença, ou melhorar o bem-estar físico ou psicológico de uma pessoa: analgésicos, anti-histamínicos, anti-reumáticos, indutores de sono, anti-depressivos e tranquilizantes, entre outros;

Na linguagem comum, o termo refere-se a substâncias psicoactivas e, em particular, às drogas ilícitas ou ilegais, entre as quais destacamos: haxixe, heroína, cocaína, ecstasy, LSD, morfina;

Em contexto laboral, a expressão «álcool e outras drogas» destina-se a chamar a atenção para o facto de substâncias como o tabaco, o álcool, o café, o chá ou o cacau serem dro-

gas, apesar de legais;

Para efeitos do presente regulamento, o termo «droga» reporta-se ao conceito utilizado em linguagem comum.

c) Substância psicoactiva: uma substância que, quando ingerida, bebida, injectada, fumada, inalada pode alterar o humor, comportamento e processo cognitivo, por afectação do sistema nervoso central;

d) Tolerância: capacidade do organismo para reagir mais ou menos ao álcool ou drogas. O consumo regular provoca uma maior tolerância, levando o organismo a precisar de ingerir mais quantidade para produzir os efeitos pretendidos;

e) Dependência: necessidade que a pessoa tem de ingerir, repetidamente, doses de álcool, drogas ou medicamentos, para se sentir bem ou para que não se sintam mal;

f) Alcoolismo: problema de saúde primário, crónico cujo desenvolvimento e manifestações são influenciados por factores genéticos, psicossociais e ambientais. O problema é frequentemente progressivo e fatal. Caracteriza-se por um controlo deficiente contínuo ou periódico sobre o consumo de bebidas alcoólicas, obsessão com o álcool, consumo de bebidas alcoólicas apesar das consequências adversas e distorção do pensamento, nomeadamente negação.

Artigo 3.º

Campanhas de prevenção

A empresa compromete-se a desenvolver acções de informação, sensibilização e formação sobre o consumo de álcool e drogas, destinadas a todas as pessoas que desempenham funções no âmbito da empresa, independentemente do seu vínculo profissional.

Artigo 4.º

Princípios gerais

1- A dependência do álcool, como de outras drogas, deve ser entendida como uma doença e, por conseguinte, tratada como tal, sem qualquer discriminação e com recurso aos correspondentes serviços de saúde.

2- O tratamento e reabilitação de trabalhador ou trabalhadora só se pode realizar mediante solicitação ou aceitação voluntária do próprio/a, não podendo pois ser exercida qualquer medida de pressão ou coacção para o efeito.

3- Todo aquele que queira receber tratamento e reabilitação para os seus problemas relacionados com o consumo de álcool ou droga não deve ser alvo de discriminação, devendo gozar dos direitos de reserva sobre a vida privada, da confidencialidade dos dados, da mesma segurança de emprego e das mesmas oportunidades de promoção que os seus colegas.

4- Durante o tratamento, a empresa garante a manutenção do posto de trabalho ou, com o seu acordo, a transferência do trabalhador/a para outras funções, sem perda de quaisquer direitos e regalias.

5- Os representantes dos trabalhadores ou, na sua falta, os próprios trabalhadores bem como as suas estruturas sindicais, participam em todas as fases deste regulamento, designadamente na sua concepção, implementação, acompanhamento e avaliação.

CAPÍTULO II

Realização de testes para controlo de álcool e drogas

Artigo 5.º

Competências para a realização de exames

1- A realização de testes de controlo de álcool e/ou drogas é feita por solicitação e/ou responsabilidade do médico do trabalho ou por entidade protocolada para o efeito.

2- Quando a realização de testes é efectuada por entidade protocolada, fica a mesma obrigada por contrato escrito, ao cumprimento do sigilo médico inerente à realização dos testes referidos no número 1 deste artigo.

3- Os testes são realizados por profissionais de saúde, em local reservado por estes e destinam-se, exclusivamente, a verificar a aptidão do trabalhador/a para o desempenho das suas funções.

Artigo 6.º

Testes de despistagem do consumo de álcool e/ou drogas

1- A determinação da taxa de álcool no sangue (TAS) é feita através da análise do ar expirado (TAE), utilizando um alcoolímetro, devidamente aprovado, ou por meio de métodos biológicos.

2- A determinação de drogas é realizada por meio de kit rápido ou, também ela, por meio de métodos biológicos.

Artigo 7.º

Métodos biológicos

1- Para além dos exames referidos no artigo anterior, poderá ser feita colheita através de métodos biológicos.

2- A recolha por métodos biológicos assenta, fundamentalmente, em análises ao sangue ou à urina.

3- Os métodos biológicos podem ser utilizados para:

a) Determinação imediata da taxa de álcool no sangue, dispensando o alcoolímetro;

b) Realização da contraprova, no caso desta ter sido solicitada pelo trabalhador;

c) Determinação imediata da presença de substâncias psicoactivas.

Artigo 8.º

Realização dos testes

1- Os testes são aplicados, conforme disposto no número 2 do artigo 1.º, por sorteio aleatório.

2- Antes da realização dos referidos testes, o trabalhador deve ser devidamente informado sobre a finalidade do mesmo, quem tem acesso à informação e as condições, momento e realização do controlo.

3- O trabalhador pode, se assim o entender, solicitar a presença de uma testemunha de sua confiança durante a realização do teste.

4- A recusa do trabalhador em realizar os testes não pode levar à presunção de que este se encontra sob efeito das subs-

tâncias a controlar.

5- Em caso de recusa injustificada por parte do trabalhador, este pode incorrer na violação do dever de obediência.

Artigo 9.º

Resultados de exames

1- Partindo do princípio enunciado pela Organização Mundial de Saúde, segundo o qual a mesma quantidade de bebida, ingerida pela mesma pessoa, pode resultar em taxas de alcoolemia diferentes, consoante o estado psicológico e a situação em que esta se encontra:

a) Os resultados obtidos pela realização dos testes devem ser analisados caso a caso;

b) Tomando como referência a taxa de 0,5 gramas de álcool no sangue, caberá sempre ao médico do trabalho determinar se o trabalhador está ou não apto para a execução das suas tarefas em condições que garantam a sua segurança e saúde, bem como a de terceiros.

2- A presença de drogas no organismo é considerada como resultado positivo.

3- O trabalhador será imediatamente informado do resultado dos testes, podendo requerer, por escrito, que lhe seja feita uma contraprova em instituição hospitalar ou em laboratório autorizado e indicado pelo trabalhador.

4- Os encargos inerentes à contraprova são suportados pela empresa.

Artigo 10.º

Obrigações de sigilo

1- Os valores obtidos na realização dos testes de controlo de álcool e/ou drogas são registados pelo médico do trabalho na «ficha clínica» do trabalhador, devendo o médico entregar uma cópia da mesma ao trabalhador sempre que esta seja solicitada.

2- Qualquer informação relativa à saúde do trabalhador é de acesso restrito do médico do trabalho ou, sob sua direcção e controlo, a outros profissionais de saúde obrigados por sigilo profissional, em virtude do que os resultados enunciados no ponto anterior não podem ser fornecidos, sob qualquer pretexto, a outra entidade que não às autoridades de saúde e aos médicos do serviço com competência inspectiva do ministério responsável pela área laboral.

3- Com base na ficha clínica, o médico do trabalho preenche a «ficha de aptidão», onde indica se o trabalhador está ou não apto para desempenhar as suas funções, garantindo que da mesma não constam quaisquer elementos que envolvam sigilo profissional.

4- Se concluir pela inaptidão do trabalhador e sendo caso disso, o médico do trabalho deve sugerir outras funções que este possa desempenhar.

5- Da ficha de aptidão deve ser dada cópia ao Departamento de Recursos Humanos da empresa.

Artigo 11.º

Problemas de saúde relacionados com o álcool e/ou drogas

1- Os trabalhadores que sofrerem de problemas relaciona-

dos com o álcool e/ou drogas devem receber o mesmo tratamento que os trabalhadores que sofrem de outros problemas de saúde.

2- A informação relativa a problemas relacionados com o álcool e/ou drogas não deve ser incluída no processo pessoal do trabalhador mas arquivada em separado.

3- Quando os problemas enunciados no número 1 deste artigo determinem a inaptidão do trabalhador para o desempenho das suas tarefas, a empresa deve, através do médico do trabalho, ajudar o trabalhador no aconselhamento, tratamento e reabilitação necessárias.

4- O trabalhador só pode ser orientado para aconselhamento, tratamento e reabilitação se essa for sua vontade expressa.

Artigo 12.º

Avaliação do regulamento

1- Sem prejuízo de outras avaliações, o presente regulamento, bem como o resultado da sua aplicação, é analisado e avaliado anualmente.

2- Os representantes dos trabalhadores ou, na sua falta, os próprios trabalhadores bem como as suas estruturas sindicais, são parte integrante no processo de avaliação referido, garantindo a efectivação dos direitos de informação, consulta e negociação em sede de segurança e saúde no trabalho.

Artigo 13.º

Disposições transitórias

1- No prazo de noventa dias após a entrada em vigor do AE de que este regulamento faz parte integrante, as partes outorgantes comprometem-se a elaborar a lista das categorias passíveis de ser sujeitas aos testes descritos no presente regulamento, sem prejuízo da decisão final dos trabalhadores a abranger pelos mesmos caber sempre ao médico do trabalho.

2- As partes comprometem-se ainda, no mesmo prazo, a elaborar quaisquer documentos complementares a que este regulamento alude, ou outros que se mostrem necessários para a sua aplicação, sempre de acordo com os princípios enunciados pela Deliberação 890/2010 da Comissão Nacional de Protecção de Dados, ou outra que a venha a substituir, para todos os devidos e legais efeitos.

ANEXO IX

Regulamento de utilização de vestuário e equipamento de segurança

SECÇÃO I

Vestuário e fardamento

Artigo 1.º

O uso de vestuário fornecido pela empresa é obrigatório para todos os trabalhadores que exerçam funções externas ou de atendimento ao público.

Artigo 2.º

Encontram-se abrangidos pelo número anterior, nomeadamente:

- a) Pessoal do atendimento, cobrança e tesouraria;
- b) Pessoal operacional;
- c) Fiscalização;
- d) Leitores de consumos.

Artigo 3.º

1- As peças do vestuário serão entregues mediante termo de responsabilidade, sendo o trabalhador responsável pelo bom uso do mesmo.

2- A combinação das peças de vestuário fica a cargo dos trabalhadores.

Artigo 4.º

1- Os danos que ocorram no vestuário são da exclusiva responsabilidade do trabalhador, salvo casos de força maior ou desgaste causado pelo desempenho de funções.

2- No caso de existir necessidade na troca de alguma peça, deverá o trabalhador entregar a peça danificada e respetiva justificação.

3- A não entrega das peças de vestuário usadas ou danificadas confere a obrigação de indemnizar a empresa no valor das peças em falta.

4- O disposto no número anterior é aplicável quando cessar o vínculo jurídico à empresa.

SECÇÃO II

Equipamento de proteção e segurança

Artigo 5.º

1- Compete à empresa a criação de condições de segurança, higiene e saúde em todos os aspetos relacionados com o trabalho.

2- Compete ainda à empresa a criação de medidas coletivas de segurança bem como o fornecimento de equipamento de proteção individual.

Artigo 6.º

1- Constitui obrigação dos trabalhadores cooperar com a empresa em matéria de segurança, higiene e segurança no trabalho.

2- Constitui ainda obrigação dos trabalhadores o uso de equipamento de proteção individual.

3- Sempre que se verifique o desrespeito pelas normas de segurança, nomeadamente o não fornecimento de equipamento de proteção individual, deverão os trabalhadores alertar os superiores hierárquicos para esse facto.

SECÇÃO III

Disposições finais

Artigo 7.º

1- Os trabalhadores que desrespeitem as normas previstas

no presente regulamento, poderão incorrer em procedimento disciplinar.

2- A prestação de falsas declarações relativas ao uso de vestuário e equipamento de segurança poderá dar origem a procedimento disciplinar.

3- Acessoriamente, a não observância no disposto na secção II do presente anexo determina a não atribuição do subsídio de insalubridade, penosidade e risco, nos termos definidos no respetivo anexo.

ANEXO X

Código de Ética

1- Compromisso de ética

A A.S. - Empresa das Águas de Santarém, EM, SA preconiza a prossecução dos seus objetivos no cumprimento de elevados padrões de conduta ética, baseados nos conceitos de responsabilidade social e desenvolvimento sustentável.

Neste sentido, elaborou-se o presente Código de Ética por forma a se constituir um instrumento corporativo onde se encontram sistematizados e descritos os valores e princípios que orientam a conduta pessoal e profissional dos colaboradores da A.S. - Empresa das Águas de Santarém, EM, SA.

Este documento vem expressar o compromisso da administração da A.S. - Empresa das Águas de Santarém, EM, SA com uma conduta ética nos seus relacionamentos internos e externos, sendo aplicável a todos os colaboradores da empresa, independentemente da sua função ou posição hierárquica.

2- Objetivos do Código de Ética

O código de Ética da A.S. - Empresa das Águas de Santarém, EM, SA tem por objetivo enquadrar a visão, missão e os valores da empresa num conjunto de referências e linhas de orientação que deverão mobilizar os comportamentos e atitudes de todos os colaboradores nas suas atividades diárias.

O Código de Ética da A.S. - Empresa das Águas de Santarém, EM, SA pretende:

- Cimentar junto de todos os dirigentes, chefias e demais responsáveis e trabalhadores as regras de conduta que todos devem seguir e adotar nas suas relações recíprocas e nas que, em nome da empresa, estabelecem com as entidades externas da empresa;
- Promover na empresa a existência e a partilha de valores e normas de conduta comuns e que permitam mais adequadamente cumprir a missão da empresa;
- Expandir e consolidar as relações de confiança entre a empresa e seus parceiros;
- Clarificar sobre a subjetividade das interpretações pessoais nos princípios morais e éticos.

As referências e linhas de orientação constantes do Código de Ética visam garantir elevadas práticas de condutas profissionais e relacionais e de afirmação dos valores da cultura da empresa.

3- Razão da existência do código

As especificidades e desafios inerentes à gestão da atividade da A.S. - Empresa das Águas de Santarém, EM, SA,

assim como as diferentes relações da empresa quer com os clientes quer com parceiros e fornecedores, fundamentam a formalização dos princípios éticos que devem ser observados e adotados por todos os trabalhadores como modelo comportamental para a execução das suas atividades profissionais.

O presente Código de Ética contém os valores e princípios que alavancam a cultura empresarial da A.S. - Empresa das Águas de Santarém, EM, SA, promovendo a construção de comportamentos e consciências éticas comuns dos seus trabalhadores.

4- Âmbito de aplicação

As referências e linhas de orientação do Código de Ética deverão ser seguidas por todos os trabalhadores da A.S. - Empresa das Águas de Santarém, EM, SA, independentemente do seu vínculo laboral bem como da posição hierárquica que ocupem, e todas as pessoas e entidades que prestem serviços à A.S. - Empresa das Águas de Santarém, EM, SA, qualquer que seja a natureza jurídica da sua relação.

5- Natureza das regras

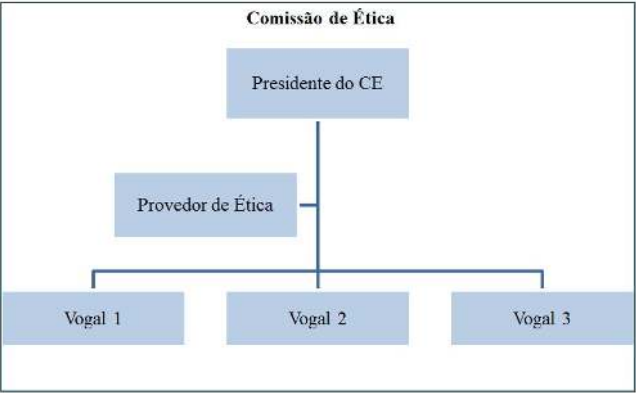
O Código de Ética da A.S. - Empresa das Águas de Santarém, EM, SA pretende garantir o cumprimento de condutas profissionais de elevado padrão ético e moral por parte de todos os trabalhadores da empresa. As regras constantes no Código de Ética da A.S. - Empresa das Águas de Santarém, EM, SA apresentam-se também como uma referência no que respeita a padrões de conduta exigível no relacionamento entre a empresa, os clientes, parceiros e fornecedores.

Constitui falta grave, passível de procedimento disciplinar ou outro aplicável, a violação do disposto no presente Código de Ética.

6- Governo do Código de Ética

6.1- Estrutura do Governo

Com o principal objetivo de zelar pelo cumprimento do Código de Ética, é constituído uma comissão de ética, composto por um presidente, um provedor e três vogais.



6.2- Competências e responsabilidades

A Comissão de Ética tem as seguintes competências e responsabilidades:

- Promover o respeito pelo Código de Ética;
- Analisar situações que indiciem violações do Código de Ética, avaliar a gravidade garantindo o direito à defesa das

peçoas envolvidas;

- Definir a aplicação de medidas disciplinares;
- Comunicar aos órgãos competentes e de supervisão as violações suscetíveis de configurar ilícitos civis ou criminais;
- Analisar e aprovar relatórios sobre o desempenho na aplicação do Código de Ética;
- Elaborar pareceres, mediante solicitação, sobre práticas ou códigos de conduta nos domínios da ética ou da deontologia, desenvolvidos no quadro de necessidades específicas, legais ou regulamentares;
- A comissão de ética é secretariado rotativamente por um dos vogais sob nomeação anual do presidente;
- Rever a adequação do Código de Ética em função das necessidades da empresa e disposições legais em vigor.

O presidente da comissão de ética tem como principais responsabilidades:

- Propor o provedor de ética e os vogais da comissão de ética;
- Nomear o vogal que presta secretariado da comissão de ética;
- Coordenar as atividades a desenvolver no âmbito da comissão de ética;
- Aplicar o voto de qualidade sempre que se verifique empate na decisão;
- Agendar e convocar as reuniões da comissão de ética.

O provedor de ética é proposto pelo presidente da comissão de ética, por um período de dois anos renováveis, e tem as seguintes responsabilidades:

- Analisar reclamações e denúncias relativas a infrações ao código de ética, instruir os processos e apresentar à comissão de ética;
- Acompanhar os processos de violação ao Código de Ética estabelecendo a comunicação com o reclamante;
- Propor à comissão de ética possíveis alterações no Código de Ética.

Os vogais da comissão de ética têm como principais responsabilidades:

- Participar nas reuniões da comissão de ética;
- Votar as decisões discutidas em comissão de ética;
- Assumir funções de secretariado da comissão de ética sempre que nomeados;
- Discutir e apresentar propostas no relativamente aos temas discutidos no âmbito da comissão de ética.

6.3- Funcionamento da comissão de ética

As regras de funcionamento da comissão de ética determinam a periodicidade das reuniões da comissão, o processo de decisão e onde deverão ser registados os temas discutidos e as decisões tomadas.

As regras de funcionamento geral são as seguintes:

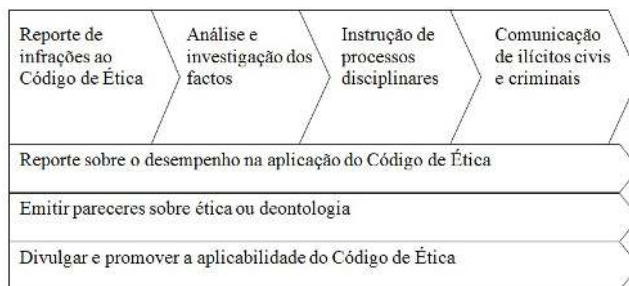
- A comissão reúne semestralmente, ou sempre que for convocado pelo seu presidente, ou por iniciativa de pelo menos três dos seus membros;
- As decisões da comissão de ética devem ser tomadas por maioria, tendo o presidente voto de qualidade sempre que se verificar empate na votação;
- As reuniões da comissão de ética deverão ser documentadas em ata e assinada por todos os membros presentes.

6.4- Procedimentos de Governo

Os procedimentos de Governo do Código de Ética determinam e condicionam a atuação da empresa no âmbito da aplicação e gestão do Código de Ética, assegurando a uniformidade dos critérios de atuação.

Os procedimentos poderão assumir duas naturezas:

- Procedimentos no âmbito da identificação, análise, instrução e gestão de processos de violação do Código de Ética;
- Procedimentos transversais decorrentes da gestão e acompanhamento da aplicação e gestão do Código de Ética.



Reporte de infrações ao Código de Ética

Os trabalhadores, clientes, parceiros ou fornecedores que desejarem efetuar reclamações de alegadas infrações ao Código de Ética, deverão fazê-lo por escrito e remeter por carta, *fax* ou *e-mail* ao provedor de ética. As reclamações deverão conter a informação do nome, morada e telefone de contacto do reclamante, bem como uma descrição detalhada da situação reclamada.

6.4.1- Análise e investigação dos factos

As alegadas infrações ao Código de Ética reportadas são analisadas pelo provedor de ética de acordo com as normas que constituem o Código de Ética e com a legislação em vigor. São investigados os factos descritos pelo reclamante podendo ser necessário a realização de averiguações nomeadamente através de entrevistas com os intervenientes no sentido de apurar a investigação e apoiar a tomada de decisão. O provedor de ética instrui os processos e apresenta à comissão de ética, num prazo de duas semanas desde a data de registo da reclamação, um relatório preliminar com a descrição da situação reportada e os aspetos conhecidos e relevantes para o seu enquadramento, assim como com um parecer preliminar quanto à pertinência da classificação da situação como infração ao Código de Ética e sobre os potenciais riscos presentes. A comissão de ética analisa os relatórios preliminares, decidindo, em cada caso, quanto à pertinência da sua classificação como infração ao Código de Ética, bem como sobre a eventual necessidade de ser conduzida uma investigação mais aprofundada. Para este efeito, a comissão de ética poderá utilizar auditores internos ou contratar auditores externos ou outros recursos para auxiliarem na investigação.

6.4.2- Instrução de processos disciplinares

Os processos analisados e provados pela comissão de ética como violadores do Código de Ética serão alvo de processos disciplinares e ações corretivas. As pessoas implicadas

em alguma alegada infração ao Código de Ética devem ser avisadas do seu direito a contratar aconselhamento jurídico.

6.4.3- Comunicação de ilícitos civis e criminais

A comissão de ética faz a comunicação aos órgãos competentes e de supervisão das violações suscetíveis de configurar ilícitos civis ou criminais. As ações determinadas podem incluir alterações aos métodos de trabalho e de interação entre trabalhadores e/ou terceiros, bem como em procedimentos de controlo ou nas políticas da sociedade.

6.4.4- Reporte sobre o desempenho na aplicação do Código de Ética

O provedor de ética reporta, no final de cada semestre, à comissão de ética sobre o desempenho na aplicação do Código de Ética, propondo possíveis alterações ao código em função das necessidades identificadas.

A comissão de ética procede à revisão, numa base anual, do Código de Ética da A.S. - Empresa das Águas de Santarém, EM, SA e do seu regulamento por forma a assegurar que se mantêm adequados aos objetivos definidos de rigor, transparência, isenção e integridade de atuação e que são apropriadamente divulgados e aplicados.

O relatório da revisão será submetido ao conselho de administração para avaliação e aprovação.

6.4.5- Emitir pareceres sobre ética ou deontologia

A comissão de ética, sempre que solicitado ou considere necessário, elabora pareceres sobre práticas ou códigos de conduta nos domínios da ética ou da deontologia, desenvolvidos no quadro de necessidades específicas, legais ou regulamentares.

6.4.6- Divulgar e promover a aplicabilidade do Código de Ética

O Código de Ética da A.S. - Empresa das Águas de Santarém, EM, SA está disponível para todos os trabalhadores da empresa, seja qual for a natureza do vínculo de trabalho estabelecido. Todas as dúvidas e questões sobre o Código de Ética devem ser redigidas e enviadas para o provedor de ética.

Com o objetivo de dar a conhecer e esclarecer o Código de Ética e o seu regulamento, o Gabinete de Comunicação promoverá ações de sensibilização de acordo com o plano de comunicação definido.

7- Visão e missão

A A.S. - Empresa das Águas de Santarém, EM, SA define a sua visão e missão como:

Visão

Satisfazer as necessidades de abastecimento de água e de recolha de águas residuais da população do município de Santarém, num quadro de sustentabilidade económica, financeira e técnica.

Missão

Pautar a nossa atuação na prestação de um serviço pú-

blico de qualidade, orientada por princípios de eficácia de gestão, não descurando a defesa dos valores de ordem social e ambiental.

8- Valores fundamentais

As atividades e os desafios na A.S. - Empresa das Águas de Santarém, EM, SA assentam em valores que regem a atuação de todos os trabalhadores nas posturas e práticas diárias, destacando-se:

- Sustentabilidade económica, financeira, social e ambiental como forma de garantir a prestação de um serviço de excelência, a continuidade da nossa atividade e promover a qualidade de vida e o bem-estar no concelho de Santarém;
- Responsabilidade, consubstanciada em padrões éticos, de respeito, integridade e humildade, constituem os alicerces fundamentais que orientam a nossa forma de atuar;
- Equidade na garantia de satisfação das necessidades de saneamento básico em Santarém;
- Qualidade, como a via para prestar um serviço de saneamento básico com reconhecidos padrões de excelência que mereçam a confiança dos nossos clientes e *stakeholders*;
- Motivação dos RH e espírito de equipa são as bases para a melhoria contínua do desempenho e o motor do nosso desenvolvimento organizacional;
- Criação de valor é o que nos motiva;
- Inovação é o que nos inspira.

9- Princípios éticos e de conduta

A A.S. - Empresa das Águas de Santarém, EM, SA e todos os seus trabalhadores devem assentar o desenvolvimento da sua atividade nos seguintes princípios de atuação:

- Respeito e promoção dos direitos humanos, preconizados na Declaração Universal dos Direitos Humanos das Nações Unidas;
- Respeito pelos direitos dos trabalhadores, instituídos pela Organização Internacional do Trabalho;
- Respeito pelas normas de segurança e saúde, assegurando um ambiente de trabalho seguro e saudável aos trabalhadores;
- Luta contra a discriminação, garantindo a igualdade de oportunidades a todos os trabalhadores atuais ou potenciais;
- Luta contra todos os tipos de corrupção, combatendo as práticas de suborno, influências ou abuso de poder;
- Erradicação de todas as formas de exploração, garantindo a não existência de trabalho forçado ou infantil;
- Responsabilidade na defesa e proteção do meio ambiente, controlando os impactos ambientais associados à atividade;
- Contribuição ativa para o desenvolvimento sustentável da empresa e da região.

10- Normas de conduta

Os trabalhadores da A.S. - Empresa das Águas de Santarém, EM, SA, no desempenho das suas funções e no âmbito das suas competências, deverão assegurar o respeito pelas normas de conduta transcritas de seguida.

10.1- Respeito pela lei e pela regulação

A A.S. - Empresa das Águas de Santarém, EM, SA e os seus trabalhadores devem respeitar todas as normas legais e regulamentares aplicáveis à atividade da empresa, garantindo o cumprimento das diferentes disposições normativas.

10.2- Lealdade

Os trabalhadores devem assumir um comportamento de lealdade para com a empresa, empenhando-se em salvaguardar a sua credibilidade e prestígio.

10.3- Governo da sociedade

O exercício de funções de administração, de direção e de chefia deve ser desenvolvido com rigor, zelo e transparência, observando as regras e princípios do bom governo das sociedades, garantindo a difusão e divulgação das normas do governo da sociedade em vigor, por todos os seus trabalhadores, bem como as suas eventuais alterações e adaptações posteriores.

10.4- Relacionamento com clientes

Os trabalhadores da A.S. - Empresa das Águas de Santarém, EM, SA devem evidenciar profissionalismo, delicadeza, honestidade, cortesia e respeito na relação com os clientes, de forma a prestarem um serviço de atendimento e apoio eficiente. Os trabalhadores devem proporcionar condições e meios de comunicação aos clientes que lhes permita exprimir adequadamente as suas reclamações e sugestões de melhoria e garantir as respostas eficazes e atempadas.

10.5- Relacionamento com fornecedores e outras entidades

A A.S. - Empresa das Águas de Santarém, EM, SA e seus trabalhadores devem garantir o cumprimento das boas práticas de concorrência, agindo de boa-fé e honrando integralmente os seus compromissos com os fornecedores e outros parceiros de negócio, verificando o integral cumprimento de ambas as partes das normas definidas contratualmente. Os contratos devem ser claramente redigidos, sem ambiguidades ou omissões e no respeito pela lei e pelas regras básicas da boa-fé contratual e disposições normativas internas.

A seleção de fornecedores ou prestadores de serviços deve processar-se em conformidade com as condições de mercado, devendo ser considerados não apenas os indicadores económicos e financeiros, condições comerciais e qualidade dos produtos ou serviços propostos, mas também o seu comportamento ético, social e ambiental.

10.6- Relacionamento com as entidades reguladoras e de fiscalização

A A.S. - Empresa das Águas de Santarém, EM, SA deve colaborar e satisfazer as solicitações das entidades de regulação, supervisão e fiscalização, assegurando uma comunicação leal e transparente e prestando informação rigorosa, útil e atempada, não assumindo nem incentivando qualquer conduta que possa impedir o exercício das competências atribuídas a essas autoridades.

10.7- Relacionamento com a Comunicação Social

Em questões relacionadas com a atividade e imagem pública da empresa os trabalhadores da A.S. - Empresa das Águas de Santarém, EM, SA não podem conceder entrevistas ou fornecer informações à comunicação social, sem autorização prévia da administração.

A administração e os trabalhadores da A.S. - Empresa das Águas de Santarém, EM, SA, quando mandatados para o efeito, devem assegurar, através dos meios adequados, o fornecimento de informação coerente, verdadeira e transparente para a Comunicação Social.

10.8- Relacionamento institucional com outras entidades

Nas relações institucionais com outras entidades ou organizações, nacionais e internacionais, a A.S. - Empresa das Águas de Santarém, EM, SA deve promover o prestígio da empresa e manter uma postura cooperativa e participativa, apoiando iniciativas que se enquadrem no âmbito das suas atividades e acrescentem valor para a empresa.

10.9- Igualdade de oportunidades e não discriminação

A A.S. - Empresa das Águas de Santarém, EM, SA respeita o princípio da igualdade de oportunidades, promovendo a valorização profissional dos seus trabalhadores. Os trabalhadores devem procurar o aperfeiçoamento e atualização dos seus conhecimentos, tendo em vista a manutenção, o desenvolvimento e a melhoria das suas capacidades profissionais e a prestação de melhor serviço.

A administração da A.S. - Empresa das Águas de Santarém, EM, SA reprovava qualquer forma de discriminação, seja em razão da raça, da etnia, do sexo, da idade, de deficiência física, de convicção religiosa, de orientação sexual, de opinião ou filiação política, condenando ainda qualquer forma de assédio sexual ou psicológico, de conduta verbal ou física de humilhação, de coação ou de ameaça. O direito à reserva da intimidade da vida privada deve ser respeitado.

10.10- Atividades ilegais e ilícitas

A administração da A.S. - Empresa das Águas de Santarém, EM, SA condena o recurso a meios ou atividades ilegais ou ilícitas por parte de um trabalhador, com ou sem objetivo de retirar benefícios a título próprio, da empresa ou para terceiros, sendo alvo de procedimento disciplinar ou outro legal.

10.11- Salvaguarda dos bens patrimoniais

Os trabalhadores devem assegurar a proteção e a conservação do património da empresa, devendo usar de forma eficiente os recursos da empresa que estejam à sua guarda ou ao seu alcance e com a finalidade definida, procurando maximizar a sua produtividade, não podendo ser usados para fins pessoais.

10.12- Confidencialidade e sigilo profissional

Os trabalhadores da A.S. - Empresa das Águas de Santarém, EM, SA devem sempre atuar com discrição e reserva

em relação a factos e informações a que tenham conhecimento durante o exercício das suas funções. O sigilo profissional aplica-se a todos os trabalhadores da empresa, sendo que para funções ao nível de responsável de direção, a confidencialidade e sigilo mantém-se mesmo depois de cessarem funções na empresa, por um período de quatro anos.

10.13- Atividades externas

Os trabalhadores da A.S. - Empresa das Águas de Santarém, EM, SA, respeitando o quadro legal e os normativos internos definidos e em vigor, não podem exercer atividades que interfiram com as suas obrigações na empresa e sejam incompatíveis e/ou suscetíveis de gerar conflitos de interesses.

Os trabalhadores da empresa devem dar conhecimento à área de recursos humanos de todas as atividades profissionais externas remuneradas para autorização e verificação de eventuais incompatibilidades na natureza e horário assim como na suscetibilidade de gerar conflitos de interesse.

10.14- Conflitos de interesses

Os trabalhadores da A.S. - Empresa das Águas de Santarém, EM, SA têm a responsabilidade de evitar qualquer situação suscetível de originar direta ou indiretamente um conflito de interesses com a empresa. Entende-se que há conflito de interesses sempre que um trabalhador tenha, direta ou indiretamente, interesses pessoais de qualquer natureza, dos quais possa retirar potencial vantagem para si próprio ou para terceiros, e que possam influenciar o seu desempenho ou a sua tomada de decisão. Sempre que for previsível a ocorrência de tais situações, o trabalhador deve informar o seu superior hierárquico dessa situação, com o objetivo de assegurar um desempenho imparcial, objetivo e transparente.

10.15- Subornos, benefícios e recompensas

Os trabalhadores devem ser responsáveis e imparciais de forma a não solicitar, receber ou aceitar, de fonte externa à A.S. - Empresa das Águas de Santarém, EM, SA, de um subordinado ou de um superior, quaisquer benefícios, recompensas, remunerações ou dádivas que excedam um valor meramente simbólico, e que de algum modo estejam relacionados com a atividade que os trabalhadores desempenham na empresa.

Os trabalhadores da A.S. - Empresa das Águas de Santarém, EM, SA não podem utilizar para benefício pessoal qualquer informação privilegiada que obtenham por virtude do exercício de funções na empresa.

10.16- Relacionamento entre trabalhadores

Os trabalhadores da A.S. - Empresa das Águas de Santarém, EM, SA devem ser responsáveis e cooperativos e contribuir para a criação de um ambiente de trabalho saudável, promovendo a cooperação mútua e o tratamento cordial, respeitoso e profissional. No seu relacionamento profissional, os trabalhadores da empresa devem promover, de forma continuada, a troca de informação, a cooperação e fomentar o espírito de equipa.

Os trabalhadores da empresa que participem em processos de decisão deverão ser solidários com o decisor, assumindo as suas responsabilidades e apoiando a execução.

10.17- Segurança e saúde no trabalho

A administração da A.S. - Empresa das Águas de Santarém, EM, SA assegura o cumprimento das normas aplicáveis em matéria de segurança, higiene e saúde em todos os locais de trabalho, onde a ação da empresa se manifeste, tendo os seus trabalhadores a obrigação de cumprir estritamente as leis, regulamento e instruções internas sobre esta matéria.

Os trabalhadores da empresa devem garantir a informação atempada dos serviços responsáveis da ocorrência de qualquer situação irregular suscetível de poder comprometer a segurança dos trabalhadores, do público em geral, das instalações e dos equipamentos da empresa.

10.18- Compromisso ambiental

A A.S. - Empresa das Águas de Santarém, EM, SA e os seus trabalhadores devem participar ativamente e de forma contínua e sistemática em políticas de preservação do meio ambiente, que promovam uma postura ambiental sustentável e o uso racional dos recursos naturais, privilegiando a aplicação de técnicas não poluentes, de monitorização ambiental e de racionalidade energética e utilização de materiais biodegradáveis/recicláveis.

10.19- Responsabilidade social e desenvolvimento sustentável

A administração e os trabalhadores da A.S. - Empresa das Águas de Santarém, EM, SA obrigam-se ao exercício de práticas que contribuem para o progresso e bem-estar nas comunidades e para a requalificação ambiental da região, no sentido de melhorar a qualidade de vida dos cidadãos e contribuir de forma decisiva para a sustentabilidade ambiental, económica e social.

Depositado em 24 de abril de 2018, a fl. 53 do livro n.º 12, com o n.º 74/2018, 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 Mútua dos Pescadores - Mútua de Seguros, CRL e o Sindicato Nacional dos Profissionais de Seguros e Afins (SINAPSA)

CAPÍTULO I

Âmbito e vigência

Cláusula 1.ª

(Âmbito pessoal)

1- Este acordo de empresa (AE) obriga, por um lado, a

empresa que o subscreve, no âmbito do sector de actividade seguradora, e, por outro lado, os trabalhadores a ela vinculados por contrato de trabalho, representados pelo sindicato outorgante, dele beneficiando ainda os ex-trabalhadores da empresa, cujos contratos de trabalho cessaram por reforma concedida pela Segurança Social, por velhice ou por invalidez, na parte respeitante a direitos que lhes são específica e expressamente atribuídos neste AE, bem como trabalhadores em situação de pré-reforma.

2- O AE abrange 1 empregador, nomeadamente a Mútua dos Pescadores - Mútua de Seguros, CRL, num universo de cerca de 40 trabalhadores.

Cláusula 2.^a

(Âmbito territorial)

O presente AE aplica-se aos estabelecimentos da empresa sítos no território nacional e em todas as áreas em que a empresa exerça a sua actividade.

Cláusula 3.^a

(Vigência)

1- O presente AE entra em vigor 5 dias após a data de publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e vigorará pelo período mínimo de 36 meses, renovando-se automaticamente por períodos de dois anos, enquanto não cessar por alguma das formas legalmente previstas, nomeadamente por via de denúncia efectuada por qualquer uma das partes.

2- Sem prejuízo do disposto no número anterior, a tabela salarial e demais cláusulas de expressão pecuniária serão revistas anualmente, com efeitos a 1 de janeiro de cada ano.

3- Havendo denúncia, quer parcial quer global, durante o período máximo de dois anos, as partes comprometem-se a iniciar o processo negocial utilizando as fases processuais que entenderem, incluindo a arbitragem voluntária.

4- Na impossibilidade de se obter acordo quanto à proposta negocial global apresentada por uma das partes na sequência de denúncia, qualquer um dos subscritores pode requerer que o litígio seja decidido com recurso à arbitragem voluntária através da constituição de uma comissão arbitral, nos termos do disposto no número 4 do anexo VI.

5- Para os efeitos previstos nos números 3 e 4 da presente cláusula, as partes acordam, desde já, que a arbitragem voluntária se regerá pela convenção de arbitragem que consta do anexo VI, o qual faz parte integrante do presente AE.

6- O AE mantém-se em vigor enquanto não for substituído por outro.

CAPÍTULO II

Enquadramento e formação profissional

Cláusula 4.^a

(Classificação profissional)

1- O empregador deverá classificar os trabalhadores abrangidos pelo AE tendo em conta as funções que cada um efectivamente exerce, e de acordo com o enquadramento no orga-

nograma em vigor na empresa, desde que seja formalmente estabelecida a correspondência com as categorias e grupos profissionais previstos no anexo III do presente AE.

2- Na organização interna dos recursos humanos o empregador adoptará como referência as categorias profissionais constantes do anexo III, bem como os respectivos níveis salariais, previstas no anexo II.

3- A empresa comunicará à comissão de trabalhadores, aos delegados sindicais e aos sindicatos, até 15 de fevereiro de cada ano, a ocorrência de eventuais alterações no ano civil transacto à listagem interna de funções existentes na empresa, caso as mesmas se tenham verificado.

4- A retribuição base mensal é fixada pelo empregador, tendo em conta o valor mínimo obrigatório previsto no anexo I para o nível salarial em que se enquadra a categoria profissional do trabalhador.

Cláusula 5.^a

(Avaliação de desempenho)

1- O empregador poderá instituir um sistema individual de avaliação de desempenho profissional.

2- O sistema de avaliação de desempenho deverá contemplar, obrigatoriamente, os seguintes aspectos:

a) Conhecimento prévio do trabalhador dos critérios subjacentes à avaliação e dos objectivos individuais, que devem ser precisos (quantificáveis), claros e exequíveis;

b) Conhecimento do trabalhador da forma como é monitorizado o atingimento dos referidos objectivos e da periodicidade com que a monitorização é efectuada;

c) Existência de mecanismos de recurso do resultado da avaliação para uma comissão de recurso definida pelo empregador, que deverá ser impar, equilibrada e composta por 3 a 5 elementos.

3- A avaliação de desempenho procurará aferir e assegurar o desenvolvimento das competências do trabalhador e a sua satisfação e adequação profissional.

4- O resultado da avaliação deverá ser tido em conta, designadamente, nas promoções facultativas, na atribuição de remunerações que excedam os mínimos obrigatórios, bem como na atribuição de eventuais prémios facultativos.

5- A comissão de recurso, prevista na alínea c), do número 2, integrará um representante eleito especificamente pelos trabalhadores para esse efeito por períodos de duração igual ao mandato da comissão de trabalhadores ou dos delegados sindicais e, se possível, coincidentes com o mesmo. O trabalhador recorrente terá a faculdade de ser ouvido pela comissão de recurso.

6- As reclamações de recurso deverão ser interpostas no prazo de 30 dias contados da data de conhecimento da avaliação e a comissão de recurso decidirá, em definitivo, sobre as reclamações apresentadas no prazo de 60 dias.

Cláusula 6.^a

(Promoções obrigatórias)

1- O enquadramento e as promoções obrigatórias nas categorias profissionais e níveis salariais serão feitas de acordo com o anexo II do presente acordo de empresa.

2- As promoções para grupo ou categoria profissional superior serão feitas nos termos previstos no anexo II do presente AE.

3- O operador de serviços gerais não tem acesso automático à categoria de especialista operacional.

Cláusula 7.^a

Outras promoções

1- São permitidas promoções facultativas quando baseadas em critérios de valor e reconhecido mérito, independentemente da categoria do trabalhador.

2- Os critérios definidos no número anterior estão contemplados no sistema de avaliação de desempenho previsto na cláusula 5.^a

Cláusula 8.^a

(Prémios de antiguidade)

1- Todos os trabalhadores, ao completarem 4 anos de antiguidade na empresa, terão direito a um prémio de antiguidade.

2- O prémio de antiguidade referido no número anterior será o seguinte:

- a) Ao completar 4 anos, 4 %;
- b) Por cada ano completo a mais, 1 %, até ao limite de 25 %.

3- As percentagens acima referidas incidirão, em todos os casos, sobre a retribuição base mensal do nível VII, do anexo I.

4- Os prémios de antiguidade previstos nesta cláusula são devidos a partir do 1.º dia do mês em que se completem os anos de serviço correspondentes.

Cláusula 9.^a

(Princípios gerais de formação profissional)

1- Com o objectivo de favorecer a profissionalização e integração dos trabalhadores, as partes consideram que a formação contínua é um instrumento fundamental para a sua prossecução e deve orientar-se pelos seguintes princípios gerais:

- a) Promover o desenvolvimento pessoal e profissional dos trabalhadores;
- b) Contribuir para a carreira profissional do trabalhador e para a eficácia e produtividade do empregador;
- c) Adaptar-se às mudanças provocadas quer pelos processos de inovação tecnológica, quer pelas novas formas de organizar o trabalho;
- d) Contribuir, através da formação profissional contínua, para o desenvolvimento e inovação da actividade seguradora;
- e) Reconhecer e valorizar a qualificação adquirida pelos trabalhadores.

2- O empregador elaborará planos de formação, anuais ou plurianuais, que abranjam todos os trabalhadores.

3- É da responsabilidade do empregador assegurar a formação profissional, contínua ou específica a qualquer função.

4- A área de formação contínua é determinada por acordo ou, na falta deste, pelo empregador, caso em que deve coincidir ou ser afim com a actividade prestada pelo trabalhador ou estar relacionada com a actividade a prestar quando decorrente de um processo de mobilidade ou transferência.

5- Cada trabalhador tem direito, em cada ano, a um número mínimo de trinta e cinco horas de formação contínua.

6- As horas de formação que não sejam asseguradas pelo empregador até ao termo dos dois anos posteriores ao seu vencimento, transformam-se em crédito de horas, em igual número, para formação por iniciativa do trabalhador.

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

8- O trabalhador pode utilizar o crédito de horas, de uma só vez ou, com o acordo da empresa, intermitentemente, para frequência de acções de formação durante o seu horário de trabalho ou, também com o acordo da empresa, ser subsidiado no valor da retribuição correspondente ao período de crédito de horas, para frequência de formação em período pós-laboral.

9- Os planos de formação anuais e plurianuais deverão ser submetidos a informação da comissão de trabalhadores ou, na sua falta, à comissão sindical ou aos delegados sindicais ou ao sindicato.

CAPÍTULO III

Mobilidade e modalidades de contrato de trabalho

Cláusula 10.^a

(Mobilidade geográfica)

1- O empregador pode transferir qualquer trabalhador para outro local de trabalho desde que essa mudança não obrigue percorrer distância superior a 40 quilómetros, face à que já percorre no trajecto de ida e volta entre a sua residência permanente e o local de trabalho.

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

3- O empregador deve solicitar o parecer da comissão de trabalhadores e, na ausência desta, dos respectivos delegados sindicais ou do sindicato, em caso de transferência de local de trabalho decorrente da mudança de local de actividade do empregador ou de estabelecimento deste.

4- O empregador custeará o acréscimo das despesas impostas pelas deslocações diárias de e para o novo local de trabalho, no valor correspondente ao custo em transportes colectivos, dentro de horários compatíveis e tempos aceitáveis, excepto no caso de:

- a) a transferência ocorrer dentro do mesmo município;
- b) a transferência ocorrer para municípios contíguos servidos pela mesma rede integrada de transportes públicos e sem que a mudança determine um acréscimo do custo de transporte em transportes colectivos.

5- Em caso de transferência do trabalhador que obrigue a

mudança de residência para outra localidade ou município, o empregador deverá custear as despesas do trabalhador e do seu agregado familiar comprovadamente decorrentes dessa mudança, excepto quando a mudança for a pedido do trabalhador.

6- No caso de transferência definitiva fora do âmbito do número um da presente cláusula, o trabalhador pode resolver o contrato se tiver prejuízo sério, tendo direito à compensação prevista na lei.

Cláusula 11.^a

(Mobilidade funcional temporária e definitiva)

1- O empregador pode, quando o seu interesse fundamentado o exija, encarregar temporária ou definitivamente o trabalhador de funções não compreendidas na actividade contratada ou inerentes ao seu grupo profissional, desde que tal não implique modificação substancial da posição do trabalhador.

2- A ordem de alteração de funções deve ser devidamente justificada e, quando tiver carácter temporário, indicar a duração previsível da mesma, que não deve ultrapassar uma duração inicial de 6 (seis) meses, podendo ser renovável enquanto se mantiverem os motivos do empregador que motivaram a alteração, até ao limite de um ano.

3- Havendo alteração definitiva de funções, será assegurada ao trabalhador, sempre que necessário, formação profissional adequada e reclassificação de acordo com as novas funções a desempenhar, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

4- A alteração definitiva de funções poderá ser precedida de um período de aprendizagem e adaptação de duração não superior a seis meses, durante o qual o trabalhador terá direito a receber um complemento de vencimento igual à diferença, se a houver, entre a sua retribuição efectiva e aquela que seja devida pelas funções que passa a exercer.

5- O direito ao complemento referido no número anterior, bem como eventuais suplementos inerentes às novas funções, cessam se, durante ou no fim do período de aprendizagem e adaptação, o empregador decidir reconduzir o trabalhador à situação anterior.

6- Quando da transferência definitiva de funções resulte mudança de categoria, aquela só poderá ser feita para categoria com nível igual ou superior.

7- Todas as alterações definitivas previstas nesta cláusula dependerão de acordo escrito do trabalhador e serão precedidas de audição dos respectivos delegados sindicais ou sindicato.

Cláusula 12.^a

(Transferência por motivo de saúde)

1- Qualquer trabalhador pode pedir, por motivo atendível de saúde, a transferência para outro serviço, mediante a apresentação de atestado médico passado pelos serviços médicos da empresa, do Serviço Nacional de Saúde ou por médico especialista.

2- Se houver desacordo entre o trabalhador e o empre-

gador, qualquer das partes poderá recorrer para uma junta médica, composta por três médicos, um indicado pelo trabalhador, outro pelo empregador e o terceiro, que presidirá, escolhido pelos outros dois, ou, não havendo acordo sobre a escolha, por solicitação à Ordem dos Médicos ou ao Serviço Nacional de Saúde.

3- A transferência fica sujeita à decisão favorável da junta médica e desde que o empregador tenha um posto de trabalho disponível compatível, o qual deverá ser procurado activamente no menor período possível, efectivando-se a transferência se e logo que o posto de trabalho seja identificado.

4- O trabalhador transferido manterá o nível de remuneração correspondente à categoria de onde é transferido, sem prejuízo de evoluções futuras no novo posto de trabalho.

Cláusula 13.^a

(Interinidade de funções)

1- Entende-se por interinidade a substituição de funções que se verifica enquanto o trabalhador substituído mantém o direito ao lugar.

2- O início da interinidade deve ser comunicado por escrito ao trabalhador interino, devendo ser justificada, indicando a duração previsível da mesma, que não poderá ser superior a seis meses, com possibilidade de renovação até ao limite de um ano, salvo se o trabalhador substituído se encontrar em regime de prisão preventiva ou no caso de doença, acidente, licença sem retribuição, requisição por parte do sindicato outorgante.

3- O trabalhador interino receberá um suplemento de retribuição igual à diferença, se a houver, entre a sua retribuição base mensal e a retribuição base mensal do nível de remuneração correspondente às funções que estiver a desempenhar, enquanto perdurar a situação de interinidade e sempre que tal situação ultrapassar 30 dias seguidos, excluído o período de férias do trabalhador substituído.

4- Em qualquer hipótese, se o interino permanecer no exercício das funções do substituído para além de 30 dias após o regresso deste ao serviço ou para além de 45 dias seguidos após a cessação do contrato de trabalho do trabalhador substituído, considerar-se-á que o trabalhador interino foi definitivamente promovido à categoria do substituído.

Cláusula 14.^a

(Trabalho a tempo parcial)

1- É permitido o trabalho a tempo parcial, o qual está sujeito à forma escrita, não podendo ser superior a 80 % do tempo de trabalho a tempo completo.

2- A prestação do trabalho a tempo parcial carece de acordo prévio do trabalhador.

3- O contrato de trabalho a tempo parcial regulará, obrigatoriamente, a possibilidade do trabalhador regressar ao horário de trabalho a tempo completo.

4- Da celebração de contratos de trabalho a tempo parcial será dado conhecimento prévio aos delegados sindicais ou ao sindicato.

Cláusula 15.^a

(Teletrabalho)

1- A actividade contratada pode ser exercida fora da empresa através de recurso a tecnologias de informação e de comunicação, mediante a celebração de contrato escrito para a prestação subordinada de teletrabalho, com todos os direitos e garantias que lhe são assegurados por lei.

2- No caso de trabalhador anteriormente vinculado ao empregador, a duração inicial para prestação de teletrabalho é no máximo de três anos, considerando-se o contrato automática e sucessivamente renovado por períodos de um ano se não for denunciado por qualquer das partes com a antecedência mínima de três meses em relação ao termo inicial ou de qualquer renovação.

3- Cessando o contrato de teletrabalho referido no número anterior, e mantendo-se o vínculo contratual ao empregador, o trabalhador retomarás as funções anteriormente exercidas, ou outras equivalentes, salvo acordo escrito em contrário.

Cláusula 16.^a

(Comissão de serviço)

Para além das situações previstas na lei, podem ser exercidas em regime de comissão de serviço as funções do grupo de gestão, com excepção dos trabalhadores com categoria de coordenador de grau I, mesmo que os trabalhadores não estejam na dependência hierárquica directa dos titulares do órgão de administração da empresa, director geral ou equivalente.

Cláusula 17.^a

(Cedência de trabalhadores e pluralidade de empregadores)

1- O empregador pode ceder temporariamente os seus trabalhadores a empresas jurídica ou economicamente associadas ou dependentes, ou a agrupamentos complementares de empresas de que ela faça parte, ou a entidades, que independentemente da natureza societária, mantenham estruturas organizativas comuns, desde que as empresas exerçam a actividade seguradora e os trabalhadores manifestem por escrito o seu acordo à cedência.

2- A pluralidade de empregadores deverá ser titulada por contrato escrito, que deverá conter os seguintes elementos:

a) Identificação, assinaturas e domicílio ou sede das partes;

b) Indicação da actividade do trabalhador, do local e do período normal de trabalho;

c) Indicação do empregador que representa os demais no cumprimento dos deveres e no exercício dos direitos emergentes do contrato de trabalho.

3- A cedência temporária do trabalhador deve ser titulada por contrato escrito assinado pelas empresas cedente e cessionária, onde se indique a data do início da cedência e respectiva duração.

4- O trabalhador cedido fica sujeito ao poder de direcção do cessionário mas mantém o vínculo contratual inicial com empregador cedente, a quem compete, em exclusivo, o exercício do poder disciplinar.

5- A cedência vigorará pelo período indicado no acordo que a titula, com os limites previstos na lei geral do trabalho.

Cláusula 18.^a

(Duração do trabalho e organização de horários)

1- A duração do trabalho semanal é de 35 horas, de segunda a sexta-feira, ressalvado o disposto relativamente a trabalho por turnos.

2- Os horários diários de trabalho serão organizados de modo a que não tenham início antes das 8h00 nem termo após as 20h00, nem mais que 7 horas diárias, excepto, quanto às horas de início e termo para a realização de trabalho por turnos, horários flexíveis e horários diferenciados, considerando-se como trabalho nocturno, nesses casos, o que for cumprido, total ou parcialmente, entre as 22h00 de um dia e as 8h00 do dia seguinte.

3- Os tipos de horários praticáveis pelo empregador são, entre outros, os seguintes:

a) Horário de referência - aquele que é compreendido entre as 8h45 e as 12h45 e entre as 13h45 e as 16h45, de 2.^a a 6.^a feira;

b) Horário fixo - aquele em que as horas de início e termo da prestação do trabalho, bem como o intervalo de descanso diário, são fixos e, tendencialmente, comuns à generalidade dos trabalhadores;

c) Horário flexível - aquele em que existem períodos fixos obrigatórios, mas as horas de início e termo do trabalho, bem como o intervalo de descanso diário, são móveis e ficam na disponibilidade do trabalhador;

d) Horário diferenciado - aquele em que as horas de início e termo da prestação do trabalho, bem como o intervalo de descanso diário, são fixos, mas não coincidem com as do horário de referência;

e) Horário por turnos - aquele em que o trabalho é prestado em regime de rotação por grupos diferentes de trabalhadores no mesmo posto de trabalho e que, parcial ou totalmente, pode coincidir com o período de trabalho nocturno.

4- O horário flexível, sempre que instituído em benefício do trabalhador, não se reconduz a uma qualquer modalidade de isenção de horário de trabalho e não poderá ser interpretado como um consentimento do empregador à prestação de trabalho suplementar ou trabalho nocturno.

5- O tempo de intervalo de descanso do período de trabalho diário não será inferior a uma hora nem superior a duas.

6- A definição e alteração dos horários de trabalho deverão ser comunicadas, por escrito, à comissão de trabalhadores ou, na sua falta, à comissão sindical ou aos delegados sindicais ou ao sindicato.

7- Sempre que um trabalhador preste serviço exclusivamente em centro de atendimento, por cada período de duas horas consecutivas de trabalho nessas funções, haverá uma pausa de 10 minutos, que será incluída no tempo de trabalho.

Cláusula 19.^a

(Isenção de horário de trabalho)

1- Para além das situações legalmente previstas, poderão ser isentos de horário de trabalho o trabalhador cujas funções

regularmente desempenhadas o justifiquem.

2- Os trabalhadores terão direito a retribuição específica nos termos previstos do número 3 da cláusula 41.^a

Cláusula 20.^a

(Tolerância de ponto)

1- A título de tolerância, o trabalhador pode entrar ao serviço com um atraso até 15 minutos diários, que compensará, obrigatoriamente, no próprio dia ou, no caso de impossibilidade justificada, no primeiro dia útil seguinte.

2- A faculdade conferida no número anterior tem o limite de 75 minutos por mês.

3- O regime de tolerância não se aplica aos trabalhadores sujeitos ao regime de horário flexível e de isenção de horário de trabalho.

Cláusula 21.^a

(Trabalho suplementar)

1- É admitida a prestação de trabalho suplementar nos termos legais.

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

a) 50 % pela primeira hora ou fracção desta e 62,5 % por hora ou fracção subsequente, em dia útil em período diurno;

b) 75 % pela primeira hora ou fracção desta e 87,5 % por hora ou fracção subsequente, em dia útil em período nocturno;

c) 100 % por cada hora ou fracção, em dias de descanso semanal, ou em dia feriado.

3- A compensação do trabalho suplementar pode, por acordo, ser efetuada mediante redução equivalente do tempo de trabalho, pagamento em dinheiro ou ambas as modalidades.

4- O trabalhador que presta trabalho suplementar impedido 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.

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

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

Cláusula 22.^a

(Trabalho por turnos)

1- A prestação de trabalho por turnos rege-se pelo disposto na lei e nos números seguintes.

2- As interrupções no período de trabalho diário inferiores a 30 minutos, seguidos ou interpolados, determinadas pelo empregador, são consideradas incluídas no tempo de trabalho.

3- No turno coincidente com o período nocturno, o intervalo de descanso será de 30 minutos e incluído no tempo de trabalho.

4- Os trabalhadores que trabalhem em regime de turnos terão direito a dois dias de descanso semanal, após 5 dias de

trabalho consecutivos.

5- O trabalhador só pode mudar de turno após os dias de descanso semanal.

6- Os trabalhadores que trabalhem em regime de turnos terão o descanso semanal aos sábados e domingos, pelo menos de quatro em quatro semanas.

7- O trabalho prestado em regime de turnos que inclua período nocturno é pago com acréscimo de 25 % sobre a retribuição base, salvo se tiver sido acordada uma remuneração cujo valor integre o subsídio de turnos ou se o subsídio de turnos tiver sido incorporado na retribuição efectiva.

8- Sempre que o trabalho seja prestado em dois turnos (manhã/tarde), o acréscimo será de 20 % sobre a retribuição base, salvo se tiver sido acordada uma remuneração cujo valor integre o subsídio de turnos ou se o subsídio de turnos tiver sido incorporado na retribuição efectiva.

9- O subsídio de turno já inclui eventuais acréscimos devidos pela prestação de trabalho nocturno.

CAPÍTULO IV

Férias, faltas e interrupção do trabalho

Cláusula 23.^a

(Duração das férias)

1- O período anual de férias tem a duração de 25 dias úteis.

2- No ano de cessação do impedimento prolongado, respeitante ao trabalhador com início no ano anterior, o trabalhador tem direito às férias, nos termos previstos na lei e no número seguinte para o ano de admissão, bem como às férias correspondentes ao tempo de serviço prestado no ano do início da suspensão, não podendo o seu somatório ser superior a 25 dias úteis.

3- No ano da admissão, o trabalhador tem direito a dois dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato, até ao máximo de 24 dias úteis, cujo gozo pode ter lugar após seis meses completos de execução do contrato.

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

5- Sem prejuízo do disposto no número dois, a duração do período anual de férias referido no número um, não se aplica aos casos especiais de duração do período de férias previstos no Código de Trabalho.

Cláusula 24.^a

(Interrupção do período de férias)

1- O gozo das férias não se inicia ou suspende-se quando o trabalhador esteja temporariamente impedido por doença ou outro facto que não lhe seja imputável, desde que haja comunicação do mesmo ao empregador.

2- Para efeitos do número anterior, e desde que o empregador seja informado das respectivas ocorrências, considera-se que as férias serão interrompidas, pelos seguintes períodos, nos seguintes casos:

a) Doença do trabalhador, por todo o período de duração

desta;

b) Cinco dias consecutivos por morte do cônjuge, filhos, enteados, pais, sogros, padrastrós ou madrastas, noras e genros do trabalhador;

c) Dois dias consecutivos por falecimento de avós, bisavós, netos e bisnetos do trabalhador ou do cônjuge deste, irmãos, cunhados, ou outras pessoas que vivam em comunhão de mesa e habitação com trabalhador;

d) Dois dias úteis seguidos em caso de aborto ou parto de nado-morto do cônjuge do trabalhador;

e) Cinco dias úteis imediatamente subsequentes ao nascimento de filho, para gozo da licença parental obrigatória exclusiva do pai, prevista na lei.

3- Para efeitos do disposto no número anterior, é equiparado a cônjuge a pessoa que viva em permanência com o trabalhador em condições análogas às dos cônjuges.

4- Terminados os períodos de interrupção previstos na presente cláusula, o gozo das férias é retomado automaticamente até ao termo do período restante que estava previamente marcado, devendo o período correspondente aos dias não gozados ser remarcado por acordo ou, na falta deste, pelo empregador, nos termos da lei.

Cláusula 25.^a

(Feriados)

1- Além dos feriados obrigatórios em vigor em cada momento, serão ainda observados a Terça-Feira de Carnaval, o feriado municipal da localidade ou, quando este não existir, o feriado distrital.

2- Sem prejuízo de outras situações, consideram-se feriados obrigatórios os seguintes dias: 1 de janeiro, Sexta-Feira Santa, Domingo de Páscoa, 25 de abril, 1 de maio, Corpo de Deus, 10 de junho, 15 de agosto, 5 de outubro, 1 de novembro, 1, 8 e 25 de dezembro.

Cláusula 26.^a

(Dispensas de Natal e de Páscoa)

1- Os trabalhadores estão dispensados do cumprimento do dever de assiduidade na tarde da quinta-feira anterior ao Domingo de Páscoa e na véspera do dia de Natal.

2- O empregador pode optar por encerrar os serviços nos períodos referidos no número anterior.

Cláusula 27.^a

(Licenças com retribuição)

1- Os trabalhadores têm direito, em cada ano, aos seguintes dias de licença com retribuição:

a) Três dias, quando perfizer 50 anos de idade e 15 anos de permanência na empresa;

b) Quatro dias, quando perfizer 53 anos de idade e 18 anos de permanência na empresa;

c) Cinco dias, quando perfizer 55 anos de idade e 20 anos de permanência na empresa.

2- Existindo acordo entre o trabalhador e o empregador, a licença anual com retribuição poderá ser substituída pelo pagamento de um prémio pecuniário de valor idêntico ao da

retribuição efectiva correspondente ao número de dias de licença a que o trabalhador tiver direito.

3- Ao número de dias de licença com retribuição, serão deduzidas as faltas dadas pelo trabalhador no ano civil anterior, com excepção das seguintes:

a) As justificadas, até cinco por ano;

b) As justificadas que decorram de internamento hospitalar, incluindo, se também justificadas e relacionadas com o mesmo, a falta do dia anterior ao internamento e dos 30 dias subsequentes à alta hospitalar;

c) As justificadas que decorram de acidente de trabalho;

d) As dadas por morte de filhos, de cônjuge ou pessoa que viva em permanência com o trabalhador em condições análogas às dos cônjuges, de pais e de irmãos do trabalhador;

e) As dadas no âmbito do exercício de actividade sindical nos termos previstos neste AE;

f) As dadas por licença de maternidade ou parentalidade.

4- No ano em que o trabalhador reúna os requisitos mínimos exigidos para requerer a reforma por velhice e o não fizer, perde o direito à concessão de dias de licença com retribuição.

Cláusula 28.^a

(Ausência por aplicação de medida de coacção)

1- A ausência por motivo de prisão preventiva do trabalhador, ou por lhe ter sido aplicada qualquer outra medida de coacção impeditiva da prestação de trabalho, determina a suspensão do contrato de trabalho, salvo se a ausência tiver duração inferior a um mês, caso em que será considerada autorizada pelo empregador e sujeita ao regime de faltas justificadas, com perda de retribuição.

2- Enquanto não for proferida sentença condenatória, é garantido ao trabalhador impossibilitado de prestar serviço com base em medida de coacção penal privativa da liberdade o regresso ao empregador, desde que o empregador tenha um posto de trabalho disponível compatível, o qual deverá ser procurado activamente no menor período possível, efectivando-se o regresso se e logo que o posto de trabalho seja identificado.

3- Nos casos referidos no número anterior, o empregador obriga-se, em qualquer caso, a manter o posto de trabalho do trabalhador disponível por um período mínimo de quatro meses contados do início da aplicação da medida de coacção penal privativa da liberdade.

4- Se o trabalhador for judicialmente condenado, o tempo de ausência referente ao período da suspensão do contrato de trabalho, bem como as faltas ao trabalho que eventualmente ocorram em cumprimento da sentença condenatória transitada em julgado, serão consideradas como injustificadas.

5- O disposto nos números anteriores desta cláusula não prejudica o direito de o empregador proceder de imediato à instauração de processo disciplinar, se for caso disso.

Cláusula 29.^a

(Apoio social ao agregado familiar do trabalhador sujeito a medida de coacção penal privativa da liberdade)

1- Os membros do agregado familiar do trabalhador su-

jeito a medida de coacção impeditiva da prestação podem solicitar ao empregador apoio pecuniário, verificadas cumulativamente as condições seguintes:

a) O requerente integre o agregado familiar do trabalhador e seja como tal considerado para efeitos da lei fiscal;

b) O trabalhador não receba salário do empregador há pelo menos três meses;

c) Não esteja a decorrer contra o trabalhador procedimento disciplinar ou inquérito prévio por fatos lesivos de interesses patrimoniais do empregador ou ofensas punidas por lei sobre trabalhadores da empresa, elementos dos órgãos sociais, seus delegados ou representantes;

d) O agregado familiar do trabalhador fique em situação de carência económica reconhecida pelo empregador;

e) O beneficiário do apoio não esteja indiciado pela prática do ilícito que determinou a aplicação da medida de coacção penal ao trabalhador.

2- O apoio a conceder pelo empregador ao agregado familiar do trabalhador terá a duração máxima de seis meses, é de valor idêntico ao do IAS (Indexante dos Apoios Sociais) quando haja apenas um beneficiário, sendo acrescido de metade desse valor por cada beneficiário para além do primeiro, com o limite máximo para todos eles do correspondente a duas vezes o montante do IAS.

3- O apoio será pago pelo empregador aos beneficiários que o solicitem e cessa por qualquer dos motivos seguintes:

a) Seja atingido o período máximo de duração previsto no número dois;

b) Cesse o contrato de trabalho;

c) Deixem de se verificar os pressupostos da respectiva atribuição.

CAPÍTULO V

Segurança e saúde no trabalho

Cláusula 30.^a

(Princípios gerais)

1- Todas as instalações deverão dispor de condições de segurança e prevenção contra incêndios, devendo os locais de trabalho ser dotados das condições de comodidade e salubridade que permitam reduzir a fadiga e o risco de doenças profissionais, garantindo a higiene, comodidade e segurança dos trabalhadores.

2- Para além do disposto no número anterior, deverá ainda ser garantida a existência de boas condições naturais e/ou artificiais em matéria de arejamento, ventilação, iluminação, intensidade sonora e temperatura.

3- As instalações de trabalho, sanitárias e outras e respectivos equipamentos, devem ser convenientemente limpos e conservados, devendo a limpeza ser efetuada, na medida do possível, fora das horas de trabalho.

4- Sempre que o empregador proceda a desinfecções das instalações com produtos tóxicos deverá respeitar as indicações técnicas dos produtos e margens de segurança recomendadas pelo respectivo fabricante para reutilização das áreas afectadas.

5- Os trabalhadores e seus órgãos representativos podem requerer fundamentadamente à comissão de segurança e saúde a realização de inspecções sanitárias através de organismos ou entidades oficiais ou particulares de reconhecida idoneidade e capacidade técnica, sempre que se verifiquem quaisquer condições anómalas que possam afectar de imediato a saúde dos trabalhadores.

6- Os custos decorrentes da inspecção e reposição das condições ambientais são da exclusiva responsabilidade do empregador, quando por si autorizados.

Cláusula 31.^a

(Comissão de segurança e saúde no trabalho)

1- Na empresa poderá ser instituída, a pedido das estruturas de representação dos trabalhadores, uma comissão paritária permanente de segurança e saúde no trabalho, nos termos previstos na lei.

2- A comissão permanente será constituída por um número par de membros, até ao máximo de quatro. Metade é indicada pela comissão de trabalhadores da empresa, de entre os respectivos membros, ou pelo sindicato outorgante quando inexistir na empresa aquela estrutura de representação. A outra metade é indicada pelo empregador.

3- Os membros da comissão permanente poderão ser substituídos a todo o tempo pela entidade que os indicou.

4- A comissão de segurança tem, nomeadamente, as seguintes competências:

a) Elaborar o seu próprio regulamento de funcionamento, bem como o regulamento de saúde e segurança, propor alterações aos mesmos e zelar pelo seu cumprimento;

b) Zelar pelo cumprimento das disposições legais e contratuais referentes a esta matéria;

c) Colaborar com o empregador e com os trabalhadores com vista a uma permanente melhoria das condições de segurança e saúde no trabalho;

d) Apreciar as sugestões e reclamações dos trabalhadores sobre segurança e saúde no trabalho;

e) Avaliar potenciais riscos e analisar os elementos disponíveis relativos aos acidentes de trabalho e doenças profissionais e estudar as circunstâncias e as causas de cada um dos acidentes ocorridos, incluindo aqueles que não dão origem a incapacidades, apresentando as medidas recomendadas para evitar acidentes idênticos;

f) Promover a divulgação de informação em matéria de segurança e saúde no trabalho;

g) Pronunciar-se sobre a programação anual dos serviços de segurança e saúde no trabalho.

5- A comissão de segurança e saúde no trabalho reúne ordinariamente, pelo menos, uma vez por trimestre, devendo elaborar ata de cada reunião, podendo, ainda, ser convocadas reuniões extraordinárias sempre que a maioria dos seus membros o solicite.

Cláusula 32.^a

(Medicina no trabalho)

1- Os trabalhadores têm direito a utilizar os serviços de medicina no trabalho, disponibilizados pelo empregador nos

termos da lei, para efeitos de prevenção da segurança e saúde no trabalho.

2- Sem prejuízo de quaisquer direitos e garantias previstos neste AE, os trabalhadores serão, quando o solicitarem, submetidos a exame médico, com vista a determinar se se encontram em condições físicas e psíquicas adequadas ao desempenho das respectivas funções.

3- O empregador deve promover a realização de exames médicos bianuais aos trabalhadores com idade inferior a 45 anos de idade e anuais aos trabalhadores com idade igual ou superior a 45 anos de idade.

4- Os exames médicos referidos nos números anteriores incluirão, salvo opinião médica em contrário ou oposição do trabalhador:

- a) Rastreio de doenças cardiovasculares e pulmonares;
- b) Rastreio auditivo e visual;
- c) Hemoscopias;
- d) Análise sumária de urina;
- e) Prova de esforço;
- f) Citologia;
- g) PSA Eco prostática.

5- No caso de o empregador não cumprir o disposto nos números anteriores até 15 de outubro do ano em que se devam realizar, poderão os trabalhadores, mediante pré-aviso de 60 dias, promover por sua iniciativa a realização dos respectivos exames, apresentando posteriormente as despesas ao empregador que se obriga a pagá-las no prazo de 10 dias.

CAPÍTULO VI

Actividade sindical

Cláusula 33.^a

(Actividade sindical)

1- No exercício legal das suas atribuições, o empregador reconhece ao sindicato os seguintes tipos de actuação:

- a) Desenvolver actividade sindical no interior da empresa, nomeadamente através de delegados sindicais e das comissões sindicais, legitimados por comunicação do sindicato;
- b) Eleger delegados sindicais;
- c) Dispor, sendo membro de órgãos sociais do sindicato, do tempo necessário para, dentro ou fora do local de trabalho, exercer as actividades inerentes ao respectivo cargo, sem prejuízo de qualquer direito reconhecido por lei ou por este AE;
- d) Dispor do tempo necessário ao exercício de tarefas sindicais extraordinárias por período determinado e mediante solicitações devidamente fundamentadas pelo sindicato, sem prejuízo de qualquer direito reconhecido por lei ou por este AE;

e) Dispor a título permanente e no interior da empresa de instalações adequadas para o exercício das funções de delegado e de comissões sindicais, devendo ter, neste último caso, uma sala própria, tendo sempre em conta a disponibilidade da empresa para o efeito;

f) Realizar reuniões, fora do horário de trabalho, nas instalações da empresa, desde que convocadas nos termos da lei e

observadas as normas de segurança adoptadas pela empresa;

g) Realizar reuniões nos locais de trabalho, durante o horário normal, até ao máximo de 15 horas por ano, sem perda de quaisquer direitos consignados na lei ou neste AE, desde que assegurem o regular funcionamento dos serviços que não possam ser interrompidos e os de contacto com o público;

h) Afixar, no interior da empresa e em local apropriado, reservado para o efeito, informações de interesse sindical ou profissional;

i) Zelar pelo cumprimento do AE e das leis sobre matéria de trabalho.

2- O trabalhador membro de estrutura de representação colectiva dos trabalhadores não pode ser transferido de local de trabalho sem o seu acordo, salvo quando tal resultar de extinção ou mudança total ou parcial do estabelecimento onde presta serviço.

Cláusula 34.^a

(Dirigentes sindicais)

1- Os trabalhadores dirigentes sindicais com funções executivas no sindicato, têm direito a crédito de horas correspondente a cinco dias de trabalho por mês e a faltas justificadas.

2- O sindicato outorgante do presente AE pode requisitar, com retribuição mensal paga pelo empregador, dirigentes sindicais, à razão de um por cada 250 trabalhadores, com um limite de dois dirigentes.

3- O regime previsto nesta cláusula não prejudica os demais direitos decorrentes da lei.

Cláusula 35.^a

(Delegados sindicais)

1- O delegado sindical tem direito, para o exercício das suas funções, a um crédito de seis horas por mês.

2- O número máximo de delegados sindicais com direito a crédito de horas é determinado nos termos da lei.

Cláusula 36.^a

(Quotização sindical)

1- O empregador procederá, a pedido escrito do trabalhador, ao desconto da quota sindical e enviará essa importância ao sindicato respectivo até ao dia 10 do mês seguinte.

2- O empregador deverá enviar, até ao limite do prazo indicado no número anterior, o respectivo mapa de quotização devidamente preenchido, preferencialmente em formato digital compatível com folha de cálculo.

CAPÍTULO VII

Retribuição, seguros e outros abonos

Cláusula 37.^a

(Classificação da retribuição)

Para efeitos deste AE, entende-se por:

a) Retribuição base mensal: a retribuição certa mensal de-

finida nos termos do anexo I aplicável ao grupo profissional e categoria em que se enquadra o trabalhador;

b) Retribuição base anual: o somatório das retribuições base mensais auferidas pelo trabalhador no mesmo ano civil, incluindo a que lhe é paga a esse título no subsídio de férias e no subsídio de Natal desse ano;

c) Retribuição efectiva mensal: constituída pela retribuição base ilíquida mensal acrescida de outras prestações regulares e periódicas, nomeadamente as pagas na empresa sob a denominação de «margem livre», pagas em dinheiro e a que o trabalhador tenha direito como contrapartida do seu trabalho, não se incluindo, no entanto, o subsídio diário de refeição, a retribuição por trabalho suplementar, as contribuições para o plano individual de reforma (PIR) bem como as prestações que nos termos legais não são consideradas retribuição;

d) Retribuição efectiva anual: o somatório das retribuições efectivas mensais acrescida dos subsídios de férias e de Natal auferidos pelo trabalhador no mesmo ano civil.

Cláusula 38.^a

(Subsídio de refeição)

1- A contribuição para o custo da refeição, por dia efectivo de trabalho, é a fixada no anexo I, alínea B) (subsídio de refeição).

2- Em caso de falta durante parte do período normal de trabalho, ou de trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal ou feriado, só terão direito a subsídio de refeição os trabalhadores que prestem, no mínimo, cinco horas de trabalho em cada dia excepto se se tratar de trabalhador a tempo parcial, caso em que receberá um montante proporcional ao número de horas trabalhadas nesse dia.

3- Pela prestação de trabalho a tempo parcial, o trabalhador tem direito a receber um subsídio de refeição proporcional ao número de horas de trabalho efectivo diário.

4- Quando o trabalhador se encontrar em serviço da empresa, em consequência do qual lhe seja pago pelo empregador o custo da refeição principal compreendida no respectivo horário de trabalho, ou tenha direito ao reembolso das despesas que a incluam, não beneficiará do disposto nesta cláusula.

5- O subsídio de refeição é ainda devido sempre que o trabalhador cumpra integralmente a duração do trabalho semanal previsto na cláusula 18.^a, ainda que por referência a tempos médios.

Cláusula 39.^a

(Subsídio de férias)

1- O subsídio de férias será pago no mês de maio de cada ano.

2- O subsídio é de montante igual ao valor da retribuição efectiva mensal a que o trabalhador tiver direito em 31 de dezembro do ano em que se vencem as férias, procedendo-se nesse mês ao eventual acerto do subsídio já pago, se for caso disso.

3- Sempre que o trabalhador opte por compensar as ausências com perda de retribuição por gozo de dias de férias, não haverá a respectiva redução no subsídio.

Cláusula 40.^a

(Subsídio de Natal)

1- O trabalhador tem direito a subsídio de Natal de valor igual à retribuição efectiva mensal, pagável conjuntamente com a retribuição do mês de novembro.

2- A importância referida no número anterior será igual à que o trabalhador tiver direito em 31 de dezembro do ano em que se vence o subsídio, procedendo-se nesse mês ao eventual acerto do subsídio já pago, se for caso disso.

3- Nos anos da admissão, suspensão ou cessação do contrato de trabalho, o subsídio de Natal é proporcional ao tempo de serviço prestado nesses anos.

Cláusula 41.^a

(Suplementos de ordenado)

1- Os trabalhadores com procuração ou credencial, nomeadamente para representar a empresa em tribunal de trabalho ou em comissões paritárias, terão direito a um suplemento de 20 %, calculado sobre a retribuição base da respectiva categoria, que não poderá ser inferior à do nível VII, da tabela salarial, do anexo I, exceptuando-se nos casos seguintes:

a) A procuração ou autorização que permitam a qualquer trabalhador movimentar única e exclusivamente contas bancárias locais, cujo saldo faça parte integrante do saldo de caixa ou que, por razões de segurança, sejam consideradas prolongamento da mesma;

b) Quando as situações não tiverem características de regularidade, respeitando apenas a actos isolados e sem continuidade.

2- Têm direito a um suplemento de 20 % sobre a retribuição base da respectiva categoria os trabalhadores (com excepção daqueles que exerçam cargos de direcção efectiva da empresa):

a) Os trabalhadores sujeitos a horário diferenciado ou por turnos, exceptuando os trabalhadores do grupo operacional e os trabalhadores cujo horário diferenciado tenha sido atribuído a seu pedido;

b) Os trabalhadores da área comercial que integram o Grupo de Gestão, ou outros com funções predominantemente externas, com excepção dos trabalhadores do Grupo Operacional, assim como os que exercem funções como peritos.

3- Têm direito a um suplemento de 25 % sobre a retribuição base da respectiva categoria os trabalhadores isentos de horário de trabalho.

4- Sempre que se deixarem de verificar as situações previstas nos números anteriores, os quantitativos pagos a título de suplemento serão absorvidos por efeitos de aumentos salariais posteriores.

5- Os suplementos na empresa designados por «margem livre» só podem ser absorvidos, quando se verifiquem promoções ou reclassificações do trabalhador, desde que se assegure um incremento da retribuição efectiva mensal.

Cláusula 42.^a

(Pagamento de despesas de serviço em Portugal)

1- O empregador pagará ao trabalhador as despesas efetu-

adas em serviço e por causa deste, nos termos dos números seguintes.

2- As despesas de deslocação em serviço de qualquer trabalhador, quando se desloque para fora das localidades onde presta normalmente serviço, são por conta do empregador, devendo ser sempre garantidas condições de alimentação e alojamento condignas tendo por referência os valores mínimos fixados no anexo I, alínea B).

3- O trabalhador, quando o desejar, poderá solicitar um adiantamento por conta das despesas previsíveis, calculadas na base dos valores para que se remete no número dois desta cláusula.

4- Em alternativa ao disposto nos números anteriores poderá ser estabelecido um regime de reembolso das despesas efectivamente feitas, contra a apresentação de documentos comprovativos.

5- Os trabalhadores que utilizarem veículos próprios ao serviço do empregador, terão direito a receber por cada quilómetro efetuado em serviço o valor constante no anexo I, alínea B).

6- Nas deslocações em serviço, conduzindo o trabalhador o seu próprio veículo ou qualquer outro expressamente autorizado, o empregador, em caso de acidente, é responsável pelos danos do veículo e pelo pagamento de todas as indemnizações que o trabalhador tenha de satisfazer.

Cláusula 43.^a

(Pagamento de despesas de serviço no estrangeiro)

1- Nas deslocações ao estrangeiro em serviço, o trabalhador tem direito a ser reembolsado das inerentes despesas ou à atribuição de ajudas de custo, conforme for a opção da empresa, tendo por referência os valores mínimos fixados no anexo I, alínea B).

2- Por solicitação do trabalhador ser-lhe-ão adiantadas as importâncias necessárias para fazer face às despesas referidas no número anterior.

3- Para além do previsto nos números anteriores o empregador, consoante o que for previamente definido, reembolsará o trabalhador das despesas extraordinárias necessárias ao cabal desempenho da sua missão.

Cláusula 44.^a

(Complemento do subsídio por doença)

1- O empregador está obrigado a pagar ao trabalhador, quando doente, com incapacidade temporária para o trabalho certificada pelos Serviços Médicos da Segurança Social, um complemento do subsídio por doença de montante igual à diferença de valor entre a retribuição efectiva e o subsídio de doença concedido pela Segurança Social, de acordo com o disposto no número quatro da presente cláusula.

2- O mesmo se aplicará aos casos de assistência à família, nomeadamente de assistência a filhos menores de 12 anos de idade, ou independentemente da idade, a filhos com deficiência ou doença crónica.

3- Sempre que a incapacidade temporária para o trabalho por motivo de doença determinar a perda, total ou parcial, do subsídio de Natal, o empregador adiantará ao trabalhador o

respectivo valor.

4- O empregador pagará directamente ao trabalhador a totalidade do que tenha a receber em consequência desta cláusula e do regime de subsídios da Segurança Social, competindo-lhe depois receber o subsídio de doença ou outros que forem atribuídos pela Segurança Social.

5- Da aplicação desta cláusula não pode resultar uma retribuição efectiva mensal líquida superior ao que o trabalhador auferiria se estivesse ao serviço.

6- No caso dos serviços da Segurança Social pagarem directamente ao trabalhador o subsídio de doença ou outros, deverá este entregar ao empregador o correspondente valor, no prazo de oito dias após o recebimento.

7- Em caso de incumprimento do disposto no número anterior pelo trabalhador, e para além da obrigação de entrega por este dos montantes recebidos da Segurança Social, o empregador deixará de estar obrigado relativamente ao mesmo a efectuar o adiantamento e a pagar o complemento previsto nos números um a três desta cláusula, constituindo ainda infracção disciplinar grave.

8- O pagamento pelo empregador do subsídio de doença ou outros, devido pela Segurança Social, nos termos dos números um a quatro desta cláusula, é considerado abono por conta da retribuição do trabalhador, podendo o empregador compensá-lo em pagamentos de retribuições futuras quando o trabalhador não o restitua voluntariamente no prazo indicado no número seis desta cláusula.

Cláusula 45.^a

(Seguro de saúde)

1- A empresa abrangida pelo presente AE fica obrigada a contratar um seguro de saúde que garanta, em cada anuidade, aos trabalhadores em efectividade de funções, bem como àqueles cujos contratos de trabalho estejam suspensos por motivo de doença, de acidente de trabalho, ou de pré-reforma, a cobertura dos riscos de internamento e ambulatório.

2- O seguro previsto no número um fica sujeito às condições estipuladas na apólice, nomeadamente no que respeita aos capitais seguros, à delimitação do âmbito de cobertura, exclusões, franquias, co-pagamentos e períodos de carência, tendo como mínimos o previsto no anexo V.

Cláusula 46.^a

(Seguros de vida e acidentes pessoais)

1- Todos trabalhadores incluindo aqueles cujos contratos de trabalho estejam suspensos por motivo de doença, de acidente de trabalho, ou de pré-reforma, têm direito a um seguro de vida que garanta o pagamento de um capital de 25 000 €, em caso de morte ou de reforma da actividade por invalidez.

2- Em caso de acidente, os mesmos trabalhadores previstos no número anterior, têm direito a um seguro de acidentes pessoais, que garanta o pagamento de um capital em caso de morte ou invalidez permanente total, nos termos a seguir indicados e de acordo com o respectivo facto gerador, não sendo cumuláveis entre si:

a) 100 000,00 € se resultar de acidente de trabalho ocorrido ao serviço da empresa, incluindo *in itinere*;

- b) 75 000,00 € se resultar de outro tipo de acidente;
- c) Os montantes das indemnizações obtidas por aplicação do previsto nos números anteriores serão reduzidos proporcionalmente no caso de trabalho a tempo parcial;
- d) A indemnização a que se refere os números anteriores será paga ao próprio trabalhador, no caso de reforma por invalidez ou, em caso de morte, às pessoas que por ele forem designadas como beneficiárias. Na falta de beneficiários designados, de pré-morte destes, ou de morte simultânea, a respectiva indemnização será paga aos herdeiros legais do trabalhador.

Cláusula 47.^a

(Indemnização por factos ocorridos em serviço)

- 1- Em caso de acidente de trabalho, incluindo o acidente *in itinere*, o empregador garantirá ao trabalhador a retribuição efectiva e o subsídio de refeição líquidos, devidamente actualizados, correspondentes à sua categoria profissional, enquanto não cessar o contrato de trabalho.
- 2- No pagamento a cargo do empregador, por efeito do disposto no número anterior, serão deduzidos os valores das indemnizações recebidas pelo trabalhador a coberto de contrato de seguro de acidentes de trabalho.

Cláusula 48.^a

(Condições nos seguros próprios)

- 1- Os trabalhadores abrangidos pelo presente AE, mesmo em situação de reforma e pré-reforma, beneficiam em todos os seguros em nome próprio de um desconto mínimo de 25 % do prémio total ou dos encargos, consoante se trate, respectivamente, de seguros de risco ou seguros de cariz financeiro, salvo se outras condições mais favoráveis estiverem previstas na empresa.
- 2- Aos trabalhadores que utilizem habitualmente viatura de sua propriedade ao serviço da empresa, em funções predominantemente externas, a empresa garante o pagamento de 50 % do prémio do seguro, cobrindo os riscos de responsabilidade civil com capital de 50 000 000,00 € e danos próprios, de acordo com o valor venal da viatura e até ao limite de 25 000,00 €.
- 3- Nas deslocações ao serviço da empresa, se o trabalhador beneficiar da norma prevista no número anterior, no que respeita aos seguros de danos próprios, não se aplica o disposto no número 6 da cláusula 42.^a

Cláusula 49.^a

(Apoio escolar)

- 1- Os trabalhadores em efectividade de funções, bem como aqueles cujos contratos de trabalho estejam suspensos por motivo de doença ou de acidente de trabalho, com filhos ou afilhados civis menores a seu cargo, em idade escolar, matriculados em estabelecimento de ensino pré-escolar, básico, secundário ou superior da rede escolar autorizada pelo ministério competente, têm direito a receber do empregador, por cada filho ou afilhado civil («educando»), uma comparticipação nas despesas escolares do educando, nos termos

definidos a cada momento através de política interna da empresa.

- 2- A comparticipação referida no número anterior tem, como referência, o valor a seguir indicado, atribuído em função da idade do educando, a partir do seu ingresso no 1.º ciclo do ensino básico:

- a) Até aos 10 anos: 48,50 €;
- b) Até aos 18 anos: 77,50 €;
- c) Até aos 25 anos: 116,00 €.

- 3- O pagamento da comparticipação deverá ser solicitado no período compreendido entre 1 de agosto e 30 de novembro do respectivo ano escolar e a sua atribuição depende da verificação dos requisitos seguintes:

- a) O educando tenha obtido aproveitamento no ano escolar imediatamente anterior, devendo verificar-se as necessárias adaptações no caso de o educando frequentar o ensino especial;

- b) Não ser atribuído por qualquer outra entidade, em relação ao mesmo ano escolar e educando, subsídio, comparticipação ou outra forma de apoio com idêntica finalidade.

- 4- Pode ser ainda atribuído apoio escolar nos casos em que não há aproveitamento escolar, por motivos devidamente justificados.

- 5- O empregador, se assim o entender, pode solicitar ao trabalhador prova documental das condições e dos requisitos exigidos para atribuição da compensação e suspender o respectivo pagamento enquanto os documentos solicitados não lhe forem entregues.

- 6- Quando os pais, ou padrinhos civis, sejam ambos trabalhadores de empresa signatária do presente AE, o apoio previsto na presente cláusula apenas será devido a um deles. Nos casos em que apenas um dos pais, ou padrinhos civis, não reúna as condições necessárias para receber o apoio previsto nesta cláusula, o apoio será atribuído ao pai, mãe ou padrinho civil, que as reúna.

- 7- Sem prejuízo do disposto no número anterior, a comparticipação será paga até ao final do mês em que foi solicitada, podendo o empregador optar por desonerar-se desta obrigação mediante a atribuição de «vale educação», ou «vale ensino», ou outra modalidade com fim idêntico, cujo valor não seja inferior ao apoio a que o trabalhador tem direito nos termos desta cláusula.

CAPÍTULO VIII

Plano de poupança e pré-reforma

Cláusula 50.^a

(Plano individual de reforma)

- 1- Sem prejuízo do regime transitório e excepcional previsto na cláusula 57.^a do presente AE, todos os trabalhadores a partir do 4.º ano de trabalho, bem como aqueles cujos contratos de trabalho estejam suspensos por motivo de doença ou de acidente de trabalho, beneficiam de um plano individual de reforma (PIR) em caso de reforma por velhice ou por invalidez concedida pela Segurança Social, o qual integrará e substituirá o sistema de atribuição de pensões de reforma

previsto no anterior instrumento de regulamentação colectiva de trabalho aplicável à empresa.

2- O plano individual de reforma fica sujeito ao disposto na cláusula seguinte e no anexo IV deste AE.

Cláusula 51.^a

(Início das contribuições)

A primeira contribuição anual do empregador para o plano individual de reforma vencer-se-á no decurso do ano subsequente à data do terceiro aniversário do início da prestação de serviço efectivo na empresa.

Cláusula 52.^a

(Comissão de acompanhamento do plano de pensões)

No âmbito do presente AE, será instituída uma comissão de acompanhamento do plano de pensões para verificação do cumprimento do plano de pensões e gestão do respectivo fundo de pensões, que terá as atribuições previstas na lei aplicável e será constituída e reunirá nos termos também nela prevista.

Cláusula 53.^a

(Pré-reforma)

1- Aos trabalhadores que se pré-reformem aplicar-se-á o regime legal da pré-reforma, devendo o respectivo acordo ser efectuado por escrito e conter:

- a) Identificação, assinaturas e domicílio ou sede das partes;
- b) Data de início da pré-reforma;
- c) Direitos e obrigações de cada uma das partes;
- d) Valor da prestação anual da pré-reforma que, salvo acordo das partes em sentido diverso, deverá corresponder a, pelo menos, 70 % da retribuição efectiva anual do trabalhador;
- e) Modo de actualização da prestação;
- f) Número de prestações mensais em que será paga.

2- Para além das situações previstas na lei, o direito às prestações de pré-reforma cessa na data em que o trabalhador preencher as condições legais para requerer a reforma por velhice.

3- A contribuição do empregador para o plano individual de reforma referido nas cláusulas anteriores cessa na data da passagem à situação de pré-reforma do trabalhador ou da trabalhadora, salvo acordo das partes em sentido contrário.

CAPÍTULO IX

Disposições finais e transitórias

Cláusula 54.^a

(Dever de obediência legal)

Os trabalhadores têm o dever de acatar e cumprir as ordens e instruções legítimas dos superiores hierárquicos, desde que estas sejam legais e sejam dadas no âmbito do respectivo serviço.

Cláusula 55.^a

(Reclassificação profissional)

1- A reclassificação profissional dos trabalhadores respeitará o disposto na cláusula 4.^a e no anexo III deste AE, devendo fazer-se tendo em conta a correspondência com as anteriores categorias profissionais e níveis salariais estabelecida na tabela constante do anexo VII.

2- A retribuição base mensal do trabalhador reclassificado corresponderá, no mínimo, à retribuição base mensal determinado pelo nível salarial obrigatório para a categoria profissional anterior à reclassificação, o qual, para este efeito, está indicado na tabela do anexo VII deste AE.

Cláusula 56.^a

(Reformados)

1- Os trabalhadores reformados em data anterior à entrada em vigor do AE continuarão a beneficiar do regime de actualização das respectivas pensões ou das pensões complementares, de acordo com as normas da regulamentação colectiva aplicáveis à data da respectiva reforma, tendo em conta o factor «A».

2- O factor «A» referido no número 1 corresponde ao valor que, anualmente, for fixado para a tabela salarial.

Cláusula 57.^a

(Pensões complementares de reforma)

1- Os trabalhadores abrangidos pelo regime de pensões complementares de reforma por velhice ou invalidez, na forma até agora vigente na actividade seguradora, são integrados no Plano Individual de Reforma (PIR) nos termos do número seguinte.

2- Dado que a conversão das responsabilidades pretéritas implica a alteração do contrato constitutivo do fundo de pensões do empregador, o Plano Individual de Reforma entrará em vigor na data em que seja notificada da aprovação da alteração pela ASF - Autoridade Supervisora de Seguros e Fundos de Pensões.

3- Porém, para os beneficiários do regime complementar de reforma por velhice ou invalidez previsto no CCT para a actividade seguradora, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 32, de 29 de agosto de 2008, mantêm-se os regimes que vigoravam à data em que se reformaram.

Cláusula 58.^a

(Comissão paritária)

1- É instituída, no âmbito do presente acordo de empresa, uma comissão paritária integrada por dois representantes do sindicato outorgante e igual número de representantes da empresa signatária deste instrumento de regulamentação colectiva de trabalho, com competência para interpretar e integrar lacunas do acordo.

2- A comissão reunirá a pedido de qualquer das entidades signatárias e poderá deliberar desde que estejam presentes todos os membros que a compõem.

3- Só serão válidas as deliberações tomadas por unanimidade.

Cláusula 59.^a

(Anteriores suplementos de ordenado)

Os suplementos de ordenados atribuídos por aplicação do contrato colectivo de trabalho publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 32, de 29 de agosto de 2008, auferidos pelo trabalhador à data da entrada em vigor do AE, manter-se-ão enquanto se verificarem as situações que determinaram a atribuição desses suplementos.

Cláusula 60.^a

(Políticas internas mais favoráveis)

Por política interna do empregador, podem ser estabelecidas condições mais favoráveis para os trabalhadores.

Cláusula 61.^a

(Cessação de efeitos da regulamentação colectiva anterior)

1- Os direitos e os efeitos que não foram expressamente ressalvados, decorrentes de convenções colectivas de trabalho anteriores, cessam com a entrada em vigor do presente AE, por este ser globalmente mais favorável.

2- Da aplicação do presente AE não poderá resultar, porém, diminuição da retribuição efectiva nem da retribuição base auferida pelos trabalhadores à data da sua entrada em vigor.

Cláusula 62.^a

(Referências a género)

Considera-se que todas as referências no clausulado ao sexo masculino se estendem, de igual modo, ao sexo feminino.

Cláusula 63.^a

(Produção de efeitos)

Os valores da tabela salarial e do subsídio de refeição indicados no anexo I, do presente AE produzem efeitos a partir do dia 1 de janeiro do ano a que respeitam.

Anexos:

Anexo I - Tabela salarial, subsídio de refeição e outras cláusulas de expressão pecuniária.

Anexo II - Enquadramento e promoções.

Anexo III - Definições de funções.

Anexo IV - Plano Individual de Reforma (PIR) - Cláusula 50.^a

Anexo V - Condições mínimas do seguro de saúde - Cláusula 45.^a

Anexo VI - Convenção de arbitragem - Cláusula 3.^a, número 5.

Anexo VII - Tabela de correspondência - Categorias profissionais.

Lisboa, 16 de abril de 2018.

A Mútua dos Pescadores - Mútua de Seguros, CRL:

José Manuel Jerónimo Teixeira, na qualidade de presidente do conselho de administração.

João Paulo Quinzico Delgado, na qualidade vice-presidente do conselho de administração.

Sindicato Nacional dos Profissionais de Seguros e Afins (SINAPSA):

Paulo Amílcar Couto Gomes Mourato, na qualidade de membro da direcção.

Jorge Daniel Delgado Martins, na qualidade de membro da direcção.

ANEXO I

(Tabela salarial, subsídio de refeição e outras cláusulas de expressão pecuniária)

A. Tabela salarial para 2018 e 2019

Retribuição base mensal		
Nível salarial	2018	2019
17	2 850,00 €	2 879,00 €
16	2 593,00 €	2 619,00 €
15	2 343,00 €	2 367,00 €
14	2 103,00 €	2 125,00 €
13	1 900,00 €	1 919,00 €
12	1 750,00 €	1 768,00 €
11	1 600,00 €	1 616,00 €
10	1 475,00 €	1 490,00 €
9	1 341,00 €	1 355,00 €
8	1 205,00 €	1 218,00 €
7	1 124,00 €	1 136,00 €
6	1 028,00 €	1 039,00 €
5	945,00 €	955,00 €
4	847,00 €	856,00 €
3	766,00 €	774,00 €
2	716,00 €	724,00 €
1	630,00 €	637,00 €

B. Subsídio de refeição

Subsídio diário de refeição para 2018 (Cláusula 38.^a): 10,90 €.

Subsídio diário de refeição para 2019 (Cláusula 38.^a): 11,00 €.

C. Outras cláusulas de expressão pecuniária:

Cláusulas	Valores
Cláusula 42. ^a n.º 2 - Valor das despesas de serviço em Portugal:	
Por diária completa	76,00 €
Refeição isolada	14,00 €
Dormida e pequeno-almoço	
Nota: O pagamento destes valores poderá também respeitar norma interna da empresa, mais favorável.	51,00 €
Cláusula 42. ^a n.º 5 - Valor por km (O valor por Km é o fixado para a Administração Pública em cada ano)	
Cláusula 43. ^a - Valor diário das despesas de serviço no estrangeiro	155,00 €

ANEXO II

Enquadramento e promoções

Grupo Profissional Gestão				Grupo profissional Técnicos			Grupo Profissional Operacionais		
N í v e l	Categorias e funções			Categorias e funções			Categorias e funções		
	Categorias	Funções	Promoção automática	Categorias	Funções	Promoção automática	Categorias	Funções	Promoção automática
17	Director geral	Director geral							
16	Director Coordenador	Director coordenador							
15	Director de grau III	Director serviços; Director auditoria; Director comercial; Director comunicação; Director financeiro; Director informático; Director jurídico; Director marketing; Director técnico; Director de produção; Director de sinistros; Director de recursos humanos; Director de formação; Director clínico							
14	Director de grau II		Técnico Superior grau I						
13	Director de grau I		Técnico Superior grau II						
12	Responsável de área de grau II		Chefe de serviços; Responsável auditoria; Responsável comercial; Responsável comunicação; Responsável financeiro; Responsável informático; Responsável jurídico; Responsável marketing; Responsável técnico; Responsável produção; Responsável sinistros; Responsável recursos humanos; Responsável formação; Responsável clínico		Técnico de grau VII	Analista; Auditor; Actuário; Jurista; Programador; Gestor comercial; Técnico de comunicação; Técnico financeiro; Técnico de hardware; Técnico de marketing; Técnico de análise de risco; Técnico de recursos humanos; Técnico de formação; Técnico de produtos; Técnico de serviços clínicos; Técnico de subscrição; Técnico regularizador de sinistros			
11	Responsável de área de grau I	Técnico de grau VI							
10	Coordenador de grau III	Técnico de grau V							
9	Coordenador de grau II	Chefe de secção; Coordenador de auditoria; Coordenador comercial; Coordenador de comunicação; Coordenador financeiro; Coordenador informático; Coordenador jurídico; Coordenador técnico; Coordenador recursos humanos; Coordenador formação		Técnico de grau IV					
8	Coordenador de grau I		Técnico de grau III					Especialista operacional grau V	
7			Técnico de grau II		Promoção à categoria de técnico de grau III, após 4 anos na categoria de técnico de grau II	Especialista operacional grau IV	Técnico comercial; Gestor de produção; Gestor de clientes; Gestor de sinistros; Secretário; Especialista operacional; Técnico administrativo; Auxiliar de serviços clínicos grau II; Especialista administrativo		
6		Técnico de grau I		Promoção a técnico de grau II, após 3 anos na categoria de técnico de grau I	Especialista operacional grau III	Promoção a especialista operacional grau IV, após 4 anos na categoria de especialista operacional de grau III			
5					Especialista operacional grau II	Promoção a especialista operacional grau III, após 3 anos na categoria de especialista operacional de grau II			
4						Especialista operacional grau I	Promoção a especialista operacional grau II, após 2 anos na categoria de especialista operacional de grau I		
3						Assistente operacional grau III	Assistente administrativo; Assistente comercial; Assistente gestão clientes; Auxiliar serviços clínicos grau I; Operador de arquivo; Operador de serviços gerais	Promoção a especialista operacional grau I, após 2 anos na categoria de assistente operacional de grau III	
2						Assistente operacional grau II		Promoção a assistente operacional grau III, após 3 anos na categoria de assistente operacional de grau II	
1						Assistente operacional grau I		Promoção a assistente operacional grau II, após 2 anos na categoria de assistente operacional de grau I	

ANEXO III

Definições de categorias

Director geral - Dependendo directamente do órgão de administração assegura a gestão corrente da empresa, com competências delegadas pelo órgão de administração; coordena as propostas de orientação estratégica, políticas internas, relatórios e contas, planos de actividades e orçamentos ou quaisquer outras propostas, da responsabilidade dos serviços, a apresentar ao órgão de administração; responsável pela implementação das medidas decorrentes do plano de actividades e orçamento; responsável perante o órgão de administração pela organização e funcionamento de todos os serviços; coordena dois ou mais directores coordenadores e ou de serviços, que desempenham funções específicas desta categoria.

Director coordenador - Dependendo directamente do órgão de administração ou do director geral coordena directores, que desempenham funções específicas desta categoria, colabora na elaboração das políticas e objectivos a alcançar pelas diferentes áreas de acção deles dependentes, responsabilizando-se pelo seu cumprimento, directamente ou por competência delegada; supervisiona áreas de negócio ou áreas funcionais específicas da empresa.

Director - Dependendo directamente do órgão de administração, do director geral, ou de um director coordenador, o ou director desenvolve actividades de âmbito estratégico, colabora na definição de políticas e objectivos operacionais, sendo da sua responsabilidade a correcta aplicação das mesmas, podendo supervisionar áreas de negócio ou áreas funcionais específicas da empresa.

Responsável - Dependendo directamente do órgão de administração, ou do director geral, ou de um director coordenador, ou director, o responsável desenvolve actividades de âmbito estratégico, colabora na definição de políticas e objectivos operacionais, sendo da sua responsabilidade a correcta aplicação das mesmas, podendo supervisionar áreas de negócio ou áreas funcionais específicas da empresa.

Coordenador - Dependendo directamente de um director coordenador, ou de um director, o coordenador executa e assume responsabilidade por actividades comerciais/técnicas/operacionais de natureza interna ou externa, com autonomia, no âmbito dos poderes que lhe foram atribuídos expressamente pela empresa, podendo enquadrar funcionalmente outros trabalhadores ou equipas de trabalhadores.

Técnico superior - Desempenha funções de consultor ou assessor, no âmbito da sua formação e qualificação profissional, exercendo cargos de responsabilidade com interferência em diferentes áreas de actuação da empresa; participa na elaboração e controlo das políticas e objectivos globais; estuda, planeia, programa, avalia e aplica métodos e processos de natureza técnica e/ou científica, que fundamentam e preparam a tomada de decisões; elabora, autonomamente pareceres, estudos, análises e projectos de natureza técnica e ou

científica, com elevada complexidade; exerce funções com responsabilidade e completa autonomia técnica e é directamente responsável perante o órgão de administração, director geral ou director coordenador; supervisiona o trabalho de índole técnica de trabalhadores de grau inferior.

Técnico grau VI e VII - Desempenha funções de consultor ou assessor, no âmbito da sua formação e qualificação profissional, exercendo cargos de responsabilidade com interferência em diferentes áreas de actuação da empresa; participa na elaboração e controlo das políticas e objectivos globais; elabora normalmente pareceres, estudos, análises e projectos de natureza técnica e ou científica que fundamentam e apoiam as decisões a tomar pelos órgãos de gestão; exerce as suas funções com completa autonomia técnica e é directamente responsável perante a respectiva chefia, podendo supervisionar os trabalhos de índole técnica de trabalhadores de grau inferior.

Técnico grau III a V - Não tendo funções de supervisão de outros técnicos, desempenha funções de consultor ou assessor, no âmbito da sua formação e qualificação profissional, executa estudos, pareceres, análises e projectos de natureza técnica e ou científica; exerce funções com autonomia técnica e ou científica, embora subordinada a orientações de principio aplicáveis ao trabalho a executar, supervisionado pela respectiva chefia, ou por técnico ou profissional de respectivamente categoria ou nível superiores.

Técnico grau I e II - Adapta os seus conhecimentos técnicos à prática quotidiana da empresa e executa ou colabora em estudos, projectos, análises de natureza técnica ou científica adequados à sua formação académica ou currículo profissional, executa as suas funções sob orientação e controlo.

Especialista operacional - Executa actividades predominantemente de natureza comercial, administrativa, operacional ou de apoio geral aos serviços, que normalmente exigem conhecimentos específicos da actividade seguradora, actividade pode ser desenvolvida com recurso a meios digitais ou físicos.

Assistente operacional - Executa tarefas de apoio administrativo, atendimento, operacional ou de apoio geral aos serviços, com carácter regular, como tal reconhecidas pela empresa, de baixa complexidade, tendencialmente rotineiras, orientadas por procedimentos detalhados e instruções predefinida.

ANEXO IV

Plano Individual de Reforma (PIR)

Cláusula 50.^a

1- Tendo em conta o disposto na cláusula 50.^a, o empregador efectuará anualmente contribuições para o Plano Individual de Reforma de valor igual a 2,50 %, aplicadas sobre a retribuição base anual do trabalhador.

2- O empregador definirá o ou os produtos em que se ma-

terializará o Plano Individual de Reforma a que se refere o presente anexo e estabelecerá as regras e os procedimentos necessários à implementação e gestão dos mesmos.

3- O plano individual de reforma deverá prever a garantia de capital.

4- O valor capitalizado das entregas é resgatável, nos termos legais, pelo trabalhador na data de passagem à reforma por invalidez ou por velhice concedida pela Segurança Social, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

5- Ao resgaste aplicar-se-á o regime previsto no código do imposto sobre pessoas colectivas, nomeadamente, no que respeita à conversão em renda vitalícia imediata mensal a favor e em nome do trabalhador de pelo menos dois terços do valor capitalizado.

6- Caso o trabalhador cesse ou dê causa à cessação do vínculo contratual com a empresa antes de completar quatro anos de antiguidade na mesma, perderá a totalidade do valor capitalizado das entregas efectuadas pelo empregador, sem prejuízo da possibilidade da transferência do montante correspondente às eventuais contribuições voluntárias do trabalhador para um novo veículo de financiamento à sua escolha.

7- Caso o trabalhador cesse o vínculo contratual após completar quatro anos de antiguidade na empresa e antes da passagem à situação de reforma, terá direito apenas a 90 % do valor capitalizado das entregas efectuadas pelo empregador, havendo lugar à transferência desse montante para um novo veículo de financiamento à escolha do trabalhador.

8- As transferências a que se refere o número anterior só podem ocorrer desde que o novo veículo de financiamento cumpra os requisitos previstos neste AE, devendo ainda o veículo de financiamento de destino cumprir as condições e características fiscais do de origem, nomeadamente por o novo veículo ser um seguro de vida ou fundo de pensões.

9- Se a cessação do contrato de trabalho no período referido no número 7 tiver ocorrido por despedimento com justa causa promovido pelo empregador com fundamento em lesão de interesses patrimoniais da empresa, o trabalhador perde o direito ao valor previsto no mesmo número 7, até ao limite dos prejuízos que tiverem sido causados, sem necessidade de autorização expressa para que seja efectuada a compensação total ou parcial dos mesmos, salvo se o trabalhador tiver impugnado judicialmente o despedimento, caso em que não haverá lugar ao resgate do valor capitalizado nem à compensação, enquanto não transitar em julgado a decisão sobre o despedimento.

10- Em caso de morte do trabalhador, o valor capitalizado das entregas reverte para os beneficiários designados pelo trabalhador ou, na falta de designação, para os seus herdeiros legais.

11- O Plano Individual de Reforma permitirá a possibilidade de o trabalhador efectuar contribuições voluntárias para o mesmo.

12- Dado que a possibilidade de contribuição voluntária do trabalhador para o Plano Individual de Reforma implica-

rá a alteração do contrato constitutivo do fundo de pensões da empresa junto da Autoridade de Supervisão de Seguros e Fundos de Pensões, a mesma apenas entrará em vigor a partir do mês seguinte àquele em que a empresa seja notificada da aprovação daquela alteração.

ANEXO V

Condições mínimas do seguro de saúde

Cláusula 45.^a

Coberturas	Capitais
Hospitalização/Internamento	20 000,00 €
Ambulatório	1 500,00 €
Estomatologia	375,00 €
Próteses e ortóteses	200,00 €
Medicamentos (apenas se comparticipados pelo SNS)	150,00 €

ANEXO VI

Convenção de arbitragem

Cláusula 3.^a, número 5

Os outorgantes do AE, celebrado entre a Mútua dos Pescadores - Mútua de Seguros, CRL e o Sindicato Nacional dos Profissionais de Seguros e Afins (SINAPSA), celebram a presente convenção de arbitragem para os efeitos previstos no número 5 da cláusula 3.^a do referido AE, a qual se rege nos termos seguintes:

1- A comissão arbitral é constituída pelas partes, nos termos dispostos no número 4 infra e tem como objecto decidir sobre o litígio que resulte da revisão parcial ou global do presente AE, nos termos previstos no número 4 da cláusula 3.^a do AE.

2- A comissão arbitral decidirá somente sobre as matérias relativamente às quais as partes não cheguem a acordo no âmbito dos processos de revisão parcial ou global do AE.

3- Sem prejuízo do disposto no número anterior, a comissão arbitral integrará na sua decisão todas as matérias acordadas que tenham resultado de negociações directas entre as partes, conciliação ou mediação.

4- A comissão arbitral será composta por 3 árbitros, nos seguintes termos:

a) Dois árbitros de parte, os quais serão indicados, respectivamente, pela empresa e pelo sindicato outorgante do presente AE;

b) Um árbitro presidente, o qual será indicado pelos árbitros de parte que sejam nomeados nos termos da alínea anterior;

c) Não havendo acordo entre os árbitros de parte relativamente à indicação do árbitro presidente, será solicitada ao

Conselho Económico e Social a indicação deste último.

5- A comissão arbitral iniciará os seus trabalhos assim que esteja constituída, devendo, de imediato, indicar prazo para que a parte requerente da arbitragem voluntária apresente o seu requerimento inicial.

6- Após a sua constituição, a comissão arbitral deverá proferir decisão no prazo de 6 meses.

7- As partes assumirão os custos associados aos árbitros de parte por si designados e os custos associados ao árbitro pre-

sidente serão assumidos pelas partes, na mesma proporção.

8- A comissão arbitral entregará o texto da decisão arbitral às partes e ao Ministério do Trabalho para efeitos de depósito e publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

9- Com a publicação do novo instrumento de regulamentação colectiva de trabalho, cessa a convenção aplicável às relações entre os outorgantes.

10- Em tudo o que não se encontre expressamente previsto no presente anexo, aplicar-se-á o disposto na lei.

ANEXO VII

Tabela de correspondência - Categorias profissionais

Grupo Profissional Gestão				Grupo Profissional Técnicos				Grupo Profissional Operacionais			
Acordo de Empresa 2018		CCT 2008		Acordo de Empresa 2018		CCT 2008		Acordo de Empresa 2018		CCT 2008	
Nível	Categorias	Funções	Nível	Categorias	Funções	Nível	Categorias	Categorias	Funções	Nível	Categorias
17	Director geral	Director geral									
16	Director Coordenador	Director coordenador	16	Director Coordenador							
15	Director de grau III										
14	Director de grau II	Director serviços; Director auditoria; Director comercial; Director comunicação; Director financeiro; Director informático; Director jurídico; Director marketing; Director técnico; Director de produção; Director de sinistros; Director de recursos humanos; Director de formação; Director clínico	15	Director de Serviços	Técnico Superior grau I	15					
13	Director de grau I				Técnico Superior grau II	-					
12	Responsável de área de grau II	Chefe de serviços; Responsável auditoria; Responsável comercial; Responsável comunicação; Responsável financeiro; Responsável informático; Responsável jurídico; Responsável marketing; Responsável técnico; Responsável produção; Responsável sinistros; Responsável recursos humanos; Responsável formação; Responsável clínico	14	Chefe serviços; Coordenador geral serviços comerciais; Chefe Centro; Chefe análise; Chefe programação; Gerente hospital; Técnico Coordenador Geral radiologia; Técnico coordenador geral fisioterapia	Técnico de grau VII	14	Gerente de Hospital				
11	Responsável de área de grau I				Técnico de grau VI						
10	Coordenador de grau III		13	Chefe de exploração	Técnico de grau V	13	Analista sénior				
9	Coordenador de grau II	Chefe de secção; Coordenador de auditoria; Coordenador comercial; Coordenador de comunicação; Coordenador financeiro; Coordenador informático; Coordenador jurídico; Coordenador marketing; Coordenador técnico; Coordenador recursos humanos; Coordenador formação	12	Chefe de secção; Perito-Chefe; Técnico chefe formação; Técnico chefe análise risco; Coordenador zona e ou delegações; Gerente delegação; Chefe operação	Técnico de grau IV	12	Actuário; Técnico de contas; Tesoureiro; Analista organização e métodos; Programador sénior; Analista; Analista programador				
8	Coordenador de grau I		11	Sub-chefe de secção; Perito Sub-chefe; Gerente delegação; Coordenador adjunto zona e ou delegações; Sub-gerente delegação; Chefe de equipa; Técnico sub-chefe radiologia; Técnico sub-chefe fisioterapia	Técnico de grau III	11	Técnico formação; Técnico prevenção e segurança; Técnico análise de riscos; Inspector administrativo; Secretário; Programador; Preparador de trabalhos; Operador (mais de 3 anos); Assistente Comercial	Especialista operacional grau V		11	-
7					Técnico de grau II	10	Escriturário; Técnico formação; Técnico prevenção e segurança; Técnico de análise de riscos; Regularizador de sinistros; Analista auxiliar organização e métodos; Caixa; Rececionista; Operador de máquinas de contabilidade (mais de 3 anos); Perito; Operador (menos de 3 anos); Técnico de radiologia (mais de 3 anos); Técnico de fisioterapia (mais de 3 anos)	Especialista operacional grau IV	Técnico comercial; Gestor de produção; Gestor de clientes; Gestor de sinistros; Secretário; Especialista operacional; Técnico administrativo; Auxiliar de serviços clínicos grau II; Especialista administrativo	10	Técnico Comercial; Escriturário
6					Técnico de grau I	9	Escriturário; Rececionista; Operador de máquinas de contabilidade (menos de 3 anos); Perito; Técnico radiologia (menos de 3 anos); Técnico Fisioterapia (menos de 3 anos)	Especialista operacional grau III		9	Técnico Comercial
5								Especialista operacional grau II		7	Cobrador
4								Especialista operacional grau I		5	Empregado serviços gerais; Porteiro; Vigilante; Auxiliar posto médico/hospital
3								Assistente operacional grau III	Assistente administrativo; Assistente comercial; Assistente gestão clientes; Auxiliar serviços clínicos grau I; Operador de arquivo; Operador de serviços gerais	4	Escriturário estagiário; Perito estagiário; Estagiário comercial
2								Assistente operacional grau II		3	Empregado limpeza
1								Assistente operacional grau I		1	Estagiário serviços gerais

Depositado em 2 de maio de 2018, a fl. 53 do livro n.º 12, com o n.º 78/2018, 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 Celulose Beira Industrial (CELBI), SA e o Sindicato Nacional dos Técnicos de Instrumentos de Controle Industrial - SNTICI e outros - Alteração salarial e outras e texto consolidado

A presente alteração tem por objeto a revisão das seguintes cláusulas e do anexo II do acordo de empresa em vigor, celebrado entre a Celulose Beira Industrial (CELBI), SA, o Sindicato Nacional dos Técnicos de Instrumentos de Controle Industrial - SNTICI e outras organizações sindicais, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 16, de 29 de abril de 2008, de acordo com a última alteração publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 19, de 22 de maio de 2017:

Cláusula 1.^a

(Área e âmbito)

A presente convenção obriga, por um lado, a empresa Celulose Beira Industrial, (CELBI), SA, que se dedica à fabricação e comércio de pasta de celulose e seus derivados, com sede e estabelecimento na Leirosa, concelho da Figueira da Foz e, por outro lado, os trabalhadores que se encontrem ao seu serviço em qualquer ponto do território português e estejam filiados em qualquer dos sindicatos outorgantes da presente convenção.

O presente acordo visa a sua aplicação à totalidade dos trabalhadores da entidade empregadora (actualmente 250).

Cláusula 6.^a

(Licença parental da mãe)

A trabalhadora tem direito a uma licença parental nos ter-

mos previstos na lei.

A trabalhadora tem direito a receber da empresa um complemento do subsídio parental de forma a que nos meses de licença o salário líquido da trabalhadora seja equivalente ao salário que receberia se se mantivesse ao serviço.

São ainda assegurados às trabalhadoras os demais direitos de parentalidade previstos na lei.

Cláusula 7.^a

(Licença parental do pai)

O trabalhador tem direito a uma licença parental nos termos previstos na lei.

O trabalhador tem direito a receber da empresa um complemento do subsídio parental de forma a que nos meses de licença o salário líquido do trabalhador seja equivalente ao salário que receberia se se mantivesse ao serviço.

São ainda assegurados aos trabalhadores os demais direitos de parentalidade previstos na lei.

Cláusula 8.^a

(Dispensas para consultas, amamentação e aleitação)

A trabalhadora grávida tem direito a dispensa de trabalho para se deslocar a consultas pré-natais, nos termos previstos na lei.

A mãe que amamenta o filho tem direito a dispensa de trabalho para o efeito e, no caso de não haver amamentação, desde que ambos os progenitores exerçam atividade profissional, qualquer deles ou ambos, consoante decisão conjunta, têm direito a dispensa para aleitação, até o filho perfazer um ano, nos termos previstos na lei.

São ainda assegurados aos trabalhadores os demais direitos de parentalidade previstos na lei.

ANEXO II

Tabela salarial

NIVEL DE QUALIFICAÇÃO	DESIGNAÇÃO	ADMISSÃO	ADAPTAÇÃO	MINIMO
T1G0	Auxiliares	675,00	900,00	1.124,00
T1G1	Técnicos	932,00	1.117,00	1.256,00
T2G1	Técnicos Qualificados	1.071,00	1.286,00	1.544,00
T3G1	Técnicos Especializados	1.231,00	1.478,00	1.810,00
T2G2	Chefias	1.416,00	1.700,00	2.028,00
T3G2	Quadros Técnicos	1.628,00	1.953,00	2.339,00
T4G2	Quadros Superiores	1.872,00	2.246,00	2.816,00
T4G3	Quadros Superiores de Gestão	2.153,00	2.583,00	3.635,00

Leirosa, 12 de fevereiro de 2018.

Pela Celulose Beira Industrial (CELBI), SA:

José António Nogueira Santos, administrador.

Carlos Alberto Sousa Van-Zeller Silva, administrador.

Pelo Sindicato Nacional dos Técnicos de Instrumentos de Controle Industrial - SNTICI:

Nuno Miguel Mariz Ferreira da Cunha, mandatário.

Pela COFESINT - Federação dos Sindicatos da Indústria Energia e Transportes, em representação das seguintes orga-

nizações sindicais filiadas:

SINDEQ - Sindicato das Industrias e Afins;

SITEMAQ - Sindicato da Mestrança e Marinhagem da Marinha Mercante, Energia e Fogueiros de Terra; e pela FE - Federação dos Engenheiros que para o efeito a manditou:

Lauro da Conceição Nogueira, mandatário.

Virgílio Luís Oliveira Santos, mandatário.

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

Jorge Manuel Silva Lopes, mandatário.

António Tavares Melo, mandatário.

Texto consolidado

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.^a

(Área e âmbito)

1- A presente convenção obriga, por um lado, a empresa Celulose Beira Industrial (CELBI), SA, que se dedica à fabricação e comércio de pasta de celulose e seus derivados, com sede e estabelecimento na Leirosa, concelho da Figueira da Foz e, por outro lado, os trabalhadores que se encontrem ao seu serviço em qualquer ponto do território português e estejam filiados em qualquer dos sindicatos outorgantes da presente convenção.

2- O presente acordo visa a sua aplicação à totalidade dos trabalhadores da entidade empregadora (actualmente 250).

Cláusula 2.^a

(Vigência)

1- O presente acordo entra em vigor cinco dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e vigora pelo prazo de seis anos, renovando-se sucessivamente por períodos de um ano, devendo considerar-se em vigor enquanto não for substituído por novo instrumento de regulamentação colectiva de trabalho, sem prejuízo do disposto no número 6 desta cláusula.

2- A tabela salarial e demais matéria de expressão pecuniária terão um prazo de vigência de 12 meses, salvo se outra coisa for acordada entre as partes.

3- A denúncia ou a proposta de revisão parcial da convenção podem ser feitas, por qualquer das partes, após ter decorrido 2/3 dos prazos de vigência previstos nos números anteriores, devendo ser acompanhada de proposta global ou parcial de alteração e respectiva fundamentação.

4- A parte que recebe a denúncia ou a proposta de revisão deve responder no prazo de 30 dias após a sua recepção, devendo a resposta, devidamente fundamentada, exprimir pelo menos uma posição relativa a todas as cláusulas da proposta, aceitando, recusando ou contra propondo.

5- As negociações deverão ter início nos 15 dias subsequentes à recepção da contraproposta, devendo as partes fixar, por protocolo escrito, o calendário e regras a que obedecerá o processo negocial.

6- Se alguma das partes tiver denunciado o acordo nos termos previstos no número 3 e se, decorridos pelo menos 8 anos sobre a entrada em vigor desta convenção e dezoito meses após a denúncia, não tiver sido concluído um novo instrumento de regulamentação colectiva negocial, o presente AE caduca, sem prejuízo dos efeitos por ele produzidos nos contratos individuais de trabalho, no que respeita a:

- a) Retribuição do trabalhador;
- b) Categoria e respectiva definição;
- c) Duração do tempo de trabalho;
- d) Duração das férias;
- e) Direitos e garantias;
- f) Conteúdo da cláusula 26.^a

CAPÍTULO II

Contrato de trabalho

Cláusula 3.^a

(Admissão)

1- Sem prejuízo de requisitos específicos que possam ser exigidos para determinadas funções e do cumprimento daqueles que a lei exige para a celebração do contrato de trabalho são condições gerais de admissão:

- a) Idade mínima de 18 anos;
- b) Posse das habilitações literárias e profissionais estabelecidas para cada função e nível de qualificação.

2- A admissão será precedida de um exame médico a realizar nos moldes prescritos na legislação sobre segurança, higiene e saúde no trabalho.

Cláusula 4.^a

(Direitos de personalidade)

1- A empresa, incluindo as pessoas singulares que a representam, e o trabalhador devem respeitar os direitos de personalidade da contraparte.

2- É reconhecida no âmbito de empresa a liberdade de expressão e de opinião, com respeito pelos direitos de personalidade do trabalhador e da empresa, bem como do normal funcionamento da empresa.

3- O direito à reserva da intimidade da vida privada abrange quer o acesso, quer a divulgação de aspectos atinentes à esfera íntima e pessoal das partes, nomeadamente os relacionados com a vida familiar, afectiva e sexual, com o estado de saúde e com as convicções políticas e religiosas.

4- O trabalhador goza do direito de reserva e confidencialidade relativamente ao conteúdo das mensagens de natureza pessoal e acesso a informação de carácter não profissional que envie, receba ou consulte, nomeadamente através do correio electrónico, com salvaguarda e respeito pelo que a empresa tiver regulamentado sobre a utilização dos meios electrónicos de informação.

Cláusula 5.^a

(Igualdade e não discriminação)

1- Todos os trabalhadores têm direito à igualdade de oportunidades e de tratamento no que se refere ao acesso ao emprego, à formação profissional e às condições de trabalho.

2- Para cumprimento do disposto do número anterior, aplicam-se as disposições previstas na lei, devendo a empresa afixar em local apropriado a informação relativa aos direitos e deveres do trabalhador em matéria de igualdade e não discriminação.

Cláusula 6.^a

(Licença parental da mãe)

1- A trabalhadora tem direito a uma licença parental nos termos previstos na lei.

2- A trabalhadora tem direito a receber da empresa um complemento do subsídio parental de forma a que nos meses de licença o salário líquido da trabalhadora seja equivalente ao salário que receberia se se mantivesse ao serviço.

3- São ainda assegurados às trabalhadoras os demais direitos de parentalidade previstos na lei.

Cláusula 7.^a

(Licença parental do pai)

1- O trabalhador tem direito a uma licença parental nos termos previstos na lei.

2- O trabalhador tem direito a receber da empresa um complemento do subsídio parental de forma a que nos meses de licença o salário líquido do trabalhador seja equivalente ao salário que receberia se se mantivesse ao serviço.

3- São ainda assegurados aos trabalhadores os demais direitos de parentalidade previstos na lei.

Cláusula 8.^a

(Dispensas para consultas, amamentação e aleitação)

1- A trabalhadora grávida tem direito a dispensa de trabalho para se deslocar a consultas pré-natais, nos termos previstos na lei.

2- A mãe que amamenta o filho tem direito a dispensa de trabalho para o efeito e, no caso de não haver amamentação, desde que ambos os progenitores exerçam atividade profissional, qualquer deles ou ambos, consoante decisão conjunta, têm direito a dispensa para aleitação, até o filho perfazer um ano, nos termos previstos na lei.

3- São ainda assegurados aos trabalhadores os demais direitos de parentalidade previstos na lei.

Cláusula 9.^a

(Trabalhadores estudantes)

1- O regime dos trabalhadores estudantes é o regime previsto na legislação em vigor.

2- Sem prejuízo das disposições legais de carácter imperativo, o trabalhador estudante beneficia dos seguintes direitos especiais:

a) Dispensa de trabalho até 6 horas semanais, sem perda

de quaisquer direitos;

b) Faltar justificadamente ao trabalho para prestação de provas de avaliação nos seguintes termos:

i) Até 2 dias por cada prova de avaliação, sendo um o da realização da prova e o outro o imediatamente anterior, incluindo sábados, domingos e feriados;

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

iii) Os dias de ausência referidos nos pontos anteriores não podem exceder o máximo de 4 por disciplina em cada ano lectivo.

c) A marcar as férias de acordo com as suas necessidades escolares, salvo se daí resultar comprovada incompatibilidade com o mapa de férias elaborado pela empresa.

3- Consideram-se igualmente justificadas as faltas dadas pelos trabalhadores estudantes na estrita medida das necessidades impostas pelas deslocações para prestar provas de avaliação, não sendo retribuídas, independentemente do número de disciplinas, mais de 10 faltas.

4- Para além do disposto na alínea a) do número 2 desta cláusula, a empresa pode ainda dispensar os trabalhadores estudantes, de acordo com a disponibilidade do serviço, para a frequência das aulas até ao montante máximo de 8 horas por semana com compensação na mesma semana do tempo gozado para além do mínimo legal.

5- O trabalhador estudante que preste serviço em regime de turnos tem os direitos conferidos na alínea a) do número 2 desde que o ajustamento dos períodos de trabalho não seja totalmente incompatível com o funcionamento daquele regime.

6- Nos casos em que não seja possível a aplicação do disposto no número anterior, o trabalhador tem direito de preferência na ocupação de postos de trabalho compatíveis com a sua aptidão profissional e com a possibilidade de participação nas aulas que se proponha frequentar.

7- Os direitos do trabalhador estudante em matéria de horário de trabalho, de férias e de licenças cessam quando o trabalhador estudante não conclua com aproveitamento o ano escolar ao abrigo de cuja frequência beneficiou desses mesmos direitos.

8- Os restantes direitos conferidos ao trabalhador estudante cessam quando este não tenha aproveitamento em 2 anos consecutivos ou 3 interpolados.

Cláusula 10.^a

(Informação)

1- A empresa tem o dever de informar o trabalhador sobre os aspectos relevantes do seu contrato de trabalho, bem como prestar a informação relativa a outros direitos que dele decorrem e, ainda, comunicar as alterações que se verificarem em qualquer dos elementos referidos.

2- O trabalhador tem o dever de informar a empresa sobre os aspectos relevantes para a prestação da actividade laboral.

3- A empresa deve, no acto da admissão de qualquer trabalhador, proporcionar-lhe uma sessão de acolhimento na qual

serão prestados um conjunto de informações relativas à empresa e aos aspectos relevantes do seu contrato de trabalho, incluindo eventual regulamentação interna aplicável.

4- A informação referida no número anterior é completada com a entrega de um documento de informação geral «recepção e acolhimento» devendo o trabalhador receber obrigatoriamente informação geral sobre aspectos relacionados com ambiente, qualidade e segurança.

5- Além da informação prestada no acto da admissão os trabalhadores são informados regularmente sobre assuntos do seu interesse, sendo esta informação, em cada direcção, da responsabilidade das hierarquias respectivas.

6- Aos órgãos representativos dos trabalhadores é prestada informação regular sobre a actividade da empresa e sobre aspectos relevantes da organização do trabalho na empresa.

7- Para veicular esta informação a empresa recorrerá a diversos meios de comunicação nomeadamente a meios de informação electrónica.

Cláusula 11.^a

(Período experimental)

1- O período experimental corresponde ao tempo inicial de execução do contrato e a sua duração obedece ao fixado na legislação em vigor.

2- A duração do período experimental pode ser reduzida ou afastada por acordo escrito entre as partes.

3- Nos contratos de trabalho por tempo indeterminado, o período experimental tem a seguinte duração:

- a) 90 dias para a generalidade dos trabalhadores;
- b) 180 dias para os trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou que pressuponham uma especial qualificação, bem como para os que desempenhem funções de confiança;
- c) 240 dias para pessoal de direcção e quadros superiores.

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

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

Cláusula 12.^a

(Contrato a termo)

1- Sem prejuízo do número seguinte desta cláusula, a celebração de contratos de trabalho a termo só é admitida nas situações e com as formalidades previstas na lei, para fazer face a necessidades temporárias da empresa e pelo período correspondente à satisfação dessas necessidades.

2- A empresa pode ainda celebrar contratos a termo, sem necessidade de fundamento, caso se trate de contrato pelo prazo único e não renovável de um ano.

3- As normas deste AE são aplicáveis aos trabalhadores contratados a termo, excepto quando expressamente excluídas ou se mostrem incompatíveis com a duração do contrato.

Cláusula 13.^a

(Objecto do contrato)

1- O trabalhador deve, em princípio, exercer funções correspondentes à actividade para que foi contratado.

2- A actividade contratada compreende as funções que lhe sejam afins e funcionalmente ligadas, para as quais o trabalhador tenha qualificação adequada e desde que não impliquem desvalorização profissional.

Cláusula 14.^a

(Categorias profissionais e critérios de movimentação nos níveis de qualificação)

1- Os trabalhadores abrangidos por esta convenção serão classificados, de acordo com as funções desempenhadas, em categorias profissionais e em níveis de qualificação.

2- As categorias profissionais e as funções serão identificadas através de uma designação profissional específica (anexo 1).

3- Considera-se promoção a passagem de um trabalhador a categoria superior, ou ainda a mudança para função de natureza diferente a que corresponda um nível de retribuição mais elevado.

4- As condições de admissão, promoção e acesso estão regulamentadas no anexo III.

Cláusula 15.^a

(Direitos, deveres e garantias das partes)

1- Sem prejuízo de outras obrigações, a empresa obriga-se a:

- a) Cumprir integralmente o presente AE e a legislação em vigor;
- b) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o trabalhador;
- c) Pagar pontualmente a retribuição, que deve ser justa e adequada ao trabalho;
- d) Não exigir do trabalhador tarefas incompatíveis com a sua categoria profissional, salvo nas situações previstas neste AE e na lei;
- e) Contribuir para a elevação do nível de produtividade do trabalhador, nomeadamente proporcionando-lhe formação profissional;
- f) Respeitar a autonomia técnica do trabalhador que exerça actividades cuja regulamentação profissional a exija;
- g) Proporcionar boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como moral;
- h) Prevenir riscos e doenças profissionais, tendo em conta a protecção da segurança e saúde dos trabalhadores, devendo assegurar a todos eles, independentemente do seu local de trabalho, inspecções médicas periódicas, bem como indemnizá-lo dos prejuízos resultantes de acidente de trabalho;
- i) Adoptar, no que se refere à higiene, segurança e saúde no trabalho as medidas que decorram, para a empresa, estabelecimento ou actividade, da aplicação das prescrições legais e convencionais vigentes;

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

k) Possibilitar o exercício de cargos em organizações representativas dos trabalhadores;

l) Prestar aos delegados sindicais, quando pedido, todos os esclarecimentos relativos ao cumprimento deste AE;

m) Responder por escrito a qualquer reclamação ou queixa formulada pelo trabalhador, por escrito, no mais curto espaço de tempo;

n) Garantir aos trabalhadores deslocados do seu local habitual de trabalho para participarem em comissões e grupos de trabalho criados conjuntamente pela administração e organizações dos trabalhadores o mesmo tratamento que teriam se a deslocação fosse por motivos de serviço;

o) Manter permanentemente actualizado o registo do pessoal em cada um dos seus estabelecimentos, com indicação dos nomes, datas de nascimento e admissão, modalidades dos contratos, categorias, promoções, retribuições, datas de início e termo das férias e faltas que impliquem perda de retribuição ou diminuição dos dias de férias.

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

a) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade a entidade patronal, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as demais pessoas que estejam ou entrem em relação com a empresa;

b) Comparecer ao serviço com pontualidade e assiduidade;

c) Realizar o trabalho com zelo e diligência;

d) Cumprir as ordens e instruções, emanadas directamente pela direcção da empresa, ou através dos superiores hierárquicos do trabalhador, dentro dos poderes que lhe estão atribuídos, em tudo o que respeite à execução e disciplina do trabalho, salvo na medida em que se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias;

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

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

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

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

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

j) Abster-se de quaisquer actos ou condutas de que possam resultar afectadas a sua capacidade profissional e a boa execução do contrato de trabalho, designadamente a ingestão de bebidas alcoólicas e o consumo de estupefacientes.

3- É proibido à empresa:

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

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

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

d) Diminuir a retribuição, baixar a categoria ou modificar unilateralmente as condições de trabalho de qualquer trabalhador, salvo se forem requeridas por este e não houver oposição do Ministério do Trabalho e da Solidariedade ou salvo os casos previstos na lei e nesta convenção;

e) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo nos casos em que haja acordo do trabalhador, ou nos casos previstos na presente convenção e ainda nos previstos na lei;

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

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

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

i) Obrigar o trabalhador a trabalhar com máquinas que se comprove não possuírem condições de segurança.

Cláusula 16.^a

(Formação profissional)

1- No cumprimento do estabelecido na sua política de recursos humanos, a empresa incentivará a formação profissional, no sentido de possibilitar aos trabalhadores a sua adaptação às novas tecnologias introduzidas ou às reconversões efectuadas, por forma a desenvolver as suas competências, valorizando-os pessoal e profissionalmente.

2- Para assegurar o disposto no número anterior, a empresa estabelecerá, a expensas suas, meios internos e externos de formação e aperfeiçoamento profissional, obrigando-se ainda ao seguinte:

a) Manter um registo actualizado relativamente a cada trabalhador de todas as acções de formação em que participe;

b) Preparar, no âmbito do seu planeamento, um plano anual de formação que será posteriormente acompanhado e monitorizado pelos serviços adequados;

c) Proporcionar a cada trabalhador, na sequência do seu contrato de trabalho e da sua entrada ao serviço, um programa de acolhimento, informação e formação geral;

d) Após o programa geral de acolhimento será proporcionado ao trabalhador formação específica adaptada e orientada para o respectivo posto de trabalho segundo um programa e calendário previamente definido com a chefia do trabalhador.

3- No âmbito da formação contínua certificada, a empresa assegurará um mínimo de horas anuais de formação previstas na lei, sendo ainda garantido ao trabalhador o seguinte:

a) O trabalhador pode utilizar o crédito de horas correspondente ao número mínimo de horas de formação contínua

anuais, se esta não for assegurada pela empresa ao longo de três anos por motivo que lhe seja imputável, para a frequência de acções de formação por sua iniciativa, mediante comunicação à empresa com antecedência mínima de 10 dias;

b) O tempo despendido pelos trabalhadores nas acções de formação atrás referidas será, para todos os efeitos, considerado como tempo de trabalho;

c) 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.

CAPÍTULO III

Prestação do trabalho

Cláusula 17.^a

(Poder de direcção)

1- Compete à empresa, dentro dos limites do contrato de trabalho e das normas que o regem, fixar os termos em que deve ser prestado o trabalho.

2- Independentemente de outro tipo de decisões e determinações, designadamente as comunicadas por via de ordens de serviço e instruções de serviço, a empresa pode elaborar regulamentos internos contendo normas de organização e disciplina do trabalho, com respeito pelo disposto na lei vigente em matéria de audição dos representantes dos trabalhadores.

Cláusula 18.^a

(Duração de trabalho)

1- O período normal de trabalho dos trabalhadores ao serviço à data da entrada em vigor do presente acordo não pode exceder dez horas de trabalho por dia e trinta e sete horas e meia de trabalho por semana.

2- O limite semanal das trinta e sete horas e meia fixado no número anterior é calculado em termos médios, por referência a um período de 4 meses, no caso dos trabalhadores integrados em regime de turnos.

3- A duração do trabalho normal deverá ser dividida em dois períodos entre os quais se verificará um intervalo de descanso com uma duração entre uma e duas horas, salvo se outro período for acordado entre as partes. O início e o fim deste intervalo são fixados de modo a que cada período de trabalho não tenha duração superior a 5 horas.

4- Os trabalhadores em regime de turnos rotativos tomarão as suas refeições no seu local de trabalho, sendo o tempo da refeição considerado para todos os efeitos como tempo de trabalho. Durante o tempo da refeição, o trabalhador garante o normal funcionamento do seu serviço, não podendo abandonar o respectivo local.

5- A empresa poderá estabelecer regime de horário flexível para os trabalhadores de determinados sectores que o solicitem, quando as suas condições específicas expressamente o autorizem.

Cláusula 19.^a

(Regime de adaptabilidade)

1- Por iniciativa da empresa, a duração do trabalho pode ser definida em termos médios, não podendo o limite diário do período normal de trabalho ser ultrapassado em mais de duas horas e sem que a duração do trabalho semanal exceda as quarenta e oito horas. O período normal de trabalho pode ser alargado até quatro horas se houver acordo dos trabalhadores abrangidos.

2- Não conta para aqueles limites o trabalho suplementar prestado por motivo de força maior.

3- Salvo acordo em contrário, o regime de trabalho em termos médios não poderá realizar-se nos dias de descanso semanal.

4- Nas semanas com duração inferior a trinta e sete horas e trinta minutos de trabalho, poderá ocorrer redução diária não superior a duas horas ou, mediante acordo entre o trabalhador e a empresa, redução da semana de trabalho em dias ou meios dias, ou ainda, nos mesmos termos, aumento do período de férias, sempre sem prejuízo do direito ao subsídio de refeição, mas também, no último caso, sem aumento do subsídio de férias.

5- A duração média do período normal de trabalho não poderá ultrapassar as 37h30 semanais e é apurada por referência a um período anual. A empresa deverá informar trimestralmente o trabalhador sobre o número de horas trabalhadas.

6- O trabalho prestado para além dos limites estabelecidos nesta cláusula é considerado para todos os efeitos previstos neste acordo e na lei como trabalho suplementar.

7- As alterações da organização do tempo de trabalho em termos médios devem ser programadas com o prazo de antecedência previsto na lei.

8- Em caso de organização de horários de trabalho em termos médios, a empresa obriga-se a assegurar que os trabalhadores possam utilizar os mesmos meios de transporte ou equivalentes.

9- As alterações que impliquem acréscimo de despesas para os trabalhadores conferem o direito a compensação económica.

Cláusula 20.^a

(Horário de trabalho)

1- Entende-se por horário de trabalho a determinação das horas de início e do termo do período normal de trabalho diário. Os intervalos de descanso são fixados, dentro deste período, obedecendo às normas previstas no número 3 da cláusula 18.^a

2- Compete à empresa definir o horário de trabalho dos trabalhadores ao seu serviço dentro dos condicionalismos legais.

3- Previamente ao estabelecimento ou modificação de horários de trabalho, deverão ser ouvidos os órgãos representativos dos trabalhadores na empresa (comissão de trabalhadores ou comissão intersindical ou comissão sindical).

Cláusula 21.^a

(Trabalho por turnos - Organização)

- 1- Sempre que numa instalação ou serviço o período normal de laboração ultrapasse os limites máximos do horário de trabalho, devem ser organizados horários de trabalho por turnos.
- 2- Nos serviços que laborem contínua e ininterruptamente durante 24 horas diárias, incluindo fins-de-semana, a empresa organiza o trabalho em regime de turnos rotativos.
- Cláusula 22.^a
- (Trabalho por turnos - Funcionamento)
- 1- As escalas de turnos rotativos só poderão prever mudanças de turnos após o período de descanso semanal.
- 2- No início de cada ano a empresa entregará ao pessoal em regime de turnos a respectiva escala para esse ano.
- 3- São permitidas trocas de turno entre os trabalhadores desse regime desde que previamente comunicadas pelos interessados à hierarquia e por esta autorizados. Não são, porém, permitidas trocas que impliquem a prestação de trabalho em turnos consecutivos. daquelas trocas não advirá qualquer encargo para a empresa nem qualquer benefício monetário para o trabalhador.
- 4- A empresa envidará todos os esforços para que os trabalhadores em regime de turnos com mais de 50 anos de idade ou 25 anos de turno e que assim o desejem, transitem para o regime de horário normal; nesse sentido, os trabalhadores nestas circunstâncias serão preferidos, quando em igualdade de qualificação, para o preenchimento de vagas no regime de horário normal, e, dentro deles, os mais idosos.
- 5- Os trabalhadores de turnos com idade igual ou superior a 55 anos terão direito a cinco dias de licença, em cada ano, em consequência da efectiva prestação de trabalho nesse regime, a marcar pela empresa para cada um deles em qualquer altura desse mesmo ano, mas, em princípio, fora do período compreendido entre os dias 1 de maio e 31 de outubro, salvo se acordarem com a empresa na sua substituição pelo regime de remuneração contemplado no número 3 da cláusula 54.^a
- 6- Nenhum trabalhador admitido depois da entrada em vigor deste AE pode ser obrigado a trabalhar em regime de turnos, salvo se tiver dado o seu acordo por escrito à possibilidade de vir a trabalhar naquele regime e as suas condições físicas, comprovadas pelo médico da empresa, não o impeçam de tal.
- 7- Qualquer trabalhador que comprove com parecer do médico de trabalho na empresa a impossibilidade de continuar a trabalhar em regime de turnos, passará ao horário normal logo que possível. Quando o parecer não for comprovativo daquela impossibilidade, poderá o trabalhador ou a empresa recorrer a junta médica constituída por três médicos, sendo um da escolha da empresa, outro do trabalhador e o terceiro pôr aqueles dois.
- 8- Sempre que um trabalhador em regime de turnos mude definitivamente para o horário normal cessam as regalias do regime de turnos, garantindo a empresa a manutenção do subsídio de turno por um período de tempo variável em

função do número de anos de trabalho em regime de turnos rotativos e da idade do trabalhador à data da mudança para o horário diurno de acordo com a tabela seguinte:

Antiguidade em turnos	Idade < 55 anos	Idade 55 a 60 anos	Idade > 60
15 a 20 anos	6 meses	9 meses	12 meses
21 a 30 anos	12 meses	24 meses	24 meses
> 30 anos	18 meses	27 meses	Enquanto permanecer ao serviço da empresa

Cláusula 23.^a

(Trabalho por turnos - Alteração das escalas de turno)

- 1- A empresa pode, por conveniência de serviço, alterar as escalas de turnos dos trabalhadores afectos aos horários de laboração contínua. Sempre que tal venha a ocorrer observar-se-á o preceituado nos números seguintes.
- 2- As alterações às escalas de turno devem, em princípio, ter um carácter provisório e devem ser comunicadas aos trabalhadores com uma antecedência mínima de dez dias de calendário.
- 3- Se o período de aviso prévio previsto no número anterior for respeitado o trabalhador é remunerado com um bônus de 25 % do seu salário base e do seu subsídio de turno desde o dia do início da alteração até ao dia em que ocorra a sua primeira folga após esta alteração.
- Se o período de aviso prévio não for respeitado o número de dias em falta será igualmente remunerado com este bônus.
- 4- Nas situações em que ocorrerem alterações da escala de turno e, por esse facto, o trabalhador acumule no ciclo do seu horário um número de dias de descanso inferior ao previsto no seu horário inicial, esses dias ser-lhe-ão creditados como folgas a gozar, sendo o seu regime idêntico ao previsto na cláusula 31.^a desta convenção.
- 5- Não se aplica o disposto no número 3 quando a alteração da escala de turno do trabalhador se destinar a frequência de acções de formação.

Cláusula 24.^a

(Prevenção)

- 1- O funcionamento das equipas de prevenção é decidido por acordo entre a empresa e os trabalhadores que as integram, devendo obedecer a escalas que assegurem o princípio da rotatividade entre todos os trabalhadores.
- 2- As condições mínimas de remuneração dos trabalhadores em regime de prevenção são as fixadas neste AE.
- 3- Sempre que um trabalhador deixe de integrar equipas de prevenção deixará de receber a remuneração especial que recebia por esse motivo.

Cláusula 25.^a

(Trabalho suplementar)

- 1- Considera-se trabalho suplementar todo aquele trabalho que é prestado fora do horário de trabalho.
- 2- Não se compreende na noção de trabalho suplementar, para além das situações expressamente excluídas por lei, o

trabalho prestado pelos trabalhadores isentos de horário de trabalho, salvo quando tenha sido estipulado que a isenção não prejudica o período normal de trabalho diário ou semanal ou quando tenha sido limitada a isenção a um determinado número de horas de trabalho, diário ou semanal, casos em que será considerado trabalho suplementar todo aquele que seja prestado fora daqueles períodos.

3- O trabalho suplementar só pode ser prestado nas circunstâncias previstas na legislação em vigor.

4- O trabalho suplementar carece de aprovação prévia ou posterior pela hierarquia de cada trabalhador.

Cláusula 26.^a

(Condições da prestação do trabalho suplementar)

1- Se o trabalhador de horário rotativo prolongar o seu período de trabalho, terá direito a entrar ao serviço 12 horas após ter terminado o período suplementar ou a não o iniciar se o prolongamento for superior a sete horas, sem prejuízo do disposto no número 8.

2- Quando o trabalhador de horário fixo prolongar o seu período normal de trabalho até sete horas suplementares, terá direito a iniciar o seu período normal de trabalho depois de decorridas dez horas ou a não o iniciar, se o prolongamento for superior.

3- Quando o trabalhador antecipar o seu período normal de trabalho cinco ou mais horas suplementares, ou quando trabalhe 16 horas consecutivas, terá direito a um dia de descanso, que pode ser gozado nesse período normal ou nos termos do disposto no número 1 da cláusula 30.^a

4- Quando o trabalhador de horário fixo for chamado à fábrica e terminar o seu serviço no período das 18 às 24 horas, terá direito a iniciar o seu período normal de trabalho decorridas dez horas. Se o fim da chamada ocorrer entre as 0 e as 8 horas, terá direito a iniciar o seu período normal de trabalho decorridas doze horas ou a não o iniciar, se tiver feito sete ou mais horas suplementares.

5- O período de prestação de trabalho suplementar por chamada iniciado a partir das 4 horas será considerado como antecipação ao horário normal, mantendo o trabalhador o direito ao prémio de chamada.

6- Aos trabalhadores escalados em regime de prevenção aplica-se o disposto no número 3 desta cláusula. Nos casos em que as necessidades inerentes ao serviço de prevenção o permitam, aplicar-se-á igualmente o disposto no número 4.

7- O período mencionado nos números 2 e 4 poderá ser alongado se após dez ou doze horas de intervalo o trabalhador não vier a prestar mais de duas horas no seu período normal de trabalho.

8- Se o trabalhador, por razões de serviço, tiver de iniciar o seu período normal de trabalho sem beneficiar totalmente do disposto nos números anteriores, terá direito ao respectivo crédito de horas, a gozar na altura que considere oportuna, de acordo com a chefia.

9- Sempre que o trabalho suplementar não planeado dos trabalhadores de horário normal ultrapasse em mais de uma

hora o início do período normal de serviço de refeição na cantina, a empresa obriga-se a assegurar a refeição gratuitamente.

10- Para os trabalhadores de turnos em trabalho suplementar, a empresa obriga-se a assegurar gratuitamente a refeição sempre que o tempo suplementar coincida com o período de refeição.

11- O tempo a despendar com a refeição prevista nos números 9 e 10 será o mínimo indispensável e será pago como suplementar.

12- Sempre que haja necessidade de fazer trabalho suplementar, a empresa garante o transporte para o local de trabalho e regresso, excepto quando se trate de trabalho suplementar não planeado em prolongamento do período normal de trabalho, situação em que se garante o transporte de regresso.

13- Para os efeitos previstos nesta cláusula, entende-se por trabalho suplementar planeado aquele de que os trabalhadores são informados, pelo menos, no dia anterior.

Cláusula 27.^a

(Isenção de horário de trabalho)

1- Por acordo escrito podem ser isentos de horário de trabalho os trabalhadores que se encontrem nas situações previstas na lei e, os trabalhadores que exerçam funções com elevado grau de autonomia, coordenando equipas relativamente às quais tenham poder delegado para aprovarem a realização de trabalho suplementar.

2- Podem ainda ser isentos de horário de trabalho, por acordo escrito entre a empresa e o trabalhador, e pelo período fixado nesse acordo, os trabalhadores que sejam temporariamente encarregados de ocupar posições com grande autonomia e responsabilidades em projectos específicos ou com responsabilidades de coordenação de equipas.

3- Os trabalhadores com regime de isenção de horário de trabalho integrados nas alíneas *a)* ou *b)* do artigo 178.º do Código do Trabalho, têm direito a uma remuneração especial correspondente, no mínimo a uma hora de trabalho suplementar por dia.

4- Os trabalhadores em regime de isenção de horário de trabalho mantêm o direito aos dias de descanso semanal e aos feriados obrigatórios.

Cláusula 28.^a

(Trabalho nocturno)

1- Considera-se nocturno o trabalho prestado no período que decorre entre as 22 horas de um dia e as 8 horas do dia imediato.

2- Será igualmente remunerado como trabalho nocturno o trabalho prestado em prolongamento de um turno nocturno cujo termo devesse ter lugar às 8 horas.

CAPÍTULO IV

Suspensão da prestação do trabalho

Cláusula 29.^a

(Descanso semanal)

1- Os dias de descanso semanal obrigatório e complementar são, respectivamente, o domingo e o sábado.

2- O disposto no número anterior não prejudica a aplicação de regime diferente, designadamente no caso de trabalho de laboração contínua, em que os dias de descanso são os previstos nas respectivas escalas de turno, ou em outras situações em que a natureza do trabalho ou o modo como está organizado sejam incompatíveis com o disposto no número anterior.

3- Para efeitos do número 1, no regime de laboração contínua, considera-se:

a) Dia de descanso semanal obrigatório, o primeiro dia de folga verificado entre uma mudança de escalas de turno com um máximo de 15 dias no período de referência de um horário de turnos rotativos;

b) Dia de descanso semanal complementar, os restantes dias de folga no período de referência desse horário.

4- Aos trabalhadores que prestem serviço em regime de turnos, as respectivas escalas devem ser organizadas em termos de garantir que em cada quatro semanas os trabalhadores descansarão um sábado e um domingo consecutivos.

5- Para todos os efeitos previstos na lei e neste acordo, o dia de descanso complementar tem um tratamento igual ao dia de descanso semanal obrigatório, salvo o disposto no número seguinte.

6- A prestação de trabalho suplementar em dia de descanso complementar confere ao trabalhador o direito a um descanso compensatório correspondente a 25 % das horas de trabalho realizadas.

Cláusula 30.^a

(Trabalho no dia de descanso semanal obrigatório)

1- Todo o trabalhador que preste serviço em dia de descanso semanal obrigatório terá direito a um dia de descanso compensatório remunerado que, em princípio, deverá ser gozado nos três dias seguintes, excepto se outro prazo for acordado entre a chefia do serviço e o próprio trabalhador.

2- Para efeitos do número anterior não se considera trabalho em dia de descanso semanal o trabalho prestado em prolongamento a um período de trabalho que não vá para além da meia-noite em mais de uma hora.

3- Quando um trabalhador preste trabalho em dia de descanso semanal, a empresa é obrigada a assegurar o transporte e a alimentação.

Cláusula 31.^a

(Descanso compensatório)

1- Quando o descanso compensatório for devido a qualquer motivo decorrente da lei ou deste acordo, excepto quando seja devido por trabalho no dia de descanso semanal obrigatório, e o direito do trabalhador ao gozo do período do descanso compensatório não seja efectivado até ao final do ano civil em que nasceu esse direito, o mesmo será substituído por uma compensação igual ao valor da retribuição

correspondente ao tempo de descanso não gozado, acrescido de 50 %.

2- A compensação substitutiva regulada no número 1 apenas tem lugar caso o saldo credor do trabalhador exceda 12 dias de descanso compensatório e só incide na parte excedente.

3- A importância da compensação será paga simultaneamente com a retribuição do mês de janeiro.

Cláusula 32.^a

(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- São ainda feriados, o feriado municipal do local de trabalho de cada trabalhador abrangido por este AE e o dia 24 de dezembro, ou qualquer outro dia em troca dos previstos neste número que venha a ser acordado entre a empresa e os representantes dos trabalhadores na empresa.

3- O trabalho prestado em dia feriado por trabalhadores não integrados em regime de turno, só pode ser realizado nas condições dos números 3 e 4 da cláusula 25.^a e os trabalhadores que o efectuem têm direito, além da remuneração especial prevista na cláusula 51.^a desta convenção a transporte e a alimentação.

Cláusula 33.^a

(Férias)

1- Todos os trabalhadores abrangidos por este acordo têm direito a gozar um período de férias anual remunerado de 25 dias úteis.

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

3- O trabalhador, no ano da sua admissão, que não goze integralmente os dias de férias a que tem direito nos termos da lei e deste acordo, deve gozar os dias em falta até 30 de junho do ano civil subsequente não podendo, no entanto, acumular nesse no civil mais de 30 dias úteis.

4- O período de férias será gozado em dias seguidos. Contudo, se os trabalhadores o solicitarem, poderá, havendo acordo, ser fraccionado em vários períodos, mas sempre de forma a que o trabalhador goze um mínimo de 10 dias úteis consecutivos.

5- O período de férias é marcado de comum acordo entre o

trabalhador e a empresa. Na falta de acordo, compete à empresa marcar as férias e elaborar o respectivo mapa, ouvindo para o efeito os órgãos representativos dos trabalhadores na empresa. Neste caso a empresa só pode marcar as férias entre os dias 1 de maio e 31 de outubro.

6- Os trabalhadores do mesmo agregado familiar que estejam ao serviço da empresa gozarão as férias, sempre que possível, simultaneamente, se nisso tiverem conveniência e o solicitarem atempadamente.

7- O período de férias deverá ser programado para que, no mínimo, se permita o gozo de 10 dias úteis consecutivos. Os restantes dias deverão ser marcados para que sejam gozados o maior número possível de dias úteis consecutivos.

8- O objectivo fixado no número anterior considera-se realizado sempre que o trabalhador descanse consecutivamente 20 dias seguidos, incluindo nesses dias os dias de descanso semanal e as folgas consequentes do regime de turnos.

9- Às demais condições sobre o gozo de férias não previstas nesta cláusula, aplica-se o disposto na lei.

Cláusula 34.^a

(Faltas)

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

2- Nos casos de ausência do trabalhador por períodos inferiores ao período normal de trabalho diário a que está obrigado, os respectivos tempos são adicionados para determinação dos períodos normais de trabalho diário em falta, não sendo considerados para este efeito períodos inferiores ou iguais a 15 minutos.

Cláusula 35.^a

(Tipos de faltas)

1- As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2- São consideradas faltas justificadas:

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

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

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

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

e) As motivadas pela necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a membros do seu agregado familiar, nos termos previstos no Código do Trabalho e em legislação especial;

f) As ausências não superiores a quatro horas e só pelo tempo estritamente necessário, justificadas pelo responsável pela educação de menor, uma vez por trimestre, para deslocação à escola tendo em vista inteirar-se da situação educativa do filho menor;

g) As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação colectiva, nos termos do artigo 455.º do

Código do Trabalho;

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

i) O cumprimento de missões urgentes atribuídas aos corpos de Bombeiros Voluntários, mediante confirmação escrita dos respectivos comandos;

j) As resultantes de doação de sangue a título gracioso, no próprio dia, pelo tempo necessário, e nunca mais de uma vez por trimestre;

k) As autorizadas ou aprovadas pela empresa;

l) As que por lei forem como tal qualificadas;

m) Consideram-se, desde já, como faltas autorizadas pela empresa, sem perda de retribuição, as seguintes:

n) As ausências resultantes da necessidade de comparecer, pelo tempo indispensável, a consulta médica ou de realizar exames médicos ou de receber tratamentos, desde que não seja possível a sua efectivação fora das horas de serviço;

o) As motivadas por casamento de filhos, durante o dia da respectiva celebração.

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

Cláusula 36.^a

(Faltas por motivo de falecimento de parentes e afins)

1- Nos termos da alínea b) do número 2 da cláusula anterior, o trabalhador pode faltar justificadamente:

a) Cinco dias consecutivos por falecimento de cônjuge não separado de pessoa e bens ou de pais, filhos e enteados, sogros, genros ou noras;

b) Dois dias consecutivos por falecimento de avós, bisavós, netos, bisnetos, irmãos e cunhados do trabalhador ou do seu cônjuge.

2- Aplica-se o disposto na alínea a) do número anterior ao falecimento de pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador nos termos previstos em legislação especial.

Cláusula 37.^a

(Comunicação de falta justificada)

1- As faltas justificadas, quando previsíveis, são 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 nos números anteriores.

Cláusula 38.^a

(Prova de falta justificada)

1- A empresa pode, nos 15 dias seguintes à comunicação referida na cláusula anterior, exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação.

2- A prova da situação de doença prevista na alínea d) do número 2 da cláusula 34.^a é feita por estabelecimento hospitalar, por declaração do centro de saúde ou por atestado

médico.

3- A doença referida no número anterior pode ser fiscalizada por médico, mediante requerimento da empresa dirigido à Segurança Social.

4- No caso de a Segurança Social não indicar o médico a que se refere o número anterior no prazo de vinte e quatro horas, a empresa designa o médico para efectuar a fiscalização, não podendo este ter qualquer vínculo contratual anterior à empresa.

5- Em caso de desacordo entre os pareceres médicos referidos nos números anteriores, pode ser requerida a intervenção de junta médica.

6- Em caso de incumprimento das obrigações previstas na cláusula anterior e nos números 1 e 2 desta cláusula, bem como da oposição, sem motivo atendível, à fiscalização referida nos números 3, 4 e 5, as faltas são consideradas injustificadas.

7- A apresentação à empresa de declaração médica com intuito fraudulento constitui falsa declaração para efeitos de justa causa de despedimento.

Cláusula 39.^a

(Efeitos das faltas justificadas)

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

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

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

b) Por motivo de acidente de trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;

c) As previstas na alínea l) do número 2 da cláusula 35.^a, quando superiores a 30 dias por ano;

d) As autorizadas ou aprovadas pela empresa, salvo acordo em contrário.

3- O disposto nas alíneas a) e b) do número 2 não prejudica a aplicação do regime das cláusulas 75.^a, 76.^a e 77.^a

4- Nos casos previstos na alínea d) do número 2 da cláusula 35.^a se o impedimento do trabalhador se prolongar efectiva ou previsivelmente para além de um mês, aplica-se o regime de suspensão da prestação do trabalho por impedimento prolongado.

5- No caso previsto na alínea h) do número 2 da cláusula 35.^a as faltas justificadas conferem, no máximo, direito à retribuição relativa a um terço do período de duração da campanha eleitoral, só podendo o trabalhador faltar meios dias ou dias completos com aviso prévio de quarenta e oito horas.

Cláusula 40.^a

(Efeitos das faltas injustificadas)

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

2- 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 infracção grave.

Cláusula 41.^a

(Efeitos das faltas no direito a férias)

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

2- Nos casos em que as faltas determinem perda de retribuição, as ausências podem ser substituídas, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por dias de férias, na proporção de um dia de férias por cada dia de falta, desde que seja salvaguardado o gozo efectivo de 20 dias úteis de férias ou da correspondente proporção, se se tratar de férias no ano de admissão.

Cláusula 42.^a

(Impedimentos prolongados)

1- Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido de comparecer ao trabalho por facto que não lhe seja imputável e o impedimento se prolongar por mais de 30 dias, suspendem-se os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho.

2- O tempo de suspensão conta-se para efeitos de antiguidade, conservando o trabalhador o direito ao lugar e à categoria, escalão, classe ou grau e demais regalias que por este AE e por iniciativa da empresa lhe estavam atribuídos, desde que não pressuponham a efectiva prestação de trabalho e continuando obrigado a guardar lealdade à empresa.

3- É garantido o lugar ao trabalhador impossibilitado de prestar serviço por motivo de detenção preventiva e até ser proferida sentença final.

4- Terminado o impedimento prolongado, o trabalhador, deve dentro do prazo de quinze dias, apresentar-se à empresa para retomar o serviço, sob pena de perder o direito ao lugar, salvo se o impedimento tiver sido motivado por doença ou acidente casos em que deve retomar o serviço logo que cessem tais impedimentos.

Cláusula 43.^a

(Licença sem retribuição)

A empresa, nos termos da lei, poderá conceder licença sem retribuição aos trabalhadores que o solicitem.

Cláusula 44.^a

(Comissão de serviço)

Mediante acordo escrito, podem ser exercidos em comissão de serviço os cargos de administração ou equivalentes, de direcção, de chefia, de coordenação, de fiscalização, de assessoria e/ou secretariado aos titulares desses cargos, bem como os que pressuponham especial relação de confiança.

CAPÍTULO V

Retribuição do trabalho

Cláusula 45.^a

(Conceito de retribuição)

1- Considera-se retribuição tudo aquilo que nos termos do presente acordo, nos usos e costumes e nos termos do contrato individual o trabalhador tem direito a receber regular e periodicamente como contrapartida do seu trabalho.

2- A todos os trabalhadores abrangidos por este acordo são garantidas as remunerações mínimas constantes do anexo II, de acordo com os níveis de qualificação em que se enquadram as suas categorias profissionais.

Cláusula 46.^a

(Cálculo das prestações complementares e acessórias)

1- Quando as disposições legais ou o texto deste acordo não disponham em contrário entende-se que a base de cálculo para as prestações complementares e acessórias estabelecidas é constituída apenas pela retribuição base.

2- Entende-se por retribuição base aquela que, nos termos do contrato ou da regulamentação colectiva do trabalho corresponder ao exercício da actividade desempenhada pelo trabalhador de acordo com o período normal de trabalho que tenha sido definido.

Cláusula 47.^a

(Forma e data de pagamento)

1- A empresa obriga-se a proceder ao pagamento da retribuição até ao último dia útil do mês em que é devida, processando-a em princípio por crédito na conta bancária que lhe for comunicada pelo trabalhador.

2- A empresa remeterá ao trabalhador um documento descritivo do pagamento efectuado e que obrigatoriamente deve conter além da identificação da empresa, do nome do trabalhador e do seu número de identificação na Segurança Social também o período de trabalho a que corresponde a remuneração, a discriminação da importância relativa ao trabalho normal, o número e o valor das horas trabalhadas em regime suplementar, o valor total dos subsídios, dos descontos e o valor líquido a pagar.

Cláusula 48.^a

(Subsídio de Natal)

1- Os trabalhadores abrangidos por este acordo têm direito a receber no Natal um subsídio de montante igual ao valor da sua retribuição de base mensal acrescida do subsídio de turno e da isenção de horário de trabalho nos casos em que estejam integrados nos regimes respectivos. Este subsídio será pago simultaneamente com a remuneração relativa ao mês de novembro.

2- O subsídio de natal é proporcional ao tempo de serviço prestado no ano civil nas seguintes situações:

- a) no ano da admissão do trabalhador;
- b) no ano da cessação do contrato de trabalho;
- c) no caso de suspensão do contrato de trabalho, salvo se imputável à empresa.

Cláusula 49.^a

(Subsídio de férias)

1- Os trabalhadores abrangidos por este acordo têm direito a receber um subsídio de férias de montante igual ao valor da sua retribuição de base mensal acrescida do subsídio de turno e da isenção de horário de trabalho nos casos em que estejam integrados nos regimes respectivos.

2- Este subsídio beneficiará sempre de qualquer aumento de retribuição que se efectue até ao último dia do ano em que as férias são gozadas.

3- O subsídio de férias é pago de uma só vez juntamente com a retribuição do mês de maio independentemente de quando o trabalhador goze as suas férias anuais.

Cláusula 50.^a

(Retribuição do trabalho suplementar)

1- a) Em dia útil, o trabalho suplementar é pago pelo valor da retribuição horária com um acréscimo de 75 %.

b) Em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, e em feriados, o trabalho suplementar é pago pelo valor da retribuição horária com um acréscimo de 100 %.

2- A fórmula a considerar no cálculo da hora simples para a remuneração do trabalho suplementar é a seguinte:

$(\text{Retribuição base} + \text{subsídio de turno}) * 12 / \text{Período normal de trabalho} * 52$

Cláusula 51.^a

(Retribuição do trabalho normal prestado em feriados obrigatórios)

O trabalho normal prestado em dia feriado obrigatório dá direito a uma compensação correspondente a 150 % da retribuição normal.

Cláusula 52.^a

(Remuneração do trabalho nocturno)

1- O trabalho nocturno será remunerado com um acréscimo de 25 % com relação ao trabalho equivalente prestado durante o dia.

2- Aos trabalhadores cujo horário normal se inicie às 7 horas não é remunerado com aquele acréscimo o período compreendido entre as 7 e as 8 horas.

3- Aos trabalhadores em regime de turnos só será devida a remuneração por trabalho nocturno: (i) se mensalmente exceder o valor do respectivo subsídio e na importância que resulte da diferença entre o valor da remuneração do trabalho nocturno mensal e a do respectivo subsídio de turno; ou (ii) se respeitar a trabalho suplementar prestado.

Cláusula 53.^a

(Remuneração por trabalho em feriados especiais)

Os trabalhadores que tiverem que prestar serviço nos dias de Natal, Páscoa e 1.º de janeiro terão direito a uma compensação correspondente a 250 % da retribuição normal não havendo lugar ao pagamento de qualquer outra remuneração.

Cláusula 54.^a

(Subsídio de turno)

1- Aos trabalhadores integrados no regime de três turnos rotativos em serviços que laborem contínua e ininterruptamente durante 24 horas diárias, incluindo fins-de-semana, será pago um subsídio de turno, equivalente a 25 % do vencimento base com um valor mínimo de 433,10 €.

2- O valor mínimo previsto no número anterior não se aplica aos trabalhadores das categorias profissionais incluídas nos níveis de qualificação inferiores a T1G1.

3- Para os trabalhadores de turnos com idade igual ou superior a 55 anos que acordarem com a empresa a substituição das licenças previstas no número 5 da cláusula 22.^a, o subsídio de turno superior ao valor mínimo referido no ponto 1 desta cláusula será majorado em 2,5 %.

4- Sem prejuízo da manutenção das práticas em uso na empresa para os trabalhadores actualmente ao seu serviço á data da publicação deste acordo, a remuneração do trabalho em regime de turnos não contemplada nos números anteriores será estabelecida em função da penosidade de cada situação concreta, após negociações com os representantes sindicais da empresa.

Cláusula 55.^a

(Prémio de chamada)

1- O trabalhador que seja chamado a prestar serviço na fábrica ou em qualquer outro local durante o seu período de descanso diário ou semanal e não faça parte de equipas de prevenção ou, fazendo, não esteja escalado, receberá um prémio por chamada de 1 % da sua retribuição base, com um valor mínimo de 17,90 euros independentemente da remuneração do trabalho suplementar prestado.

2- Exceptuam-se os casos em que o trabalhador seja avisado com uma antecedência mínima de doze horas.

Cláusula 56.^a

(Remuneração do trabalho em regime de prevenção)

1- Aos trabalhadores que estiverem integrados em equipas de prevenção será atribuído um prémio por cada dia de prevenção no valor de 2,5 % da respectiva retribuição base, com um valor mínimo de 53,80 euros.

2- O trabalhador que, estando de prevenção, seja chamado à fábrica será remunerado pelo trabalho prestado tal como se não se encontrasse naquela situação.

Cláusula 57.^a

(Alimentação e subsídio de alimentação)

1- Aos trabalhadores em serviço nas instalações da Leirosa é facultada a utilização do refeitório da empresa onde poderão tomar as suas refeições que caiam dentro do seu período de trabalho pagando o preço estipulado pela empresa.

2- O preço praticado corresponderá a uma percentagem do custo médio da refeição devendo, em princípio, a empresa cobrar um valor que cubra, no mínimo, os custos variáveis de cada refeição.

3- Os trabalhadores com o local de trabalho na Leirosa têm direito a receber um subsídio de alimentação no valor de 4,00 € por cada dia completo de presença ao serviço da empresa.

4- Os trabalhadores em regime de deslocação receberão, nos termos da cláusula seguinte, o pagamento das despesas durante o período da sua deslocação não sendo obviamente pago durante esse período o subsídio de alimentação previsto nesta cláusula.

Cláusula 58.^a

(Compensação por deslocações)

1- Aos trabalhadores que se desloquem em viagem de serviço serão pagas as despesas de deslocação, alimentação e alojamento contra a apresentação dos respectivos documentos justificativos.

2- Nas deslocações ao estrangeiro, aos trabalhadores será pago um montante de ajudas de custo de acordo com as regras constantes de regulamento próprio em vigor na empresa.

3- Os trabalhadores que utilizem viatura própria ao serviço da empresa terão direito a receber uma compensação pecuniária igual à que é praticada pelo regime oficial do funcionalismo público.

4- As compensações previstas no número anterior pressupõem o pagamento pela empresa de um seguro de responsabilidade civil de danos próprios nos termos de regulamentação interna.

Cláusula 59.^a

(Subsídio de bombeiros)

Aos trabalhadores seleccionados para fazer parte da brigada de incêndios do serviço de protecção contra incêndios da empresa será processado um subsídio mensal do seguinte valor:

Bombeiros: 35,00 €.

Aspirantes: 20,00 €.

Cláusula 60.^a

(Exercício de funções melhor remuneradas)

1- O trabalhador que temporariamente seja colocado em exercício de funções a que corresponda uma melhor remuneração receberá a diferença nos termos seguintes:

a) Substituição temporária - Quando o trabalhador desempenha totalmente a função substituída com o abandono completo da que é titular, será remunerado com o salário base da função a que corresponde uma melhor remuneração. O período mínimo em que o trabalhador deve estar naquela situação para que aquele pagamento tenha lugar será de um dia;

b) Acumulação de chefia - Quando o trabalhador, além do desempenho das suas funções de chefia, desempenha temporariamente funções de outra chefia não tem direito a remuneração complementar. Neste caso entende-se que o salário que aufera já contém o acréscimo de responsabilidade.

2- A classificação do tipo de substituição de acordo com as alíneas a) e b) do número anterior é da competência do chefe de serviços do local onde a mesma se verifique.

3- Ao trabalhador que for contratado ou promovido para

o exercício de uma função que inequivocamente contenha a tarefa de substituir nas suas ausências outro trabalhador que exerça uma função mais bem remunerada não se aplica o disposto nesta cláusula.

4- Se a substituição tiver carácter reiterado e recorrente, ocupando mais de cento e oitenta dias por ano, o substituído terá direito a manter a remuneração base da função mais elevada do substituído, sem prejuízo de continuar adstrito à actividade com ele contratada. Esta regra não tem aplicação nos casos de substituição em virtude de acidente ou doença.

Cláusula 61.^a

(Actualização de valores mínimos do subsídio de turno, prémio de chamada e prémio de prevenção)

Os valores mínimos fixados para o subsídio de turno (cláusula 54.^a), prémio de chamada (cláusula 55.^a) e prémio de prevenção (cláusula 56.^a), serão actualizados na mesma proporção que a tabela salarial.

CAPÍTULO VI

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 62.^a

(Princípios gerais)

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

2- O contrato de trabalho pode cessar por:

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

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

- a) O subsídio de Natal proporcional aos meses de trabalho prestado no ano da cessação;
- b) A retribuição correspondente às férias vencidas e não gozadas, bem como o respectivo subsídio;
- c) A retribuição correspondente a um período de férias proporcional ao tempo de serviço prestado no ano da cessação, bem como o respectivo subsídio.

Cláusula 63.^a

(Documento a entregar ao trabalhador)

1- Quando cesse o contrato de trabalho por qualquer das formas previstas neste capítulo, a empresa é obrigada a entregar ao trabalhador um certificado de trabalho, indicando as datas de admissão e de saída, bem como o cargo, ou car-

gos, que desempenhou.

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

3- Além do certificado de trabalho, a empresa é obrigada a entregar ao trabalhador outros documentos destinados a fins oficiais, que por aquele devam ser emitidos e que este solicite, designadamente os previstos na legislação de Segurança Social.

CAPÍTULO VII

Disciplina

Cláusula 64.^a

(Poder disciplinar)

1- O regime sobre disciplina é aquele que consta da legislação em vigor e no disposto neste capítulo.

2- A empresa tem poder disciplinar, directamente ou através dos superiores hierárquicos sob a sua direcção e responsabilidade, sobre o trabalhador que se encontre ao seu serviço enquanto durar o contrato de trabalho.

Cláusula 65.^a

(Sanções disciplinares)

A empresa pode aplicar, dentro dos limites fixados na cláusula seguinte, as seguintes sanções disciplinares, sem prejuízo dos direitos e garantias gerais do trabalhador:

- 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.

Cláusula 66.^a

(Limites às sanções disciplinares)

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

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

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

Cláusula 67.^a

(Exercício da acção disciplinar)

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

2- O procedimento disciplinar deve exercer-se nos 60 dias subsequentes àquele em que a empresa, ou o superior hierárquico com competência disciplinar, teve conhecimento da infracção.

3- A aplicação da infracção só pode ter lugar nos três meses subsequentes à decisão.

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

CAPÍTULO VIII

Segurança, higiene e saúde no trabalho

Cláusula 68.^a

(Princípios gerais)

1- O trabalhador tem direito à prestação do trabalho em condições de segurança, higiene e saúde asseguradas pela empresa.

2- Para efeitos do número anterior, a empresa observará as prescrições legais relativas à segurança, higiene e saúde em todos os aspectos relacionados com o trabalho, e organizará as actividades que visem a prevenção de riscos profissionais e a promoção da saúde dos trabalhadores.

3- Os princípios gerais de gestão da segurança e da promoção da saúde estão definidos nas políticas da empresa, publicadas e amplamente divulgadas na empresa, sendo revistos periodicamente em sede do grupo de revisão dos sistemas de gestão, ou doutro órgão equivalente que venha a ser criado, em ordem a acolher alterações legislativas, mudanças tecnológicas e as recomendações da comissão de ambiente, segurança e saúde no trabalho.

4- A empresa promoverá a formação específica aos trabalhadores no domínio da segurança, higiene e saúde no trabalho, tendo em atenção o posto de trabalho respectivo, e fornecer-lhes-á as instruções adequadas sobre todos os aspectos relativos à prevenção dos riscos profissionais.

5- A empresa deverá promover ainda o acolhimento dos novos trabalhadores, no momento em que forem admitidos, fornecendo-lhes um exemplar das normas e procedimentos aplicáveis em matéria de saúde e segurança no trabalho, explicando-lhes o seu significado e os objectivos a alcançar.

Cláusula 69.^a

(Representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho)

1- Os trabalhadores têm direito a elegerem e a serem eleitos representantes para a segurança, higiene e saúde no trabalho, nos termos da lei.

2- As funções, as actividades, os direitos e as obrigações dos representantes para a segurança, higiene e saúde no trabalho são as decorrentes da lei.

3- O crédito individual mensal para o exercício de funções dos representantes para a segurança, higiene e saúde no trabalho é, também, o previsto na lei.

4- A empresa proporcionará condições para que os representantes para a segurança, higiene e saúde no trabalho recebam formação adequada, concedendo, se necessário, licença com retribuição ou sem retribuição nos casos em que outra

entidade atribua aos trabalhadores um subsídio específico.

Cláusula 70.^a

(Comissão de ambiente, segurança e saúde no trabalho)

1- A comissão de ambiente, segurança e saúde no trabalho (CASST), constituída nos termos previstos na lei, tem como finalidade funcionar como órgão consultivo da empresa em matéria de segurança, higiene e saúde no trabalho.

2- As atribuições, formas de funcionamento e outros aspectos relacionados com a actividade da CASST constam do regulamento geral da organização da prevenção da segurança e saúde no trabalho.

3- A empresa suporta os encargos com o funcionamento da CASST.

CAPÍTULO IX

Estruturas de representação colectiva dos trabalhadores

Cláusula 71.^a

(Protecção especial dos representantes dos trabalhadores)

1- Para defesa e preservação colectiva dos seus direitos e interesses, podem os trabalhadores constituir as estruturas de representação colectiva que a lei prevê e em conformidade com o que ela regula.

2- Os membros das secções sindicais, das comissões sindicais, das comissões intersindicais constituídas na empresa têm direito a reunir e a utilizar para o desempenho das suas funções o número de horas estabelecido neste acordo.

3- A empresa porá à disposição dos representantes dos trabalhadores, a título permanente, um local situado no interior da empresa ou nas suas proximidades que seja apropriado para o exercício das suas funções.

4- Nos termos estabelecidos na política de recursos humanos da empresa, esta compromete-se a manter um diálogo institucional com as organizações representativas dos trabalhadores baseado na transparência e no respeito mútuo.

Cláusula 72.^a

(Crédito de horas)

1- Cada delegado sindical dispõe, para o exercício das suas funções, de um crédito de horas não inferior a oito horas por mês, quer se trate ou não de delegado que faça parte da comissão intersindical.

2- Os membros da direcção de sindicatos dispõem, para o exercício das suas funções, de um crédito de quatro dias por mês.

3- O crédito de horas estabelecido nos números anteriores, respeita ao período normal de trabalho e conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo.

4- Os delegados sindicais e os membros da direcção dos sindicatos comunicarão à empresa que pretendem utilizar o crédito de horas, por escrito e com a antecedência mínima de um dia, ou, em caso de impossibilidade, nos dois dias úteis imediatos ao primeiro dia em que faltarem.

Cláusula 73.^a

(Quotização sindical)

A empresa obriga-se, nos termos da lei, a proceder à cobrança e a enviar aos sindicatos outorgantes até ao dia 20 do mês seguinte àquele que respeita, em numerário, cheque ou vale do correio, o produto das quotizações dos trabalhadores sindicalizados acompanhado do respectivo mapa.

Cláusula 74.^a

(Direito à greve)

Nos termos da lei, é assegurado aos trabalhadores o direito à greve.

CAPÍTULO X

Protecção social

Cláusula 75.^a

(Complemento do subsídio de doença)

1- Durante o período de doença, com baixa não superior a noventa dias, seguidos ou interpolados, em cada ano civil, a empresa pagará aos trabalhadores abrangidos por esta convenção um complemento destinado a repor o vencimento do trabalhador a nível igual ao que teria se estivesse normalmente ao serviço.

2- O subsídio de doença recebido da Previdência, somado com o complemento pago pela empresa, não pode ultrapassar a retribuição líquida mensal.

3- Aos trabalhadores que no dia 31 de dezembro de cada ano se encontrem na situação de baixa à caixa sem direito ao complemento previsto no número 1 desta cláusula não será processado automaticamente novo complemento com o início de um novo ano civil, relativamente à mesma situação.

Cláusula 76.^a

(Complemento das prestações por incapacidade provocada por acidente de trabalho durante o período de incapacidade temporária)

Em caso de acidente de trabalho ou doença profissional ao serviço da empresa, esta assegurará, ao trabalhador afectado de lesão que o incapacite por forma temporária, o pagamento da sua retribuição líquida durante o período da incapacidade temporária.

Cláusula 77.^a

(Protecção em caso de acidente de trabalho ou doença profissional de que resulte incapacidade parcial permanente)

1- O trabalhador que tenha contraído qualquer deficiência física ou motora ao serviço da empresa deverá, sempre que tal seja possível, ser mantido no lugar que ocupava e, na impossibilidade de o desempenhar deve a empresa procurar, dentro das possibilidades existentes, a sua reconversão para função compatível com as deficiências verificadas.

2- O trabalhador reconvertido, ou sujeito a reconversão, transitará para a nova função com o mesmo vencimento que auferia na função que desempenhava, devendo, no entanto,

no futuro, a evolução do seu salário processar-se de acordo com a evolução da função para que for transferido.

3- Caso a reconversão não seja possível o trabalhador deverá iniciar um processo de reforma por invalidez.

CAPÍTULO XI

Disposições finais e transitórias

Cláusula 78.^a

(Comissão paritária)

1- Com a entrada em vigor do presente AE, criada uma comissão paritária composta por 2 representantes da empresa e 2 representantes dos sindicatos outorgantes, que deverão ser indicados até 30 dias contados da data da sua publicação.

2- Compete à comissão paritária interpretar as disposições do presente AE.

3- A comissão paritária reunirá sempre que seja convocada por uma das partes, com a antecedência mínima de três dias, constando da convocação a ordem de trabalhos.

4- As reuniões terão lugar na empresa e dentro das horas normais de trabalho.

5- As deliberações tomadas por unanimidade consideram-se como regulamentação do presente AE e serão depositadas e publicadas nos mesmos termos.

6- As deliberações deverão constar da acta lavrada logo no dia da reunião e assinada por todos os presentes.

7- A pedido de qualquer das partes, poderá participar nas reuniões sem direito a voto, um representante do Ministério do Trabalho.

Cláusula 79.^a

(Carácter globalmente mais favorável)

1- Com a entrada em vigor do presente acordo de empresa é revogado o AE celebrado entre as entidades também agora outorgantes, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 16, de 29 de abril de 2008, bem como as suas posteriores alterações, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 19, de 22 de maio de 2017.

2- As partes afirmam que a presente convenção é globalmente mais favorável que o regime resultante da convenção revogada.

Declaração

A publicação do texto consolidado visa apenas dar execução ao disposto no artigo 494.º, número 2 do Código do Trabalho, ocorrendo sob a reserva expressamente formulada pelas partes no sentido de que não exprime a renovação ou ratificação do acordado quando às cláusulas (designadamente, a 2.ª) que não foram objecto de revisão, mas tão só o mero cumprimento de uma formalidade que lhes está imposta por lei.

Leirosa, 12 de fevereiro de 2018.

Pela Celulose Beira Industrial (CELBI), SA:

José António Nogueira Santos, administrador.

Carlos Alberto Sousa Van-Zeller Silva, administrador.

Pelo Sindicato Nacional dos Técnicos de Instrumentos de Controle Industrial - SNTICI:

Nuno Miguel Mariz Ferreira da Cunha, mandatário.

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

Jorge Manuel Silva Lopes, mandatário.

António Tavares Melo, mandatário.

Pela COFESINT - Confederação dos Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes, em representação das seguintes organizações sindicais filiadas:

SINDEQ - Sindicato das Indústrias e Afins:

SITEMAQ - Sindicato da Mestrança e Marinhagem da Marinha Mercante, Energia e Fogueiros de Terra;

E pela FE - Federação dos Engenheiros, que para o efeito a mandatou:

Lauro da Conceição Nogueira, mandatário.

Virgílio Luís Oliveira Santos, mandatário.

ANEXO I

(Definição de níveis de qualificação, categorias profissionais e funções)

Nível de qualificação T1G0: Auxiliar

Descrição:

Agrupar as funções caracterizadas pela execução de tarefas de natureza repetitiva, exercidas sob a orientação de outros técnicos. Poderão estar aqui compreendidas as situações de estágio/aprendizagem.

Este nível de qualificação agrupa as seguintes funções e categorias profissionais:

Categorias profissionais	Funções
Auxiliares Sob a orientação de outros técnicos, executam tarefas simples, diversas e auxiliares, normalmente não especificadas, que exigem uma compreensão limitada das mesmas e pouca iniciativa.	Servente fabril Ajudante da equipa móvel Auxiliares Contínuo Auxiliar de operação Auxiliar administrativo Auxiliar manutenção

Nível de qualificação T1G1: Técnico

Descrição:

Agrupar as funções caracterizadas pela execução de tarefas de natureza repetitiva ou pela análise de informações com vista à resolução de problemas correntes, requerendo conhecimentos básicos numa determinada área, os quais podem ser rapidamente adquiridos.

Este nível de qualificação agrupa as seguintes funções e categorias profissionais:

Categorias profissionais	Funções
Fiel armazém Efectua a recepção quantitativa e qualitativa dos trabalhos e/ou materiais, acondiciona os materiais em condições que respeitem a sua conservação e segurança, faz a entrega do material requisitado e procede aos seus registos no sistema de informações.	Fiel armazém
Assistente de logística Executa tarefas administrativas necessárias à preparação ou execução dos trabalhos.	Assistente de logística
Recepcionista de armazém Efectua a recepção quantitativa e qualitativa dos trabalhos e/ou materiais, identifica e codifica os materiais em armazém e regista no sistema de informações os movimentos de entrada e saída dos materiais.	Recepcionista de armazém
Medidor de madeiras Realiza operações de medição de material lenhoso de forma a quantificar e controlar a qualidade de madeira existente na área de sua actuação, procedendo ao registo das medições efectuadas e elaborando relatórios de balanço das actividades efectuadas.	Medidor de madeiras
Arquivista Executa tarefas relacionadas com o arquivo e economato da empresa de acordo com as regras e procedimentos estabelecidos.	Arquivista
Motorista Conduz automóveis ligeiros para o transporte de passageiros, tendo em atenção a segurança da viatura e as normas de trânsito, providenciando pelo bom estado de funcionamento da viatura.	Motorista

Nível de qualificação T2G1: Técnico qualificado
Descrição:

Inclui as funções onde se exercem actividades com alguma complexidade técnica exigindo a análise de informações diversificadas e de natureza aleatória para a resolução de problemas por vezes não previstos, as quais requerem uma qualificação profissional específica para o seu exercício.

Este nível de qualificação agrupa as seguintes funções e categorias profissionais:

Categorias profissionais	Funções
Assistente administrativo Executa trabalhos de natureza técnico-administrativa necessários ao funcionamento da área da empresa em que presta serviço, seguindo procedimentos estabelecidos.	Assistente administrativo
Agente administrativo Efectua o registo e tratamento de operações contabilísticas, financeiras e/ou de pessoal nas aplicações informáticas respectivas, organizando classificando e arquivando os documentos processados de acordos com as normas e procedimentos aplicáveis.	Agente administrativo (contabilidade, tesouraria, pessoal)
Analista de laboratório Efectua análises ao produto final, produto em curso e águas residuais, controlando a sua qualidade e registando e informando os responsáveis operacionais dos resultados das análises efectuadas e dos desvios detectados, podendo efectuar operações de aferição segundo o plano de calibração.	Analista de laboratório
Técnico de qualidade, ambiente e/ou segurança Sob orientação de um técnico superior, apoia, participa e executa actividades no âmbito da qualidade, ambiente e/ou segurança que visam a aplicação da política e dos procedimentos definidos pela empresa no cumprimento da legislação vigente das respectivas áreas.	Técnico de segurança Técnico de qualidade Técnico de ambiente
Técnico de informática Efectua a instalação, a configuração e manutenção de redes informáticas e dos equipamentos de apoio à estrutura de redes, procedendo à implementação dos níveis de segurança adequados, assegurando a optimização do seu funcionamento, prestando apoio aos utilizadores.	Técnico de apoio ao utilizador
Prospector de madeiras Recolhe, processa e sistematiza informação sobre fornecedores de madeira (actuais e potenciais), sobre a actividade dos outros agentes/concorrentes que intervêm no mercado e sobre o fluxo de entregas de madeira por parte dos fornecedores.	Prospector de madeiras

Categorias profissionais	Funções
Técnico qualificado de manutenção Executa, no quadro da sua competência técnica, trabalhos de instalação, manutenção e reparação de equipamentos em actividades de manutenção curativa, repara ou reconstrói em oficina peças ou componentes de equipamentos, recolhe a documentação e materiais necessários à intervenção e controla os parâmetros de funcionamento dos equipamentos após as intervenções, reportando as anomalias detectadas.	Electrónico Instrumentista Electricista Serralheiro mecânico Electromecânico Soldador Técnico métodos
Assistente preparação programação Executa as tarefas técnico-administrativas de apoio à preparação/programação dos trabalhos de manutenção, quer ao nível da documentação técnica e materiais necessários à manutenção, quer ao nível dos interfaces com as equipas de intervenção local e/ou das oficinas, constituindo e mantendo actualizados os dados da actividade (imputação de mão-de-obra, histórico de intervenções, consumos, entre outros).	Assistente preparação programação
Técnico manutenção condicionada Executa acções programadas de inspecção e lubrificação de equipamentos, controla os parâmetros de funcionamento dos equipamentos após as intervenções e reporta as anomalias detectadas durante a execução de trabalhos e/ou inspecções.	Técnico manutenção condicionada
TCP - Técnico de controlo e potência Executa trabalhos de instalação, manutenção e reparação de equipamentos em actividades de manutenção curativa no quadro da sua competência técnica, reporta as anomalias detectadas e controla os parâmetros de funcionamento dos equipamentos após as intervenções.	Técnico de controlo e potência

Categorias profissionais	Funções
<p>Operador de processo C</p> <p>Realiza operações de fabricação conduzindo a instalação a partir de comandos locais, vigiando regularmente o funcionamento dos equipamentos a partir de indicadores de processo, segurança e ambiente pré definidos para a sua área.</p>	<p>Operador de processo C</p> <p>- Op. destroçador</p>
<p>Operador de processo B</p> <p>Realiza operações de fabricação em unidades de produção de variáveis múltiplas com controlo central por consola, vigiando regularmente o funcionamento dos equipamentos a partir de indicadores de processo, segurança e ambiente pré definidos para a sua área, efectuando análises expeditas, diagnosticando disfuncionamentos nos equipamentos e adoptando as acções correctivas no quadro das suas responsabilidades; quantifica e optimiza os consumos específicos.</p>	<p>Operador de processo B:</p> <p>- Op. linha acabamento e armazenagem</p> <p>- Op. caustificação e forno</p> <p>- Op. águas e efluentes</p>
<p>Operador de processo A</p> <p>Realiza operações de fabricação em unidades de produção de variáveis múltiplas com controlo central por consola, vigiando regularmente o funcionamento dos equipamentos a partir de indicadores de processo, segurança e ambiente pré definidos para a sua área, efectuando análises expeditas, diagnosticando disfuncionamentos nos equipamentos e adoptando as acções correctivas no quadro das suas responsabilidades, quantifica e optimiza os consumos específicos.</p>	<p>Operador de processo A:</p> <p>- Op. branqueamento</p> <p>- Op. caldeira auxiliar (Casca)</p> <p>- Op. digestor</p> <p>- Op. caldeira de recuperação</p> <p>- Op. máq. secagem</p>

Categorias profissionais	Funções
<p>Operador extra</p> <p>Realiza operações de fabricação em unidades de produção de variáveis múltiplas com controlo central por consola, vigiando regularmente o funcionamento dos equipamentos a partir de indicadores de processo, segurança e ambiente pré definidos para a sua área, efectuando análises expeditas, diagnosticando disfuncionamentos nos equipamentos e adoptando as acções correctivas no quadro das suas responsabilidades; quantifica e optimiza os consumos específicos; coordena o arranque ou paragem das instalações.</p>	<p>Operador extra (máq. secagem, parque e preparação de madeiras)</p>
<p>Operador coordenador</p> <p>Realiza e supervisiona operações de fabricação conduzindo as instalações da sua área de actuação de modo a garantir a qualidade de produto pretendida nas melhores condições de segurança e preservação ambiental, vigiando o funcionamento dos equipamentos e reportando à sua chefia as informações sobre as anomalias de funcionamento dos equipamentos.</p>	<p>Operador coordenador (parque e preparação de madeiras)</p>
<p>Desenhador</p> <p>Elaboram desenhos técnicos, de conjunto ou de detalhe, ou à sua alteração segundo especificações dadas, utilizando materiais e equipamentos adequados.</p>	<p>Desenhador</p>

Nível de qualificação T3G1: Técnico especializado

Descrição:

Agrupar as funções onde se exercem actividades de forma autónoma que requerem o domínio de métodos e processos de natureza técnica numa das áreas funcionais da empresa, exigem formação técnica pós-secundária ou experiência profissional considerada equivalente.

Este nível de qualificação agrupa as seguintes funções e categorias profissionais:

Categorias profissionais	Funções
Secretária Assegura a organização e execução de actividades de secretariado no apoio à administração/direcção da empresa, designadamente agendando, secretariando e elaborando actas de reuniões e constituindo e actualizando dossiers administrativos de acordo com procedimentos definidos.	Secretária Téc. secretariado
Analista especializado Efectua análises ao produto final, produto em curso, águas residuais e do meio receptor e efluentes gasosos, controlando a sua qualidade; realiza ensaios de índole tecnológica para estudos de investigação aplicada; regista e informa os responsáveis operacionais dos resultados das análises efectuadas e dos desvios detectados; efectua operações de aferição segundo o plano de calibração; assegura a disponibilidade dos materiais necessários à execução das análises e ensaios.	Analista especializado
Comprador Negociar e adjudicar a aquisição de materiais ou serviços necessários ao normal funcionamento da empresa.	Comprador
Técnico de sistemas Desenha e implementa soluções informáticas que potenciem a utilização/exploração dos sistemas de informação da empresa pelos seus utilizadores.	Técnico de sistemas Analista orgânico Analista de suporte aplicacional
Desenhador projectista Estuda, analisa e concebe projectos e anteprojectos de melhoria e de aquisição de equipamentos ou upgrading tecnológico, na área da sua especialidade e dentro dos limites de competências definido, orienta a sua concretização em obras interpretando directivas e desenha, utilizando conhecimentos dos materiais, dos processos de execução e experiência acumulada.	Desenhador especializado
Técnico especializado de manutenção Executa tarefas de manutenção curativa numa área de especialização técnica que exigem um elevado grau de proficiência e autonomia de actuação.	Instrumentista especializado Soldador especializado Electrónico especializado
Assistente administrativo especializado Efectua o registo e tratamento de operações contabilísticas, financeiras e/ou de pessoal que exigem um elevado grau de proficiência e autonomia de actuação, organizando, classificando e arquivando os documentos processados de acordos com as normas e procedimentos aplicáveis.	Escriturário especializado Assistente informação gestão
Controlador de trabalhos Controlar a execução técnica de trabalhos subcontratados de uma área à sua responsabilidade de forma a assegurar a qualidade técnica e o cumprimento dos programas estabelecidos.	Controlador de trabalhos
Operador chefe Realizar e supervisionar operações de fabricação na área/sector em que se insere - assegurando a sua conformidade com as especificações e instruções predefinidas - de forma a cumprir os programas de produção definidos, quer em volume quer em qualidade.	Operador chefe (máquina secagem, pasta húmida, recuperação e energia)
Técnico assistente Apoia os técnicos de processo na análise e optimização de métodos e processos do sector, na implementação e acompanhamento de projectos de melhoria, contribuindo para o desempenho eficiente das instalações e equipamentos e para o aumento da produtividade e redução de custos da empresa.	Técnico assistente de processo
Coordenador de armazém e logística Coordenar e orientar as actividades do armazém da pasta de forma a garantir a armazenagem e expedição da pasta produzida nas condições e nos prazos pré-definidos.	Chefe de armazém da pasta

Nível de qualificação T2G2: Chefia
Descrição:

Inclui as funções de enquadramento directo, onde se exercem actividades de coordenação e orientação de equipas de trabalho, segundo directrizes pré-estabelecidas, exigindo o domínio dos processos que se controla.

Este nível de qualificação agrupa as seguintes funções e categorias profissionais:

Categorias profissionais	Funções
Chefe de equipa manutenção Coordenar e orientar as actividades da sua equipa de trabalho de forma a minimizar os tempos de paragem dos equipamentos e instalações, assegurando o cumprimento das normas e procedimentos nas intervenções.	Chefe de equipa manutenção Chefe de equipa Chefe equipa reparações equipamentos Chefe de equipa mecânica
Chefe de equipa gestão de materiais Coordenar e orientar as actividades da sua equipa de trabalho de forma a assegurar os níveis de stocks de materiais em conformidade com os critérios de gestão definidos.	Chefe de equipa armazém geral
Chefe de equipa parque e preparação madeiras Assegura o desempenho dos turnos mediante a organização dos recursos necessários às actividades da sua área e a adopção de medidas que garantam a operacionalidade dos equipamentos, coordenando com a manutenção as acções correctivas às disfuncionalidades dos equipamentos.	Chefe equipa R. parque e preparação madeiras

Nível de qualificação T3G2: Quadro técnico
Descrição:

Exerce actividades que requerem conhecimentos aprofundados na totalidade do domínio a que respeitam e uma experiência significativa; os problemas com que é confrontado implicam uma análise e avaliação alargada de forma a conduzir a soluções novas. Coordena as operações e optimiza os meios para atingir os objectivos, assegurando a integração das suas actividades com as de outras unidades de trabalho. Constitui o culminar de evolução técnica para os profissionais qualificados e especializados, ou o início de uma carreira como quadro superior.

Este nível de qualificação agrupa as seguintes funções e categorias profissionais:

Categorias profissionais	Funções
Técnico superior júnior Desenvolve, sob a orientação de um quadro superior, estudos técnicos e outras actividades no âmbito da sua especialidade de forma a produzir as melhores soluções para os problemas colocados.	Técnico superior júnior
Técnico gestão aplicacional Desenvolve, no quadro de competências que lhe são delegadas, as acções necessárias de suporte às aplicações e sistemas de informação sob a sua responsabilidade. Prepara e implementa planos de acção conducentes a melhorias nas aplicações. Regista, delega ou soluciona os problemas aplicacionais que lhe sejam reportados.	Técnico de gestão de aplicações IT Técnico de suporte aplicacional IT
Técnico de contabilidade Executa, fiscaliza e verifica a exactidão dos documentos de natureza contabilística e fiscal, num quadro de procedimentos definido, de forma a reflectir fielmente a contabilidade da empresa e proporcionar a informação necessária e atempada para a realização das contas e balanços.	Técnico de contabilidade
Técnico de preparação/programação Prepara os trabalhos de manutenção correctiva ou programada, seleccionando os métodos de intervenção a utilizar, planeia as intervenções, tendo em atenção os constrangimentos da produção, de modo a optimizar os meios a utilizar e apoia tecnicamente a equipa de realização no decurso da intervenção. Estabelece e/ou actualiza os planos, procedimentos e tempos de intervenção para os diversos equipamentos.	Técnico de preparação/programação Encarregado
Técnico do processo Apoia o técnico de produção do departamento no exercício das suas funções, contribuindo para garantir a sustentabilidade e o desempenho optimizado do departamento através da avaliação da eficiência dos equipamentos, da promoção da melhoria ou adaptação dos métodos e processos e da orientação da formação de operadores.	Técnico do processo
Coordenador da fábrica Coordena durante o período de turno o funcionamento das diferentes instalações fabris de forma a assegurar uma condução optimizada dos processos de produção, em termos de quantidade e qualidade do produto, do ambiente e de eficiência económica do processo, garantindo o cumprimento dos planos de produção.	Coordenador de fábrica

<p>Técnico de produção</p> <p>Assegura a sustentabilidade do desempenho dos turnos mediante o treino e disponibilidade dos recursos necessários à operação e a melhoria ou adaptação dos parâmetros de condução do processo.</p>	<p>Técnico de produção</p>
<p>Técnico de prevenção e segurança</p> <p>Executa, orienta e coordena as actividades do serviço de segurança, nomeadamente no respeitante à distribuição, controle de funcionamento e conservação do material de segurança. Executa inspecções às condições de segurança das instalações ou de trabalho do pessoal e elabora relatórios e apuramentos estatísticos sobre sinistralidade; Colabora nos processos de informação e formação dos trabalhadores e demais intervenientes nos locais de trabalho nas áreas de prevenção e segurança.</p>	<p>Encarregado do serviço de prevenção e segurança</p>
<p>Coordenador de trabalhos</p> <p>Controla a realização dos trabalhos subcontratados na área de sua intervenção nos termos acordados (prazo, qualidade e custos), preparando a documentação técnica necessária e garantindo a observação das normas de segurança e de preservação ambiental.</p>	<p>Coordenador de trabalhos</p>
<p>Coordenador logística de expedição</p> <p>Gere a actividade operacional e administrativa das encomendas de pasta recebidas da central de vendas, programando a distribuição e logística da expedição de forma a assegurar o cumprimento dos prazos de entrega. Responsável pelas vendas de pasta no mercado nacional. Controla a execução das tarefas e formalidades administrativas e a fiabilidade das informações resultantes. Elabora a informação estatística relevante no âmbito das suas funções e alerta para reclamações de clientes, assegurando uma resposta atempada.</p>	<p>Coordenador admin. vendas</p>
<p>Técnico de automação</p> <p>Executa tarefas de carácter técnico na área da automação industrial, coordena actividades relativas a novos estudos, controla a realização de trabalhos subcontratados na área da sua intervenção e nos termos contratados (prazo, qualidade e custos), garantindo a observação das regras da arte, de segurança e de preservação ambiental.</p>	<p>Técnico de automação encarregado</p>
<p>Técnico de formação</p> <p>Garante a realização e qualidade da formação em áreas da sua responsabilidade e prepara, desenvolve e avalia as acções de formação em que está envolvido.</p>	<p>Técnico de formação</p>

Nível de qualificação T4G2: Quadro superior

Descrição:

<p>Abrange as funções em que se diagnostica, concebe, adapta e aplica, métodos e processos, exigindo um domínio profundo da respectiva área de especialização; coordena-se operações e apoia-se a execução com estudos e aconselhamento; optimiza-se os meios afectados para a prossecução dos objectivos, dispondo-se de considerável autonomia sobre os recursos à disposição.</p>
--

Este nível de qualificação agrupa as seguintes funções e categorias profissionais:

Categorias profissionais	Funções
<p>Chefe de área operacional</p> <p>Gere as actividades operacionais da sua área e os recursos sob a sua responsabilidade de forma a cumprir os objectivos definidos, no respeito pelas normas e procedimentos em vigor na empresa; Gere o desempenho dos seus colaboradores e implementa acções que promovam a motivação e empenho da sua equipa de trabalho; Promove alterações e melhorias nos modos operatórios na sua área.</p>	<p>Chefe de sector</p> <p>Chefe de serviços</p>
<p>Técnico superior</p> <p>Agrupa as funções com responsabilidade de apoio à gestão da empresa sem responsabilidades hierárquicas de unidade orgânica. Desenvolve estudos e emite pareceres de natureza científico-técnica no âmbito da sua especialidade de forma a produzir e operacionalizar soluções de natureza técnica e/ou organizativa que se traduzam em melhorias de eficiência global dos processos e contribuam para a concretização dos objectivos definidos para a sua área.</p>	<p>Assessor de direcção</p> <p>Chefe de sector</p> <p>Chefe de serviços</p> <p>Técnico superior</p> <p>Engenheiro de projectos</p> <p>Engenheiro do processo</p> <p>Analista funcional</p> <p>Médico do trabalho</p>

Nível de qualificação T4G3: Quadro superior de gestão

Descrição:

<p>Abrange as funções com responsabilidade pela implementação das políticas e orientações definidas pela direcção, na área operacional da empresa que chefiar, consolidando as actividades e assegurando a sua integração com outras áreas operacionais; podem ser chamados a liderar projectos multidisciplinares.</p>

Este nível de qualificação agrupa as seguintes funções e categorias profissionais:

Categorias profissionais	Funções
Gestor de departamento Responsável pela implementação das políticas e orientações no seu departamento, consolidando as diversas actividades e assegurando a sua integração com outras áreas operacionais de forma a garantir os objectivos (quantitativos, qualitativos e económicos) definidos para o seu departamento. Garante a sustentabilidade e melhoria do desempenho da sua organização.	Chefe de departamento

ANEXO II

Tabela salarial

Nível de qualificação	Designação	Nível admissão	Nível adaptação	Nível mínimo
T1G0	Auxiliares	675,00	900,00	1 124,00
T1G1	Técnicos	932,00	1 117,00	1 256,00
T2G1	Técnicos qualificados	1 071,00	1 286,00	1 544,00
T3G1	Técnicos especializados	1 231,00	1 478,00	1 810,00
T2G2	Chefias	1 416,00	1 700,00	2 028,00
T3G2	Quadros técnicos	1 628,00	1 953,00	2 339,00
T4G2	Quadros superiores	1 872,00	2 246,00	2 816,00
T4G3	Quadros superiores de gestão	2 153,00	2 583,00	3 635,00

ANEXO III

Critérios de movimentação nos níveis de qualificação

1- Âmbito de aplicação

Estão abrangidos neste ponto os colaboradores que pertencem ao quadro permanente da empresa desempenhando funções em categorias profissionais incluídas nos diferentes níveis de qualificação definidos no anexo 1 deste acordo.

2- Operadores do processo

2.1- Âmbito de aplicação

Estão abrangidos neste ponto os colaboradores que independentemente da sua designação, operam, ainda que em formação, qualquer das instalações fabris e cujas funções se enquadrem no nível de qualificação T2G1.

2.2- Admissão de novos colaboradores

2.2.1- Os colaboradores que sejam contratados para operadores do processo iniciam, por princípio, o seu percurso profissional como operador do processo estagiário com o salário de admissão correspondente ao nível de qualificação T2G1. O período de estágio tem a duração de 24 meses, durante o qual a remuneração base será ajustada de tal modo que no final do período corresponda ao salário do fim do período de adaptação do nível de qualificação T2G1.

2.2.2- No final do período de estágio, o colaborador é qualificado como operador do processo C e inicia um período de formação vocacional. Este período de formação tem a duração de 18 meses, findo o qual a sua remuneração de base é actualizada para um valor correspondente à média entre o salário do fim do período de adaptação e o salário mínimo do

nível de qualificação T2G1.

2.2.3- Após este período os operadores do processo C iniciam um período de formação específica para operar uma instalação, cuja duração depende do nível de complexidade da instalação:

Meses	Nível de complexidade	Instalações	Remuneração base
6	C	Preparação de madeiras	Valor mínimo de T2G1
12	B	Linha de acabamento e armazenagem Caustificação e forno Águas e efluentes	5 % acima do valor mínimo de T2G1
18	A	Digestor Caldeira de recuperação Caldeira de casca Branqueamento	15 % acima do valor mínimo de T2G1

2.2.3.1- A designação do operador passa a corresponder ao nível de complexidade da instalação.

2.2.3.2- Após o período de formação específica numa instalação, a colocação de um operador do processo depende da validação pela chefia e da existência de vaga a preencher.

2.2.3.3- Se o operador tiver sido validado pela chefia e ainda não exista vaga para ocupar, manterá a designação de operador do processo C, B ou A consoante o nível de complexidade da instalação para que foi formado.

2.2.3.4- Durante o período de formação específica haverá uma avaliação por parte da chefia após 6 meses de trabalho que, em caso de ser positiva, corresponderá a uma actualização do valor da remuneração base conforme quadro seguinte

Op. processo	Período de avaliação	Actualização
C, B e A	Após 6 meses de trabalho	Valor mínimo de T2G1
B e A	Após 12 meses de trabalho	5 % acima do mínimo de T2G1
A	Após 18 meses de trabalho	15 % acima do mínimo de T2G1

- 2.3- Transferência internas
- 2.3.1- Aos colaboradores que sejam transferidos de outras áreas da empresa:
- 2.3.1.1- Será garantida uma remuneração base igual ao valor de admissão do nível de qualificação T2G1.
- 2.3.1.2- Mantém a sua remuneração base se esta for superior ao respectivo valor de admissão.
- 2.3.1.3- Aplicam-se as regras correspondentes aos pontos 2.2 consoante a situação das novas funções a desempenhar.
- 2.3.2- Os operadores que operam uma instalação e que vão ser formados para operar outra instalação poderão ter um período de formação inferior em função das diferenças de complexidade das instalações e da sua experiência individual.
- 3- Outros colaboradores
- 3.1- Âmbito de aplicação
- Estão abrangidos neste ponto os restantes colaboradores não incluídos no ponto 2.
- 3.2- Admissão de novos colaboradores
- 3.2.1- Os colaboradores que iniciam a sua actividade na CELBI são admitidos com a remuneração base correspondente ao valor de admissão do nível de qualificação em que se insere a categoria profissional que vão exercer.
- 3.2.2- Cada nível de qualificação tem associado um período de adaptação de acordo com a tabela seguinte:

T1G0, T1G1	12 meses
T2G1	24 meses
T3G1, T2G2, T3G2	30 meses
T4G2, T4G3	36 meses

- 3.2.3- Durante o período de adaptação, a remuneração base pode ser ajustada após cada 6 meses de trabalho, de tal forma que no final do período de adaptação atinja o valor correspondente ao do fim de adaptação.
- 3.2.4- Atingido o valor correspondente ao final do período de adaptação, a remuneração base do colaborador vai evoluir progressivamente para o mínimo do seu nível de qualificação de forma a atingir esse valor no termo de um período idêntico ao do período de adaptação referido no ponto 3.2.2.
- 3.3- Progressão salarial por mérito
- Os colaboradores que atinjam o salário mínimo do nível de qualificação poderão ter uma progressão salarial baseada no mérito tendo em conta o nível de desempenho demonstrado. O nível de desempenho é medido pelos resultados do sistema de gestão de desempenho que estiver em vigor na empresa.
- 4- Mudança de nível de qualificação
- 4.1- Os colaboradores que evoluam para uma categoria profissional incluída num nível de qualificação superior são integrados numa nova banda salarial com uma remuneração base:
- 4.1.1- Igual ao valor de admissão da nova banda salarial se

- a remuneração base actual for inferior
- 4.1.2- Igual à sua situação anterior se a remuneração base for superior ao valor de admissão da nova banda salarial, aplicando-se então as regras de evolução previstas neste anexo consoante o intervalo da banda em que se situar o seu nível de remuneração.
- 4.1.3- No caso previsto no parágrafo anterior pode haver uma actualização salarial imediata.
- 5- Situações especiais
- O período necessário para atingir a remuneração mínima prevista nos números anteriores poderá ser aumentado nas situações em que o trabalhador obtenha no sistema de gestão de desempenho uma classificação abaixo da média da sua direcção ou do seu departamento, ou diminuído, nas situações em que o trabalhador obtenha no sistema de gestão de desempenho uma classificação acima da média da sua direcção ou do seu departamento.

Depositado em 2 de maio de 2018, a fl. 54 do livro n.º 12, com o n.º 79/2018, 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 Morais Matias, SA e a Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro - FEVICOM - Alteração salarial e outras e texto consolidado

Cláusula prévia

A presente revisão altera as convenções publicadas nos *Boletins do Trabalho e Emprego*, n.ºs 18, de 15 de maio de 2015, n.º 23, de 22 de junho de 2016 e n.º 16, de 29 de abril de 2017, apenas nas matérias agora revistas.

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

- 1- O presente AE obriga, por um lado, a empresa Morais Matias, SA, cuja actividade principal é a fabricação de ampolas de vidro neutro e, por outro, todos os trabalhadores filiados na associação sindical outorgante que se encontrem ao serviço da empresa, bem como os trabalhadores que se filiem durante o período de vigência do AE.
- 2- O presente AE é aplicável na área geográfica abrangida pelo distrito de Leiria.
- 3- O âmbito profissional é o constante do anexo II.
- 4- O presente AE abrange 1 empregador e 12 trabalhadores.

Cláusula 2.^a

Vigência, denúncia e revisão

...
2- As tabelas salariais e demais cláusulas de expressão pecuniária terão uma vigência de doze meses, contados a partir de 1 de janeiro de 2018 e serão revistas anualmente.
...

Cláusula 26.^a

Trabalho por turnos

...
4- Os trabalhadores em regime de turnos têm direito a um subsídio mensal de 154,00 €.
...
8- Os trabalhadores que prestem trabalho nos dias de Ano Novo ou de Natal têm direito a um subsídio especial no valor de 154,00 € por cada um destes dias.

Cláusula 31.^a

Cantinas em regime de auto-serviço

...
2- Enquanto não existir cantina a funcionar, nos termos do número 1, os trabalhadores terão direito a um subsídio no valor de 4,80 € por dia.
...

ANEXO II

Enquadramentos e tabela salarial

Grupo 0 - 1210,00 €
Encarregado geral
Grupo 1 - 1110,00 €
Motorista de pesados
Serralheiro mecânico de 1.^a
Serralheiro civil de 1.^a
Grupo 2 - 1000,00 €
Controlador de fabrico
Distribuidor de tubo
Escriturário A
Pedreiro ou trolha
Grupo 3 - 842,00 €
Condutor de máquinas A
Escriturário B
Serralheiro mecânico de 2.^a
Serralheiro civil de 2.^a
Grupo 4 - 832,00 €
Condutor de máquinas B
Serralheiro mecânico de 3.^a
Serralheiro civil de 3.^a
Grupo 5 - 725,00 €
Alimentador de máquinas
Grupo 6 - 701,00 €

Praticante do 2.º ano
Servente

Grupo 7 - 690,00 €
Escolhedor-embalador de tubo de vidro
Praticante do 1.º ano

Lisboa, 26 de março de 2018.

Morais Matias, SA:

Acácio Manuel de Carvalho Moraes Matias, na qualidade de administrador.

Luís Miguel Matias Alves, na qualidade de administrador.

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

Maria Etelvina Lopes Rosa Ribeiro, na qualidade de mandatária.

Carlos Alberto Jesus Silva, na qualidade de mandatário.

Texto consolidado

Cláusula prévia

A presente revisão altera as convenções publicadas nos *Boletins do Trabalho e Emprego*, n.ºs 18, de 15 de maio de 2015, n.º 23, de 22 de junho de 2016 e n.º 16, de 29 de abril de 2017, apenas nas matérias agora revistas.

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência, denúncia e revisão

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

1- O presente AE obriga, por um lado, a empresa Moraes Matias, SA, cuja actividade principal é a fabricação de ampolas de vidro neutro e, por outro, todos os trabalhadores filiados na associação sindical outorgante que se encontrem ao serviço da empresa, bem como os trabalhadores que se filiem durante o período de vigência do AE.

2- O presente AE é aplicável na área geográfica abrangida pelo distrito de Leiria.

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

4- O presente AE abrange 1 empregador e 12 trabalhadores.

Cláusula 2.^a

Vigência, denúncia e revisão

1- O presente acordo de empresa (AE) entra em vigor a partir do quinto dia posterior ao da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

2- As tabelas salariais e demais cláusulas de expressão pecuniária terão uma vigência de doze meses, contados a partir de 1 de janeiro de 2018 e serão revistas anualmente.

3- A denúncia deste AE, na parte que respeita à tabela sala-

rial e cláusulas de expressão pecuniária será feita, decorridos até 9 meses contados a partir da data referida no número 2.

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 3.^a

Substituição do presente IRCT

1- O presente AE mantém-se em vigor até que seja substituído por outro que expressamente o revogue na totalidade.

2- Sempre que se verifiquem, pelo menos, 3 alterações ou sejam revistas mais de 10 cláusulas, com excepção da tabela salarial e cláusulas de expressão pecuniária, será feita a republicação automática de novo texto consolidado, do clausula geral, no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

CAPÍTULO II

Condições de admissão

Cláusula 4.^a

Admissão

1- A admissão de pessoal na empresa só poderá recair em indivíduos que tenham completado a idade mínima legal de admissão, possuam robustez física para o exercício da função a que se destinam, possuidores de carta de condução ou carteira profissional para o exercício das funções que as exijam e as habilitações mínimas legais, salvo, quanto a estas, para os trabalhadores que anteriormente à admissão já exercessem as mesmas funções noutra empresa.

2- Na admissão, a empresa dará preferência aos diplomados com cursos adequados à função que vão exercer.

3- É obrigatório, no momento da admissão, que a empresa atribua ao trabalhador, por escrito, a respectiva categoria profissional.

4- Aos diplomados com curso oficial ou oficializado ade-

quado à função que vão exercer ser-lhes-á atribuída pelo menos a categoria de praticante do 2.º ano.

Cláusula 5.^a

Período experimental

1- A admissão dos trabalhadores será feita a título experimental por 60 dias. Os trabalhadores admitidos para postos de trabalho que envolvam grande complexidade técnica ou elevado grau de responsabilidade poderão ter o período experimental alargado até 180 dias, desde que esse prazo conste de contrato escrito.

2- Findo o período de experiência, a admissão torna-se efectiva e o tempo de serviço contar-se-á desde a data de admissão.

3- Entende-se que a empresa renuncia ao período experimental sempre que, por convite, admita ao seu serviço um trabalhador a que tenha oferecido melhores condições de trabalho do que aquelas que tinha na empresa onde prestava serviço anteriormente e com a qual tenha rescindido o seu contrato em virtude daquele convite.

Cláusula 6.^a

Mudança de empresa

Quando qualquer trabalhador transitar de uma empresa para outra da qual a primeira seja associada, deverá contar-se para todos os efeitos a data de admissão na primeira.

Cláusula 7.^a

Admissão para efeitos de substituição

A admissão de qualquer trabalhador em substituição de outro que se encontre impedido por doença, serviço militar obrigatório ou outro impedimento prolongado entende-se feita a termo e sob as condições fixadas na lei.

Cláusula 8.^a

Tempo de aprendizagem e prática

Em caso de admissão definitiva, o tempo de aprendizagem e prática, desde que comprovado, será contado desde o seu início e pode ser completado em uma ou várias empresas, na mesma categoria ou em categoria diversa, desde que, nesse último caso, a aprendizagem e prática sejam comuns.

Cláusula 9.^a

Inspecção médica

1- Pelo menos duas vezes por ano, com intervalos de seis meses, a empresa assegurará a inspecção de todos os trabalhadores menores de 18 anos e dos que trabalhem em ambientes mais sujeitos a riscos de doença profissional.

2- A inspecção a que se refere o número anterior será efectuada uma vez por ano para os restantes trabalhadores também sem qualquer encargo para estes.

3- A definição das situações consideradas mais sujeitas a riscos de doenças profissionais será feita por acordo entre a entidade patronal e os órgãos representativos dos trabalhadores na empresa, mediante proposta dos respectivos serviços de medicina no trabalho.

Cláusula 10.^a

Classificação

Os trabalhadores abrangidos por esta convenção serão classificados, de harmonia com as suas funções, nas categorias constantes do anexo.

Cláusula 11.^a

Mapa de quotização sindical

1- A empresa procederá aos descontos nos salários dos trabalhadores e enviará ao sindicato, em numerário, cheque ou vale de correio, até ao dia 20 do mês seguinte àquele a que respeitam, o produto da quotização sindical dos trabalhadores sindicalizados.

2- O produto da quotização será acompanhado de um mapa, devidamente preenchido pela entidade patronal, em que constará o nome, número de sócio, categoria profissional, retribuição e valor da quotização de cada sócio do sindicato e ainda os trabalhadores impedidos por doença, serviço militar, licença sem vencimento, etc.

CAPÍTULO III

Garantias, deveres e direitos da empresa e dos trabalhadores

Cláusula 12.^a

Obrigações da empresa

São obrigações da empresa:

a) Cumprir rigorosamente as disposições da presente convenção;

b) Garantir condições de segurança, higiene e saúde no trabalho, bem como as normas deste contrato e demais regulamentação interna sobre esta matéria, assegurando que os trabalhadores sejam instalados em boas condições nos locais de trabalho, nomeadamente no que diz respeito à segurança, higiene e saúde, ambiente e na prevenção dos riscos de trabalho e de doenças profissionais;

c) Dispensar os trabalhadores para o exercício de cargos sindicais ou da comissão de trabalhadores;

d) Sempre que de um acidente de trabalho resultarem para o trabalhador consequências que lhe provoquem doença com incapacidade temporária superior a 30 dias, garantir, a partir do 1.º dia e até ao limite de 180 dias, a retribuição normal daquele, pagando-lhe o que faltar para além do que receber de outras entidades responsáveis;

e) A empresa abonará ao trabalhador o salário por inteiro, devendo este reembolsá-la da importância recebida da companhia de seguros;

f) Ter e promover relações de trabalho correctas;

g) Não interferir na actividade sindical dos trabalhadores ao seu serviço;

h) Pôr à disposição dos trabalhadores o local mais adequado da empresa para reuniões gerais que pretendam efectuar;

i) Permitir a divulgação e afixação de todos os documentos enviados pela direcção do sindicato em local adequado;

j) Permitir a livre circulação dos elementos da direcção do sindicato nas instalações fabris, devendo estes fazer anunciar a sua entrada a quem no momento couber a responsabilidade da empresa, podendo contactar, sempre que possível, os trabalhadores individualmente;

k) No caso de a visita se verificar ao fim de semana ou num dia feriado, o sindicato fará uma comunicação prévia para o efeito, a qual será efectuada durante o horário normal de expediente, até ao último dia útil anterior à data em que se pretende fazer a visita;

l) Dar aos delegados sindicais as facilidades necessárias à execução das suas funções, pondo à sua disposição instalações para seu uso;

m) Promover cursos de especialização ou estágio visando a actualização ou especialização dos trabalhadores;

n) Fornecer aos trabalhadores toda a ferramenta necessária à execução da sua função.

Cláusula 13.^a

Obrigações dos trabalhadores

São obrigações dos trabalhadores:

a) Ter e promover relações de trabalho correctas, comparecendo ao serviço com assiduidade e realizando o trabalho com zelo e diligência;

b) Zelar pela conservação e boa utilização dos maquinismos, ferramentas e matérias-primas ou produtos que lhes sejam confiados;

c) Respeitar e fazer-se respeitar dentro dos locais de trabalho;

d) Cumprir todas as demais obrigações decorrentes deste contrato de trabalho e das normas que o regem;

e) Cumprir as disposições sobre segurança no trabalho;

f) Desempenhar dentro das horas regulamentares do trabalho o serviço do colega ausente por doença ou outras causas, sempre que assim o exijam motivos atendíveis da empresa;

g) Os trabalhadores que ocupem postos de trabalho de rendição individual não poderão abandonar o trabalho sem que os trabalhadores que se lhes seguem tenham comparecido, sendo esse trabalho pago como trabalho suplementar. O prolongamento atrás previsto só poderá exceder duas horas, com o acordo do trabalhador, ou em situações de prejuízo grave ou perigo iminente;

h) Guardar lealdade à entidade patronal, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ela, nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção e negócios.

Cláusula 14.^a

Garantias dos trabalhadores

1- É vedado à empresa:

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

b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue por forma a influir desfavoravelmente nas condições de trabalho próprias ou dos companheiros;

c) Diminuir a retribuição ou baixar a categoria do traba-

lhador, salvo nos casos admitidos por lei, com prévia comunicação ao sindicato;

d) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo o disposto na cláusula 18.^a;

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

2- A prática, pela empresa, de qualquer acto em desobediência ao disposto nas alíneas anteriores constitui violação das leis do trabalho, sendo como tal punida, e dará ao trabalhador a faculdade de rescindir com justa causa o contrato de trabalho.

Cláusula 15.^a

Coacção/assédio

1- Todos os trabalhadores têm direito a exercer a sua actividade profissional de forma efectiva e sem quaisquer constrangimentos, no respeito integral pela dignidade da pessoa humana.

2- No caso de violação do disposto no número 1 por parte da entidade empregadora, esta constitui-se na obrigação de pagar ao trabalhador uma indemnização de valor nunca inferior ao triplo da retribuição efectivamente recebida, sem prejuízo de outras indemnizações por danos patrimoniais ou não patrimoniais a que houver lugar.

3- Se a violação do número 1 da presente cláusula decorrer de conduta praticada por superior hierárquico, o trabalhador afectado pode denunciar a situação junto dos responsáveis da empresa, que terão de agir em sede disciplinar, sem prejuízo do recurso aos meios legais competentes.

Cláusula 16.^a

Pagamento dos dirigentes sindicais

1- Durante o tempo em que os dirigentes sindicais se mantiverem no exercício das suas funções, nos termos da alínea c) da cláusula 12.^a, continuarão a ser pagos, tal como se se mantivessem ao serviço da empresa, da maneira seguinte, ressalvando o disposto na lei das associações sindicais:

a) De 1 a 25 trabalhadores, o dirigente será pago, na totalidade, pelo sindicato;

b) De 26 a 100 trabalhadores, a empresa pagará metade da retribuição, suportando o sindicato a outra metade;

c) Com 101 ou mais trabalhadores, a empresa pagará a totalidade da retribuição.

2- Para efeitos das alíneas anteriores atender-se-á ao número mais elevado de trabalhadores que estiver ao serviço da empresa durante o tempo em que o dirigente sindical se mantiver no exercício das suas funções.

3- Quando na empresa trabalharem dois ou mais dirigentes sindicais e estes estiverem, durante o mesmo período de tempo, ao serviço do sindicato, a empresa pagará apenas a retribuição respeitante àquele que o sindicato indicar, pagando este ao outro ou outros.

Cláusula 17.^a

Alteração da categoria profissional

1- Se, em consequência de doença profissional, acidente

de trabalho ou reconversão tecnológica, se imponha a alteração das funções do trabalhador, as empresas atribuirão a categoria de harmonia com as novas funções, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

2- O trabalhador manterá o direito ao salário que auferia, actualizado a cada momento, salvo se à nova categoria couber retribuição superior.

Cláusula 18.^a

Transferência para outro local de trabalho

1- A empresa, salvo acordo do trabalhador, só o poderá transferir para outro local, de trabalho se essa transferência não causar danos morais ou materiais ao trabalhador, ou se resultar de mudança total ou parcial do estabelecimento onde aquele presta serviço.

2- O disposto no número anterior não se aplica às transferências dentro da mesma unidade fabril, desde que o novo local de trabalho se situe na mesma localidade.

3- No caso de mudança total ou parcial do estabelecimento, o trabalhador pode rescindir o contrato com justa causa, salvo se a empresa provar que da transferência não resulta prejuízo sério para o trabalhador.

4- A empresa custeará sempre as despesas feitas pelos trabalhadores, directamente impostas pela transferência, desde que comprovadas.

Cláusula 19.^a

Contrato a termo

1- Aos trabalhadores admitidos com contrato a termo será aplicado na totalidade este AE, nomeadamente categoria profissional, retribuição e horário de trabalho.

2- Os trabalhadores admitidos com contrato a termo para postos de trabalho efectivos, após o período de experiência considerado na convenção, serão integrados no quadro de pessoal permanente.

CAPÍTULO IV

Prestação de trabalho

Cláusula 20.^a

Período normal de trabalho

1- O período normal de trabalho para os trabalhadores abrangidos por este AE será o seguinte:

1 de janeiro de 2000 - trinta e nove horas;

1 de janeiro de 2001 - trinta e oito horas;

1 de janeiro de 2003 - trinta e sete horas;

1 de janeiro de 2003 - trinta e seis horas;

1 de janeiro de 2004 - trinta e cinco horas,

distribuídas de segunda-feira a sexta-feira, sem prejuízo de horários de menor duração que estejam já a ser praticados.

2- O período de trabalho deve ser interrompido para descanso ou refeição por período não inferior a uma hora nem superior a duas horas.

3- Os motoristas e ajudantes de motorista terão um horário móvel ou fixo, podendo efectuar-se alteração de qualquer

destes regimes desde que haja acordo entre o trabalhador e a empresa, sancionado pelo sindicato e autorizado pelo Ministério da Segurança Social e do Trabalho. O registo de trabalho atrás referido será feito em livretes individuais fornecidos pelo sindicato.

4- Nenhum motorista pode conduzir um veículo mais de cinco horas consecutivas.

5- Todos os trabalhadores têm direito a um descanso mínimo de doze horas consecutivas, no decurso das vinte e quatro, horas anteriores ao momento em que se inicie o período de trabalho diário.

Cláusula 21.^a

Trabalho suplementar

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

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

3- O trabalho suplementar pode ainda ser prestado quando as empresas estejam na iminência de prejuízos graves ou se verifiquem casos de força maior.

Cláusula 22.^a

Obrigatoriedade

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

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

- a) Deficientes;
- b) Trabalhadora grávida, bem como trabalhador ou trabalhadora com filhos de idade inferior a 12 meses e trabalhadora lactante, se tal for necessário para a sua saúde ou a da criança;
- c) Menores;
- d) Trabalhadores-estudantes, mediante prova de incompatibilidade de horário.

Cláusula 23.^a

Limites

1- O trabalho suplementar previsto no número 2 da cláusula 21.^a fica sujeito, por trabalhador, aos seguintes limites:

- a) Duzentas horas de trabalho por ano;
- b) Duas horas por dia normal de trabalho;
- c) Um número de horas igual ao período normal de trabalho nos dias de descanso semanal, obrigatório ou complementar, e nos dias feriados.

2- O trabalho suplementar previsto no número 3 da cláusula 21.^a não fica sujeito a quaisquer limites.

Cláusula 24.^a

Remuneração de trabalho suplementar

1- O trabalho suplementar prestado em dia normal será remunerado com um acréscimo de 50 % na 1.^a hora, 75 % na 2.^a e 100 % nas seguintes.

2- As horas de trabalho suplementar que ultrapassem o li-

mite estabelecido na alínea a) do número 1 da cláusula 23.^a serão remuneradas com um acréscimo de 250 %.

3- O trabalho suplementar efectuado para além das 20 horas ou antes das 8 horas será ainda acrescido da taxa legalmente estabelecida para o trabalho nocturno, do pagamento da refeição, com o valor constante na cláusula 32.^a, número 2, alínea a), quando ultrapasse as 20 horas, e do assegurar do transporte aos trabalhadores, sempre que estes não possam recorrer a transporte normal.

4- A prestação de trabalho suplementar nos, termos da alínea g) da cláusula 13.^a confere ao trabalhador direito ao fornecimento gratuito de uma refeição.

5- O trabalho prestado em dias de descanso semanal, obrigatório ou complementar, e em dia feriado dá direito ao trabalhador a receber as horas que trabalhou com um acréscimo de 200 %, sem prejuízo da sua remuneração normal.

6- O trabalhador terá sempre direito a meio dia ou a um dia de retribuição, paga nos termos do número 2 desta cláusula, sempre que trabalhe até quatro horas ou de quatro a oito horas, respectivamente, em qualquer desses dias.

7- No cálculo do valor do salário/hora, para efeitos de retribuição de trabalho suplementar, utilizar-se-á a seguinte fórmula:

$$sh = \frac{12 \times \text{retribuição mensal}}{52 \times \text{número de horas semanais}}$$

8- O disposto nesta cláusula aplica-se também aos trabalhadores em regime de turnos.

Cláusula 25.^a

Descanso compensatório

1- A prestação de trabalho suplementar em dia útil, em dia de descanso semanal complementar e em dia feriado confere ao trabalhador o direito a um descanso compensatório remunerado correspondente a 25 % das horas de trabalho suplementar realizado.

2- O descanso compensatório vence-se quando perfizer um número de horas igual ao período normal de trabalho diário e deve ser gozado num dos 30 dias seguintes.

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

4- Para além do disposto no número 1, o trabalhador terá sempre direito a um intervalo de doze horas quando haja prestado trabalho suplementar após o período normal, sem prejuízo da sua retribuição normal.

5- O disposto nos números 1, 2 e 3 da presente cláusula aplica-se também aos trabalhadores em regime de turnos, sendo que o trabalho suplementar aos feriados só é considerado a partir do final do período normal de trabalho, conforme a escala de serviços.

Cláusula 26.^a

Trabalho por turnos

1- Os trabalhadores em regime de turnos têm horário de

rotação semanal, o que significa que só depois do descanso semanal os trabalhadores mudam de turno.

2- Os horários de turno são definidos por uma escala de serviços estabelecida no princípio de cada ano civil, devendo, na medida do possível, serem organizados de acordo com os interesses e preferências manifestados pelos trabalhadores.

3- No trabalho por turnos o trabalhador terá direito a um período mínimo de meia hora, por turno, para refeição. O tempo gasto na refeição é, para todos os efeitos, considerado tempo de trabalho.

4- Os trabalhadores em regime de turnos têm direito a um subsídio mensal de 154,00 €.

5- O subsídio de turno não é aplicado na parte correspondente às faltas que motivarem perda de remuneração.

6- Os trabalhadores que operem com equipamentos de trabalho contínuo não poderão abandonar o seu posto sem serem rendidos. Caso a rendição não se verifique à hora normal, a entidade patronal deverá promover, o mais rapidamente possível, a sua substituição. Neste caso, aplicar-se-á o disposto nas cláusulas 24.^a e 25.^a

7- Os trabalhadores em regime de turnos que laborem em dia feriado têm direito a receber esse dia nos termos previstos na cláusula 24.^a, número 5.

8- Os trabalhadores que prestem trabalho nos dias de Ano Novo ou de Natal têm direito a um subsídio especial no valor de 154,00 € por cada um destes dias.

CAPÍTULO V

Retribuição mínima do trabalho

Cláusula 27.^a

Retribuições mínimas

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

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

c) Até prova em contrário, presume-se constituir retribuição toda e qualquer prestação da entidade patronal ao trabalhador.

2- A retribuição média do trabalhador é constituída pela remuneração de base prevista no número 3 desta cláusula, adicionada da média de todos os subsídios ou outras prestações regulares que lhe sejam devidos.

3- As remunerações mínimas de base para os trabalhadores abrangidos por este AE são as constantes das tabelas anexas.

4- No acto de pagamento da retribuição ou remuneração, juntamente com esta, a empresa entregará ao trabalhador o talão onde conste o nome completo, categoria, número de inscrição na caixa de previdência, período a que a retribuição corresponde, discriminação relativa ao trabalho extraordinário, a trabalho em dias de descanso semanal auferidos, todos os descontos e deduções devidamente especificados, bem como o montante líquido a receber.

Cláusula 28.^a

Retribuição dos trabalhadores que exerçam funções inerentes a diversas categorias

Quando um trabalhador exerça, com carácter de regularidade, funções inerentes a diversas categorias, receberá a retribuição estipulada para a mais elevada.

Cláusula 29.^a

Desempenho de outras funções

1- Sempre que um trabalhador desempenhe, por uma ou mais horas, outra função, a que corresponda remuneração superior, tem direito a receber esta remuneração enquanto a desempenhar.

2- Se, por aplicação do número anterior, esse desempenho se mantiver por um período de 90 dias seguidos ou 180 alternados, estes contados num período de dois anos, o trabalhador, quando regressar às suas anteriores funções, manterá o direito à média das remunerações auferidas nos três meses que lhe forem mais favoráveis.

3- Se o desempenho da função referida no número 1 se mantiver por um período de 180 dias seguidos ou 225 dias alternados, estes contados num período de cinco anos, o trabalhador adquirirá o direito não só à retribuição como à categoria.

4- Para aquisição da categoria superior não conta o tempo em que o trabalhador esteve a substituir outro trabalhador ausente por doença, acidente, serviço militar, férias ou deslocado para substituição pelos motivos enunciados.

5- A empresa informará o trabalhador que estiver em situação de desempenho de outra ou outras funções do tipo de função e da previsão da sua duração e das razões do mesmo desempenho.

Cláusula 30.^a

Subsídio de Natal

1- Todos os trabalhadores, independentemente da sua antiguidade, têm o direito a receber, na época do Natal, um subsídio correspondente, a um mês de retribuição.

2- No ano da admissão os trabalhadores receberão o subsídio referido no número anterior na parte proporcional ao tempo decorrido desde a data da admissão.

3- Findo o contrato, os trabalhadores receberão a parte do subsídio proporcional ao tempo decorrido.

4- No ano em que forem incorporados no serviço militar, estiverem doentes ou tenham estado de licença sem vencimento os trabalhadores receberão o subsídio com base no tempo de trabalho prestado.

5- No ano em que regressarem do cumprimento do serviço militar os trabalhadores receberão sempre por inteiro o subsídio, desse ano, desde que o regresso se dê em ano diferente do da incorporação.

6- Para os trabalhadores com retribuição variável, o subsídio será calculado com base na retribuição média dos últimos seis meses ou do tempo decorrido desde o início do contrato, se for inferior.

7- O subsídio deve ser pago até ao dia 10 de dezembro,

salvo a hipótese prevista no número 5, se o regresso do trabalhador for posterior àquela data.

Cláusula 31.^a

Cantinas em regime de auto-serviço

1- A empresa deverá criar cantina que em regime de auto-serviço forneça aos trabalhadores uma refeição, desde que estes prestem trabalho em, pelo menos, metade do respectivo período normal de trabalho.

2- Enquanto não existir cantina a funcionar, nos termos do número 1, os trabalhadores terão direito a um subsídio no valor de 4,80 €, por dia.

3- No caso de se reconhecer a inviabilidade do funcionamento das cantinas, os trabalhadores terão direito nas mesmas condições, ao subsídio estabelecido no número 2, podendo este ser substituído por qualquer outra forma de compensação, mediante acordo a estabelecer entre a empresa e a maioria dos trabalhadores interessados.

4- O subsídio pecuniário será devido com referência aos dias efectivos de trabalho, sem prejuízo do disposto no número 1 desta cláusula.

CAPÍTULO VI

Deslocações e transportes

Cláusula 32.^a

Deslocações - Pequenas deslocações

1- Nas pequenas deslocações efectuadas em serviço, como tal se entendendo as efectuadas com ida e regresso a casa no mesmo dia, os trabalhadores têm direito:

a) Ao pagamento de despesas de transporte, na parte que exceda o que eles normalmente gastam quando prestam serviço no habitual local de trabalho;

b) Ao pagamento da refeição, sempre que o trabalhador fique impossibilitado de a tomar nas condições de tempo e lugar em que normalmente o faz;

c) Ao pagamento do tempo gasto no trajecto e espera, na parte que exceda o período normal de trabalho, nos termos da cláusula 24.^a As fracções de tempo inferiores a meia hora serão contadas sempre como meia hora.

2- Para além do estipulado nas alíneas do número anterior, os motoristas e ajudantes terão ainda direito:

a) Ao pagamento, mediante factura, de todas as refeições que estes, por motivo de serviço, tenham de tomar fora das horas referidas na alínea seguinte ou fora do local para onde foram contratados;

b) Ao pequeno-almoço, sempre que o trabalho seja iniciado até às 7 horas, inclusive;

c) A ceia, sempre que esteja ao serviço em qual quer período entre as 0 horas e as 5 horas;

d) Para efeitos do número 2 desta cláusula consideram-se:

e) Período de almoço - entre as 11 horas e 30 minutos e as 14 horas;

f) Período de jantar - entre as 19 horas e as 21 horas;

g) No caso de o trabalhador se deslocar autorizadamente

em serviço em viatura própria, tem direito ao pagamento de 30 % por quilómetro sobre o preço da gasolina super.

Cláusula 33.^a

Grandes deslocações no Continente e Regiões Autónomas

1- Os trabalhadores terão direito, além da retribuição normal, nas deslocações no Continente e Regiões Autónomas:

a) A um subsídio de 1 % por dia da remuneração estabelecida para o grupo 1;

b) Ao pagamento das despesas de transporte, alojamento e alimentação durante o período da deslocação;

c) Ao pagamento do tempo de trajecto e espera para além do período normal, nos termos da cláusula 22.^a;

d) A um período suplementar de descanso correspondente a dois dias úteis por cada 30 consecutivos de deslocação, destinados a visitar os familiares que com eles coabitam, sendo as despesas desta ou destas viagens suportadas pela empresa, quando se trate de trabalho no Continente;

e) A um período suplementar de descanso correspondente a dois dias úteis por cada 60 consecutivos de deslocação, destinados a visitar os familiares que com eles coabitam, sendo as despesas desta ou destas viagens totalmente suportadas pela empresa, quando se trate de trabalho nas Regiões Autónomas.

2- A um seguro de acidentes pessoais no valor de 27 365,50€ enquanto estiver na situação de deslocado.

Cláusula 34.^a

Tempo de cumprimento

A retribuição será paga num dos três últimos dias úteis de cada mês, salvo acordo em contrário entre os trabalhadores e a empresa e sem prejuízo do que estiver a ser praticado.

CAPÍTULO VII

Suspensão da prestação de trabalho

Cláusula 35.^a

Descanso semanal

1- Salvo as excepções expressamente previstas no presente AE, o trabalhador não integrado em regime de turnos tem direito a dois dias de descanso por semana, sábado e domingo, sendo este último o de descanso semanal obrigatório.

2- Sendo o trabalho prestado em regime contínuo, os turnos devem ser organizados de modo que os trabalhadores de cada turno tenham dois dias de descanso semanal (em média, quarenta e oito horas).

3- A empresa deverá fazer coincidir, periodicamente, com o sábado e o domingo os dois dias de descanso semanal, para os trabalhadores integrados em turnos.

Cláusula 36.^a

Feriados

1- São feriados:

a)

– 1 de janeiro;

- 18 de janeiro;
- Sexta-Feira Santa;
- 25 de abril;
- 1 de maio;
- Corpo de Deus;
- 10 de junho;
- 15 de agosto;
- 5 de outubro;
- 1 de novembro;
- 1 de dezembro;
- 8 de dezembro;
- 25 de dezembro;

b) O dia que em cada concelho for feriado municipal ou, na falta deste, o dia de quinta-feira da ascensão ou outro com significado local.

2- A Terça-Feira de Carnaval é considerada como dia de descanso (equiparado a feriado).

Cláusula 37.^a

Férias

1- A todos os trabalhadores abrangidos por este contrato serão concedidos, em cada ano civil e sem prejuízo da respectiva retribuição normal, 25 dias úteis de férias.

2- No ano civil da admissão, e findo o período de experiência, os trabalhadores terão direito a dois dias e meio de férias por cada mês de trabalho a efectuar até 31 de dezembro, desde que admitidos no 1.º semestre. Estas férias poderão ser gozadas até ao fim do ano.

3- A época de férias deve ser estabelecida de comum acordo entre o trabalhador e a empresa. Não havendo acordo, compete à empresa fixar a época de férias entre 1 de junho e 31 de outubro.

4- Aos trabalhadores do mesmo agregado familiar que estejam ao serviço na mesma empresa e vivam em economia comum deverá ser concedido o gozo simultâneo de férias.

5- Aos trabalhadores chamados a prestar serviço militar serão concedidas férias antes da sua incorporação; sempre que não seja possível ao trabalhador gozar férias, a empresa pagará a remuneração respeitante a estas e o respectivo subsídio.

6- Os trabalhadores que regressarem do serviço militar em ano diferente do da incorporação terão direito a gozar 22 dias úteis de férias e a receber o respectivo subsídio.

7- Em caso de impedimento prolongado que impossibilite o trabalhador de gozar parcial ou totalmente as férias no ano civil em que se apresente, estas e o respectivo subsídio serão pagos, salvo se o trabalhador pretender gozá-las nos três primeiros meses do ano seguinte.

8- Cessado o contrato de trabalho, a empresa pagará ao trabalhador a retribuição correspondente aos períodos de férias vencidas e respectivo subsídio, salvo se o trabalhador já as tiver gozado, bem como a retribuição correspondente ao período de férias e o respectivo subsídio proporcional ao tempo de serviço prestado no próprio ano da cessação.

Cláusula 38.^a

Subsídio de férias

1- Sem prejuízo do estabelecido na cláusula 26.^a, antes do

início das férias, em conjunto com a retribuição correspondente, a empresa pagará aos trabalhadores um subsídio igual ao total dos dias de férias a gozar.

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

2- Os trabalhadores que gozem férias ao abrigo do disposto no número 2 da cláusula anterior terão um subsídio de valor igual ao do período de férias, que gozem.

3- O subsídio será calculado com base na retribuição média dos últimos seis meses ou do tempo decorrido desde o início do contrato, se for inferior, sem prejuízo do disposto no número 1 desta cláusula.

Cláusula 39.^a

Marcação de férias

1- A empresa é obrigada a afixar, para conhecimento dos trabalhadores, até 31 de março de cada ano, o plano de férias.

2- Sempre que as conveniências da produção o justifiquem, as empresas podem, para efeitos de férias, encerrar total ou parcialmente os seus estabelecimentos, desde que a maioria dos trabalhadores do sector ou sectores a encerrar dê parecer favorável.

Cláusula 40.^a

Interrupção de férias

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

2- Se o trabalhador adoecer durante as férias, serão as mesmas interrompidas, desde que a empresa seja do facto informada prosseguindo o respectivo gozo após o termo da situação de doença, nos termos em que as partes acordem, ou, na falta de acordo, logo após a alta.

Cláusula 41.^a

Sanções

1- A empresa que não cumprir total ou parcialmente a obrigação de conceder férias pagará aos trabalhadores, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao período de férias não gozadas e o respectivo subsídio.

2- A empresa que, culposamente, não dê cumprimento ao disposto na cláusula 37.^a pagará ao trabalhador o triplo do subsídio.

Cláusula 42.^a

Definição da falta

Falta é a ausência durante um dia completo de trabalho.

Cláusula 43.^a

Ausência inferior a um dia de trabalho

1- As ausências não justificadas de duração inferior a um dia de trabalho só constituem falta desde que o somatório dessas ausências perfaça um dia de trabalho.

2- Para efeitos de desconto de ausência inferior a um dia, prevista no número anterior, aplica-se a seguinte fórmula:

$$V/\text{hora} = \frac{V/\text{dia}}{n}$$

em que n é o número de horas de trabalho diário de cada trabalhador.

Cláusula 44.^a

Participação da falta

1- Toda a falta que resulte de situação não previsível deve ser participada à empresa, salvo nos casos de impossibilidade em fazê-lo, no próprio dia e no início do período de trabalho.

2- As faltas previsíveis devem ser comunicadas com antecedência nunca inferior a cinco dias, salvo comprovada impossibilidade de o fazer.

Cláusula 45.^a

Tipos de falta

1- A falta pode ser justificada ou injustificada.

2- É justificada a falta que resulte de qualquer das situações prevista nas alíneas do número 1 da cláusula 46.^a

3- As empresas poderão conceder, a pedido dos trabalhadores, licenças sem retribuição, devendo o pedido e correspondente autorização constar de documento escrito.

Cláusula 46.^a

Faltas justificadas

1- Consideram-se justificadas as faltas que resultem de:

a) Impossibilidade de prestar trabalho por facto para o qual o trabalhador de modo nenhum haja contribuído, nomeadamente em resultado de cumprimento de obrigações legais ou pela necessidade de prestar assistência inadiável aos membros do seu agregado familiar em caso de acidente ou doença, até 10 dias por ano;

b) Prática de actos necessários ao exercício de funções em sindicatos e comissões paritárias, dentro dos limites de tempo estabelecidos na lei e no AE;

c) Casamento, durante 11 dias úteis consecutivos;

d) Falecimento do cônjuge, não separado de pessoas e bens, pais, filhos, genros, noras, sogros e sogras, padrastos, madrastras e enteados, durante 5 dias consecutivos;

e) Falecimento de netos, avós, bisnetos, bisavós, irmãos e cunhados, durante 2 dias consecutivos;

f) Falecimento de tios, no dia do funeral;

g) Doação benévola de sangue, no dia da doação;

h) Autorização prévia ou posterior da entidade patronal.

2- Os prazos previstos nas alíneas d) e e) contam-se a partir do dia imediato ao conhecimento do acontecimento. O trabalhador manterá, porém, o direito à remuneração do tempo que porventura, haja perdido no dia em que do mesmo teve conhecimento.

3- Quando se prove que o trabalhador fez invocação falsa de alguma destas situações ou não as comprove quando solicitado, considera-se injustificada a falta, ficando o trabalhador sujeito a acção disciplinar.

Cláusula 46.^a-A

Regime de parentalidade - Licença

1- As ausências do pai (e da mãe) por ocasião do nascimento do filho, durante 3 dias, são consideradas licenças justificadas.

2- O prazo previsto no número anterior conta-se a partir do dia imediato ao conhecimento do acontecimento. O trabalhador manterá, porém, o direito à remuneração do tempo que porventura, haja perdido no dia em que do mesmo teve conhecimento.

Cláusula 47.^a

Faltas justificadas sem remuneração

Consideram-se justificadas sem direito a remuneração as faltas que resultem do exercício de funções em associações sindicais, fora do tempo de crédito concedido por lei, salvo o disposto na cláusula 16.^a

Cláusula 48.^a

Consequências da falta

1- A falta justificada não tem qualquer consequência para o trabalhador, salvo o disposto nos números 1, 2 e 3 da cláusula 16.^a

2- A falta injustificada dá à empresa o direito de descontar na retribuição a importância correspondente à falta ou faltas ou, se o trabalhador o preferir, a diminuir de igual número de dias o período de férias. Quando se verifique frequência deste tipo de faltas, pode haver procedimento disciplinar contra o faltoso.

3- O período de férias não pode ser reduzido a menos de dois terços do fixado neste contrato.

CAPÍTULO VIII

Extinção da relação de trabalho

Cláusula 49.^a

Suspensão por impedimento respeitante ao trabalhador

1- Quando um trabalhador esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente serviço militar, doença ou acidente, e o impedimento se prolongue por mais de um mês, suspendem-se os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho, sem prejuízo da observância das disposições aplicáveis da legislação sobre previdência.

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

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 haja a certeza ou se preveja com segurança que o impedimento terá duração superior àquele prazo.

4- O contrato caducará, porém, no momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo, sem prejuízo da observância das disposições aplicáveis da legislação sobre previdência.

Cláusula 50.^a

Regresso do trabalhador

1- Findo o impedimento, o trabalhador disporá de 15 dias para se apresentar na empresa, a fim de retomar o trabalho. Se o não fizer, poderá perder o direito ao lugar.

2- A empresa não pode opor-se a que o trabalhador retome imediatamente o trabalho.

Cláusula 51.^a

Encerramento temporário por facto não imputável ao trabalhador

1- No caso de encerramento temporário da empresa ou diminuição de laboração por facto não imputável aos trabalhadores, estes manterão todos os direitos e regalias decorrentes desta convenção ou das leis gerais do trabalho, nomeadamente a retribuição normal, nos termos em que estavam a ser verificados.

2- Os trabalhadores manterão os direitos e regalias nas condições do número anterior mesmo que a situação que levou ao encerramento ou à diminuição da laboração seja devida a caso fortuito, de força maior ou *in labor*.

Cláusula 52.^a

Causas de extinção do contrato de trabalho

O contrato de trabalho pode cessar por:

- a) Revogação por acordo das partes;
- b) Caducidade;
- c) Despedimento promovido pela entidade empregadora;
- d) Rescisão, com ou sem justa causa, por iniciativa do trabalhador;
- e) Rescisão por qualquer das partes durante o período experimental.

Cláusula 53.^a

Revogação por acordo das partes

1- A entidade empregadora e o trabalhador podem fazer cessar o contrato de trabalho por acordo.

2- A cessação constará de documento assinado pelo trabalhador e pela empresa e dele será enviada cópia ao sindicato.

Cláusula 54.^a

Caducidade

O contrato de trabalho caduca, nomeadamente:

- a) Verificando-se o seu termo, quando se trate de contrato a termo;
- b) Verificando-se a impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva de o trabalhador prestar o seu trabalho ou de a entidade empregadora o receber;
- c) Com a reforma do trabalhador por velhice ou invalidez.

Cláusula 55.^a

Despedimento promovido pela entidade empregadora

1- Ocorrendo justa causa, a entidade empregadora pode despedir o trabalhador.

2- A verificação de justa causa invocada contra o trabalhador depende sempre de processo disciplinar, elaborado segundo o disposto na lei.

Cláusula 56.^a

Justa causa

1- Constituirão, nomeadamente, justa causa de despedimento os seguintes comportamentos do trabalhador:

- a) Desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores;
- b) Violação de direitos e garantias de trabalhadores da empresa;
- c) Provocação repetida de conflitos com outros trabalhadores da empresa;
- d) Desinteresse repetido pelo cumprimento, com a diligência devida, das obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho que lhe esteja confiado;
- e) Lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa;
- f) Prática intencional, no âmbito da empresa, de actos lesivos da economia nacional;
- g) Faltas não justificadas ao trabalho que determinem directamente prejuízos ou riscos graves para a empresa, ou, independentemente de qualquer prejuízo ou risco, quando o número de faltas injustificadas atingir, em cada ano, cinco seguidas ou dez interpoladas;
- h) Falta culposa de observância de normas de higiene e segurança no trabalho;
- i) Prática, no âmbito da empresa, de violências físicas, de injúrias ou outras ofensas punidas por lei sobre trabalhadores da empresa, elementos dos corpos sociais ou sobre a entidade patronal individual não pertencente aos mesmos órgãos, seus delegados ou representantes;
- j) Sequestro e, em geral, crimes contra a liberdade das pessoas referidas na alínea anterior;
- k) Incumprimento ou oposição ao cumprimento de decisões judiciais ou actos administrativos definitivos e executórios;
- l) Reduções anormais da produtividade do trabalhador;
- m) Falsas declarações relativas à justificação de faltas.

2- Sendo o despedimento declarado ilícito, a entidade empregadora será condenada:

- a) No pagamento da importância correspondente ao valor das retribuições que o trabalhador deixou de auferir desde a data do despedimento até à data da sentença;
- b) Na reintegração do trabalhador, sem prejuízo da sua categoria e antiguidade.

3- Em substituição da reintegração pode o trabalhador optar por uma indemnização correspondente a dois meses de retribuição por cada ano de antiguidade ou fracção, não podendo ser inferior a três meses, contando-se para o efeito todo o tempo decorrido até à data da sentença.

Cláusula 57.^a

Cessação com justa causa por iniciativa do trabalhador

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

2- Constituem justa causa, além de outros, os seguintes factos:

- a) A necessidade do cumprimento de obrigações legais incompatíveis com a continuação ao serviço;

b) A alteração substancial e duradoura das condições de trabalho no exercício legítimo de poderes da entidade empregadora;

c) A falta não culposa de pagamento pontual da retribuição do trabalhador;

d) A falta culposa de pagamento pontual da retribuição na forma devida;

e) Violação culposa das garantias legais ou convencionais do trabalhador;

f) Falta culposa de condições de higiene e segurança no trabalho;

g) Aplicação de sanção abusiva;

h) Lesão culposa de interesses patrimoniais sérios do trabalhador;

i) Ofensas à integridade física, liberdade, honra ou dignidade do trabalhador, punível por lei, praticada pela entidade empregadora ou seus representantes legítimos.

3- A rescisão do contrato com fundamento nos factos previstos nas alíneas d) a i) do número anterior confere ao trabalhador direito a uma indemnização, calculada nos termos do número 3 da cláusula 56.^a

Cláusula 58.^a

Denúncia unilateral por parte do trabalhador

1- O trabalhador tem direito de rescindir o contrato individual de trabalho por decisão unilateral, devendo comunicá-lo por escrito, com aviso prévio de dois meses.

2- No caso de o trabalhador ter menos de dois anos completos de serviço, o aviso será de um mês.

3- Se o trabalhador não cumprir, total ou parcialmente, o prazo de aviso prévio, pagará à outra parte, a título de indemnização, o valor da retribuição correspondente ao período de aviso.

4- Podem ser dispensados do referido aviso a trabalhadora que se encontre em estado de gravidez e o trabalhador que tenha de se despedir por motivos graves e devidamente comprovados da sua vida privada.

CAPÍTULO IX

Condições particulares de trabalho

I SECÇÃO

Igualdade e direitos da maternidade e da paternidade

Cláusula 59.^a

Maternidade e paternidade

1- A mãe e o pai trabalhadores têm direito, por nascimento de filho, a licença parental inicial, cujo gozo podem partilhar após o parto, sem prejuízo da licença parental inicial exclusiva da mãe e da licença parental inicial exclusiva do pai.

2- No caso de nascimento de gémeos, o período de licença referido no número 1 é acrescido de 30 dias por cada filho.

3- A trabalhadora tem, obrigatoriamente, de gozar, pelo menos, 6 semanas de licença por maternidade.

4- Em caso de internamento hospitalar do progenitor que estiver a gozar a licença parental ou da criança durante o período de licença a seguir ao parto, este período será interrompido, a pedido daquele, pelo tempo de duração do internamento.

5- Em caso de aborto, a trabalhadora tem direito a uma licença, sem perda de retribuição, com duração entre 14 e 30 dias, conforme prescrição médica.

Cláusula 60.^a

Licença parental inicial exclusiva do pai

1- Por ocasião do nascimento do(a) filha(o), o pai tem direito a gozar uma licença parental obrigatória de 15 dias úteis, seguidos ou interpolados, nos 30 dias seguintes ao nascimento do filho, cinco dos quais gozados de modo consecutivo imediatamente a seguir ao nascimento.

2- Sem prejuízo do número anterior, o pai ou a mãe têm direito a licença parental ou a período remanescente da licença, em caso de:

a) incapacidade física ou psíquica do progenitor que estiver a gozar a licença;

b) morte do progenitor que estiver a gozar a licença;

c) decisão conjunta dos pais.

3- Em caso de incapacidade física ou psíquica da mãe ou por morte desta, o período mínimo de licença assegurado ao pai é de 30 dias.

4- Se a morte, ou incapacidade física ou psíquica de um dos progenitores, ocorrer durante o gozo da referida licença, o sobrevivente tem direito a gozar o remanescente desta.

Cláusula 61.^a

Assistência a filho/a

1- Para assistência a filho ou adoptado e até aos 6 anos de idade da criança, o pai e a mãe que não estejam impedidos totalmente de exercer o poder paternal têm direito, em alternativa:

a) A licença parental, sem perda de retribuição, de 3 meses;

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

c) A períodos de licença parental e de trabalho a tempo parcial, em que a duração total das ausências, seja igual aos períodos normais de trabalho de 3 meses.

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

3- Depois de esgotado qualquer dos direitos referidos nos números anteriores, o pai ou a mãe têm direito a licença especial para assistência a filho ou adoptado, de modo consecutivo ou interpolado, até ao limite de dois anos.

4- No caso de nascimento de um terceiro filho, ou mais, a licença prevista no número anterior é prorrogável até três anos.

5- O trabalhador tem direito a licença para assistência a filho(a) de cônjuge ou de pessoa em união de facto que com este resida, nos termos do presente artigo.

6- O exercício dos direitos referidos nos números anteriores depende do aviso prévio dirigido à entidade patronal com a antecedência de 30 dias relativamente ao início do período da licença ou do trabalho a tempo parcial.

7- Em alternativa ao disposto no número 1, o pai e a mãe, podem ter ausências interpoladas ao trabalho, com duração igual aos períodos normais de trabalho de três meses.

8- O pai ou a mãe que tenham recorrido à licença parental têm direito a frequentar formação profissional, sempre que a mesma se torne necessária para permitir o regresso à actividade ou para promoção ou progressão na carreira.

Cláusula 62.^a

Direitos específicos

1- Sem prejuízo dos benefícios e garantias gerais, designadamente férias (retribuição e subsídio), antiguidade, retribuição e protecção da segurança e da saúde, a trabalhadora grávida tem direito:

a) Sempre que o requeira, a ser dispensada da prestação de trabalho suplementar em dias úteis ou em dias feriados ou de descanso semanal;

b) A faltar, justificadamente, para idas a consultas médicas e sessões de preparação para o parto;

c) A ser transferida, sempre que possível, durante a gravidez, a seu pedido, ou por prescrição médica, para posto de trabalho que não prejudique a sua saúde, ou a do feto, nomeadamente por razões que não impliquem grande esforço físico, trepidação ou posições incómodas;

d) Se as medidas referidas nas alíneas anteriores não forem viáveis, a ser dispensada do trabalho, por todo o período necessário a evitar a exposição a riscos.

2- O direito previsto na alínea a) do número anterior, aplica-se ao pai, desde que este tenha beneficiado da licença por paternidade prevista no número 3 da cláusula 60.^a

3- A mãe tem direito a duas horas diárias, sem perda de retribuição, para amamentação, enquanto esta durar, podendo utilizá-las no início ou no fim do período normal de trabalho.

4- Até 1 ano de idade da criança, a mãe ou o pai têm direito a duas horas diárias, sem perda de retribuição, no início ou no fim do período normal de trabalho, para aleitação do(a) filho(a).

Cláusula 63.^a

Proibição de despedimento

1- A cessação do contrato de trabalho da trabalhadora grávida, puérpera ou lactante não pode ser efectuada, sem que, previamente, tenha sido emitido parecer favorável da Comissão para a Igualdade no Trabalho e Emprego.

2- A entidade patronal que despeça qualquer trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, sem justa causa, ou sem ter solicitado o parecer prévio da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, não pode opor-se à reintegração da trabalhadora.

II SECÇÃO

Trabalhadores menores

Cláusula 64.^a

Trabalho de menores

1- A entidade patronal deve proporcionar aos menores que se encontrem ao seu serviço condições de trabalho adequadas à sua idade, prevenindo de modo especial quaisquer danos ao seu desenvolvimento físico, espiritual e moral.

2- A entidade patronal é obrigada, na medida das suas possibilidades, a exercer sobre os trabalhadores menores uma acção constante de formação profissional, bem como a colaborar na acção que, no mesmo sentido, o Estado procurar desenvolver através dos serviços próprios ou em conjugação com a empresa.

III SECÇÃO

Trabalhadores-estudantes

Cláusula 65.^a

Trabalhadores-estudantes

1- Sem prejuízo de tratamento mais favorável previsto na Lei n.º 26/81, de 21 de agosto, os trabalhadores do quadro de pessoal permanente da empresa que frequentem cursos oficiais ou oficializados que contribuam para a sua valorização profissional têm direito:

a) A abandonar o local de trabalho, sem perda de retribuição, às 16 horas, nos dias em que tenham aulas;

b) A dispensa da prestação de trabalho, sem perda de retribuição, nos dias em que tenham provas de, exame final ou de frequência;

c) A um dia de dispensa, por cada disciplina, na véspera do exame, sem perda de retribuição.

2- São deveres específicos dos trabalhadores-estudantes:

a) Apresentar, no início do ano escolar, documento comprovativo da matrícula nos respectivos cursos;

b) Indicar, no início do ano escolar, o horário de funcionamento das aulas e suas eventuais alterações.

CAPÍTULO X

Formação profissional

Cláusula 66.^a

Formação profissional - Princípios gerais

1- Os trabalhadores têm direito à formação profissional inicial e à aprendizagem ao longo da vida.

2- As empresas devem elaborar em cada ano planos de formação.

3- As empresas obrigam-se a passar certificados de frequência e de aproveitamento das acções de formação por si promovidas.

4- As acções de formação devem ocorrer durante o horário de trabalho, sempre que possível, sendo o tempo nelas despendido, para todos os efeitos, considerado como tempo de trabalho.

5- As empresas podem conceder aos trabalhadores que o

solicitem, empréstimos destinados à frequência de cursos que considerem do seu interesse, reembolsáveis pelo trabalhador.

6- Sempre que o trabalhador adquira nova qualificação profissional ou grau académico, por aprovação em curso de formação profissional ou escolar, com interesse para a entidade empregadora, tem preferência no preenchimento de vagas ou na carreira que corresponde à formação ou educação adquirida.

7- A empresa deverá facilitar a realização nos locais de trabalho de acções de educação sindical organizadas pelas organizações sindicais.

8- O trabalhador tem direito a licenças de formação sem retribuição para acções de formação livremente estabelecidas pelo trabalhador.

Cláusula 67.^a

Planos de formação

1- A empresa elabora anualmente planos de formação.

2- O plano de formação deve prever as acções de formação a desenvolver e os números de trabalhadores a abranger.

3- O plano de formação abrange as acções de formação necessárias:

a) À actualização e melhoria dos conhecimentos e das competências dos trabalhadores, visando o seu aperfeiçoamento profissional, numa perspectiva de aprendizagem ao longo da vida;

b) À adaptação dos trabalhadores a novas tecnologias ou a novos métodos ou processos de trabalho;

c) Às medidas de reconversão e de reciclagem;

d) À melhoria do nível de educação básica, tendo em vista atingir, no mínimo, o 9.º ano de escolaridade;

e) Às formações pós-básicas nos termos da cláusula 70.^a;

f) À permitir a frequência de cursos profissionais de interesse para a empresa.

4- O plano de formação deverá no mínimo abranger 10 % dos trabalhadores e um número mínimo de 15 horas certificadas em 2003.

5- Todos os trabalhadores têm direito ao seguinte número de horas de formação certificada em cada ano:

2004	20 horas
2005	30 horas
2006	35 horas

6- As horas de formação podem ser transformadas em créditos acumulados ao longo de um período máximo de 3 horas, quando as acções de formação não forem organizadas pela empresa, por motivos que lhes sejam imputáveis.

7- Os sindicatos outorgantes da convenção têm o direito de informação e de consulta prévia sobre os planos de formação das empresas.

Cláusula 68.^a

Formação de reconversão

1- A empresa promoverá acções de formação profissional de requalificação e de reconversão, por razões:

a) Determinadas por condições de saúde do trabalhador

que imponham incapacidades ou limitações no exercício das respectivas funções;

b) Determinadas por necessidades de reorganização de serviços ou por modificações tecnológicas e sempre que se demonstre a inviabilidade de manutenção de certas categorias profissionais.

2- Da requalificação ou reconversão não pode resultar baixa de remuneração ou perda de quaisquer benefícios, garantias ou regalias de carácter geral.

Cláusula 69.^a

Formação nos contratos de trabalho para jovens

1- As empresas, sempre que admitam trabalhadores com menos de 25 anos sem a escolaridade mínima obrigatória, assegurarão, directamente ou com o apoio do IEFP, a frequência de formação profissional ou de educação, que garanta a aquisição daquela escolaridade e uma qualificação de, pelo menos, o nível II.

2- O horário de trabalho, para efeitos do número anterior, é reduzido em metade do período normal de trabalho que vigorar na empresa.

Cláusula 70.^a

Formação pós-básica

1- Os trabalhadores com licenciaturas e bacharelatos poderão ter acesso a ausências ao serviço para frequência de cursos de pós-graduação, especialização e complementar ou equivalente, pelo tempo necessário à frequência do curso.

2- O previsto no número anterior poderá igualmente ser atribuído para frequência de disciplinas ou estágios que visem a concessão de equivalência a cursos pós-básicos.

3- A ausência de serviço sem perda de retribuição é autorizada mediante requerimento dos interessados e confere o direito à ausência ao serviço pelo tempo necessário à frequência do curso, caso não seja possível a atribuição de um horário compatível com a frequência do mesmo.

4- O trabalhador que beneficia da ausência de serviço sem perda de retribuição assume o compromisso de exercer funções para a empresa por um período de três anos após a conclusão do curso, sob pena de indemnizar a empresa pelo montante por esta despendido com as suas remunerações durante o período em que frequentou o curso.

CAPÍTULO XI

Saúde, higiene e segurança no trabalho

Cláusula 71.^a

Princípios gerais

1- As empresas criarão e manterão serviços internos, responsáveis pelo exacto cumprimento do disposto na cláusula 74.^a, afim de responder a todas as necessidades.

2- O recurso a qualquer entidade exterior para a manutenção dos serviços, só é autorizado com o acordo da comissão sindical e na falta deste do sindicato.

Cláusula 72.^a

Direitos dos representantes dos trabalhadores para a saúde, higiene e segurança no trabalho

1- Serão eleitos representantes dos trabalhadores para as áreas de saúde, higiene e segurança no trabalho, nos termos do regulamento que vigorarem ou forem aprovados pelos trabalhadores.

2- Para o exercício das funções cada representante para a SHST tem direito a um crédito mensal de 12 horas retribuídas, que contará para todos os efeitos como tempo de efectivo serviço, sem prejuízo de serem justificadas as faltas quando ultrapassem aquele crédito, por necessidade de maior período.

3- Os representantes dos trabalhadores para a SHST têm direito:

a) A receber formação e informação adequadas no domínio da higiene, segurança e saúde no trabalho, tendo em conta as respectivas funções e o posto de trabalho ou dos riscos profissionais e ambientais;

b) A estarem correctamente informados sobre as medidas a adoptar em caso de perigo iminente e grave para a vida ou saúde dos trabalhadores;

c) A obter informação sobre as medidas que devem ser adoptadas em matéria de primeiros socorros, de combate a incêndios e de evacuação de trabalhadores e a identificação dos trabalhadores responsáveis pela sua aplicação;

d) A apresentar propostas, de modo a minimizar qualquer risco profissional;

e) Sem prejuízo do disposto nos números 1 a 3 deste artigo ao trabalhador deve ser sempre proporcionada formação nos seguintes casos:

- Admissão na empresa;
- Mudança de posto ou de funções;
- Introdução de novos equipamentos de trabalho ou alteração dos existentes e produtos;
- Adopção de uma nova tecnologia.

4- Os representantes dos trabalhadores para a SHST serão consultados previamente e em tempo útil sobre:

a) As medidas de higiene e segurança antes de serem postas em prática;

b) As medidas que, pelo seu impacto nas tecnologias e nas funções, tenham repercussão sobre a segurança e a saúde no trabalho;

c) O programa e a organização da formação no domínio da segurança, higiene e saúde no trabalho;

d) A designação e exoneração dos trabalhadores ligados à organização das actividades de segurança, higiene e saúde no trabalho;

e) A designação dos trabalhadores encarregados de pôr em prática as medidas de primeiros socorros de combate a incêndios e da evacuação dos trabalhadores;

f) No recurso ao trabalho por turno ou nocturno.

5- Os trabalhadores e os seus representantes podem apresentar propostas de modo a minimizar qualquer risco profissional.

6- Para efeitos do disposto nos números anteriores, deve ser facultado o acesso:

a) Às informações técnicas objecto de registo e aos dados médicos colectivos, não individualizados;

b) Às informações técnicas provenientes de serviços de inspecção e outros organismos competentes no domínio da segurança, higiene e saúde no trabalho.

Cláusula 73.^a

Responsabilidade

As empresas que com negligência ou dolo não cumpram as disposições relativas às matérias constantes desta convenção sobre segurança, higiene, saúde, ambiente e prevenção dos riscos profissionais, para além das obrigações que decorram da lei, estão obrigados a indemnizar o trabalhador sinistrado num valor de 24 meses da sua retribuição ou do salário mínimo nacional quando aquele for inferior a este.

Cláusula 74.^a

Comissões de higiene e segurança no trabalho

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

2- Ao abrigo desta convenção são criadas nas empresas Comissões de Higiene e Segurança no Trabalho de composição paritária.

3- As competências e modo de funcionamento das Comissões de Higiene e Segurança no Trabalho serão definidas em regulamento próprio a acordar entre as partes.

Cláusula 75.^a

Exposição frequente a substâncias tóxicas e outros agentes lesivos

1- As empresas obrigam-se a promover através dos serviços competentes, em conjunto com as comissões referidas na cláusula anterior, a determinação dos postos de trabalho que envolvam exposição frequente a substâncias tóxicas, explosivas, matérias infectadas e outros agentes lesivos, incluindo vibrações, ruídos, radiações e temperaturas, humidade ou pressões anormais, com risco para a saúde dos trabalhadores.

2- A definição destes postos de trabalho implica a adopção de medidas de prevenção e segurança tecnicamente adequadas, podendo ainda determinar, nos termos do regulamento previsto na cláusula 76.^a, a redução dos períodos normais de trabalho e o recurso a meios de recuperação a expensas da empresa, sem prejuízo dos cuidados médicos especiais, periódicos e da cobertura estabelecida para acidentes de trabalho e doenças profissionais.

Cláusula 76.^a

Postos de trabalho isolados

1- Enquanto não for aprovado o regulamento previsto na cláusula 74.^a, a empresa, ouvidas as comissões referidas na mesma, diligenciará no sentido de estabelecer os esquemas de vigilância dos postos de trabalho isolados, de forma que possam ser detectados rapidamente situações de emergência tais como acidentes ou doenças súbitas.

2- No trabalho nocturno serão organizados meios de apoio

adequados, nomeadamente em primeiros socorros e com linhas de telefone directas que permitam em caso de emergência o acesso imediato a apoio.

Cláusula 77.^a

Equipamento individual

1- Só deve existir recurso a equipamento individual quando o risco não puder ser eliminado na fonte.

2- Qualquer tipo de fato ou equipamento de trabalho, nomeadamente capacetes, luvas, cintos de segurança, máscaras, óculos, calçado impermeável e protecções auditivas é encargo exclusivo da empresa, bem como as despesas de limpeza e conservação inerentes ao seu uso normal.

3- A escolha do tecido e dos artigos de segurança deverá também ter em conta as condições climáticas do local e do período do ano, havendo, pelo menos, dois fatos de trabalho para cada época.

4- Nos termos do regulamento previsto na cláusula 74.^a, a empresa suportará os encargos com a deterioração dos fatos, equipamentos, ferramentas ou utensílios de trabalho, ocasionada por acidente ou uso inerente ao trabalho prestado.

Cláusula 78.^a

Direito à formação profissional

1- Os representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde têm direito a formação adequada fornecida pela empresa.

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

3- As faltas dadas para a frequência do curso de SHST serão justificadas com retribuição.

CAPÍTULO XII

Segurança Social

Cláusula 79.^a

Princípio geral

As entidades patronais e os trabalhadores ao seu serviço abrangidos por este contrato contribuirão pontualmente para as instituições de Segurança Social que obrigatoriamente os abrangem, nos termos dos respectivos regulamentos.

CAPÍTULO XIII

Segurança, higiene e saúde e medicina no trabalho

Cláusula 80.^a

Higiene e segurança no trabalho

1- A empresa terá de instalar o seu pessoal em boas condições de higiene e segurança, provendo os locais de trabalho com os requisitos necessários e indispensáveis, nomeadamente fornecendo aos trabalhadores leite, luvas, aventais e outros objectos necessários.

2- A empresa dotará as suas instalações com vestiários e

lavabos para uso dos seus trabalhadores.

3- Haverá uma comissão de higiene e segurança, constituída nos termos legais, com as atribuições constantes do número 4 desta cláusula.

4- A comissão de higiene e segurança terá, nomeadamente, as seguintes atribuições:

a) Efectuar inspecções periódicas a todas as instalações e a todo o material que interesse à higiene e segurança no trabalho, verificando o cumprimento das disposições legais e outras sobre higiene e segurança no trabalho;

b) Solicitar e apreciar sugestões do pessoal sobre questões de higiene e segurança;

c) Promover a consciencialização dos trabalhadores no sentido de os levar a aceitar voluntariamente as normas sobre higiene e segurança;

d) Examinar as circunstâncias e as causas de cada um dos acidentes ocorridos;

e) Apresentar recomendações à administração da empresa, destinadas a evitar acidentes e a melhorar as condições de higiene e segurança.

5- A empresa deverá assegurar a rápida concretização das recomendações apresentadas pela comissão de higiene e segurança.

Cláusula 81.^a

Médico do trabalho

A empresa terá ao seu serviço um médico, a quem compete:

a) Exames médicos que, em função do exercício da actividade profissional, se mostrem necessários, tendo particularmente em vista os menores, os expostos a riscos específicos e os indivíduos por qualquer modo inferiorizados;

b) A vigilância das condições do local de trabalho e instalações anexas, na medida em que possam afectar a saúde dos trabalhadores, propondo as medidas correctivas que entenda necessárias;

c) A obtenção e fornecimento à comissão de higiene e segurança de dados sobre o estado sanitário das instalações da empresa;

d) Colaborar com a comissão de higiene e segurança na consciencialização dos trabalhadores sobre matéria de higiene e segurança;

e) Elaborar e apresentar as propostas a que alude o número 3 da cláusula 9.^a

CAPÍTULO XIV

Das comissões paritárias

Cláusula 82.^a

Constituição

1- É constituída uma comissão paritária, formada por dois representantes de cada uma das partes outorgantes, que poderão ser assessorados.

2- Por cada representante efectivo será designado um suplente, que substituirá aquele nas suas faltas ou impedimentos.

3- Cada uma das partes indicará por escrito à outra, nos 30 dias subsequentes à publicação deste AE, os nomes dos respectivos representantes efectivos e suplentes, considerando-se a comissão paritária apta a funcionar logo que indicados os nomes dos seus membros.

Cláusula 83.^a

Atribuições

Para além das atribuições referidas no presente AE, caberá ainda à comissão paritária interpretar as disposições do presente AE.

Cláusula 84.^a

Normas de funcionamento

1- A comissão paritária funcionará em local a indicar alternadamente por cada uma das partes.

2- A comissão paritária reunirá sempre que seja convocada, por escrito, por uma das partes, com a antecedência mínima de oito dias, com a apresentação de uma proposta de agenda de trabalhos.

3- No final de cada reunião será lavrada e assinada a respectiva acta.

Cláusula 85.^a

Deliberações

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

2- As deliberações tomadas por unanimidade consideram-se, para todos os efeitos, como regulamentação do presente AE e serão depositadas e publicadas nos termos previstos na lei para as convenções colectivas, após o que serão automaticamente aplicáveis às empresas e aos trabalhadores.

CAPÍTULO XV

Sanções disciplinares

Cláusula 86.^a

Princípio geral

1- O poder disciplinar compete à empresa.

2- A empresa só poderá aplicar qualquer sanção disciplinar após audição do trabalhador ou instauração de processo disciplinar.

Cláusula 87.^a

Sanções

1- Sem prejuízo dos direitos e garantias do trabalhador em matéria disciplinar, a empresa só pode aplicar as seguintes sanções:

- a) Repreensão verbal;
- b) Repreensão registada;
- c) Suspensão do trabalho até 6 dias;
- d) Suspensão do trabalho até 12 dias, em caso de falta grave;

e) Despedimento.

2- A sanção disciplinar deve ser proporcionada à gravidade da infracção e à culpabilidade do infractor, não podendo aplicar-se mais de uma pela mesma infracção, implicando a aplicação das sanções previstas nas alíneas c), d) e e) do número anterior obrigatoriamente a instauração prévia de processo disciplinar escrito.

3- A infracção disciplinar prescreve:

- a) Logo que cesse o contrato de trabalho;
- b) Ao fim de um ano a contar do momento em que teve lugar;
- c) Ao fim de seis meses a partir do momento em que a empresa dela tiver conhecimento, desde que, neste caso, envolva responsabilidade criminal;
- d) A prescrição suspende-se com a instauração do processo disciplinar.

4- As empresas deverão comunicar ao sindicato a aplicação das penalidades previstas nas alíneas b), c), d) e e) do número 1 desta cláusula no prazo de cinco dias após a aplicação e os motivos que a determinaram.

Cláusula 88.^a

Sanções abusivas

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

- a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;
- b) Recusar-se a cumprir ordens a que não deve obediência, nos termos legais;
- c) Exercer ou candidatar-se a funções em sindicatos, caixas de previdência, comissões de trabalhadores e comissões paritárias;
- d) Exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistem.

2- Até prova em contrário, presume-se abusiva a aplicação de qualquer sanção sob a aparência de punição de outra falta quando tenha lugar até dois anos após qualquer dos factos mencionados nas alíneas a), b) e d) do número anterior ou até cinco anos após o termo das funções referidas na alínea c) do mesmo número da data da apresentação da candidatura a essas funções, quando as não venha a exercer.

3- A empresa que aplicar a qualquer trabalhador que exerça ou tenha exercido há menos de cinco anos as funções referidas na alínea c) do número 1 alguma sanção sujeita a registo, nos termos legais, deve comunicar o facto, fundamentando-o, ao Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social.

Cláusula 89.^a

Consequências da aplicação de sanções abusivas

1- Se a empresa aplicar alguma sanção abusiva nos casos previstos nas alíneas a), b) e d) do número 1 da cláusula anterior, indemnizará o trabalhador nos termos gerais de direito, com as alterações seguintes:

- a) Tratando-se de suspensão, a indemnização nunca será inferior a dez vezes a importância da retribuição perdida;
- b) Tratando-se de despedimento, a indemnização nunca será inferior ao dobro da normal.

2- Se a empresa aplicar alguma sanção abusiva no caso previsto na alínea c) do número 1 da cláusula anterior, indemnizará o trabalhador pelo dobro dos mínimos fixados nas alíneas a) e b) do número anterior.

Cláusula 90.^a

Das regalias anteriores

Da aplicação do presente AE não poderá resultar prejuízo para os trabalhadores, designadamente baixa de categoria, nível ou classe profissional, e bem assim, a diminuição da retribuição ou a suspensão de quaisquer direitos e regalias de carácter geral, regular e permanente, anteriormente auferidos no âmbito das empresas ou decorrentes de contrato individual de trabalho, salvo os casos regulamentados neste AE.

ANEXO I

Carreiras profissionais

Conservação mecânica

Os trabalhadores classificados como oficial de 3.^a e 2.^a, ao fim de três anos de permanência no respectivo escalão, serão promovidos a oficial de 2.^a e 1.^a, respectivamente.

Administrativos

Os trabalhadores classificados como escriturário B, ao fim de três anos de permanência no escalão, serão reclassificados em escriturário A.

Produção

Condutor de máquinas

Os trabalhadores classificados como praticante, ao fim de dois anos de permanência nesta categoria, serão promovidos a condutor de máquinas B, e estes, ao fim de três anos de permanência no escalão, serão promovidos a condutor de máquinas A.

ANEXO II

Descritivo de funções

Alimentador de máquinas - É o trabalhador que tem como função colocar numa ou mais máquinas certas quantidades de varas de tubo de vidro no alimentador automático das mesmas e que, depois das operações efectuadas pela referida máquina, as retira para local apropriado.

Condutor de máquinas - É o trabalhador que opera com máquinas de fabricação automáticas ou não, de artigos de vidro para acondicionamento (ampolas, frascos, tubos para comprimidos, etc.); verifica a temperatura da mufla, prepara a máquina para fabricação; introduz ecrã na máquina e tinta no autoquebrável e no ecrã, examina periodicamente a impressão nos artigos fabricados; alimenta a máquina com tubos de vidro; conserta as quantidades nas caixas, confere medidas para que os produtos fabricados não ultrapassem as tolerâncias expressas na ficha técnica, examina o funciona-

mento dos maçaricos e vigia o funcionamento da máquina.

Controlador de fabrico - É o trabalhador que controla a fabricação sob a orientação do encarregado geral.

Distribuidor de tubo de vidro - É o trabalhador que tem como função a recepção, entrega (incluindo aos clientes) e registo de tubo de vidro entrado no armazém.

Encarregado geral - É o trabalhador que controla e dirige toda a fabricação e restantes serviços conexos com a mesma, se houver.

Escolhedor-embalador de tubo de vidro - É o trabalhador que conta, escolhe e embala artigos fabricados, podendo proceder à sua lavagem, pesagem ou outros serviços inerentes.

Escriturário - É 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-lhe seguimento apropriado. Tira as notas necessárias à execução das tarefas que lhe compete, examina o correio recebido, separa-o e classifica-o.

Motorista de pesados - É o trabalhador, possuidor de carta de condução profissional, a quem compete, para além da condução de veículos automóveis (ligeiros ou pesados), zelar, sem excepção, pela boa conservação do veículo, pela sua limpeza, pela carga que transporta e pela orientação da carga e descarga.

Os veículos pesados e ligeiros, com distribuição, terão obrigatoriamente ajudante de motorista.

Pedreiro ou trolha - É o trabalhador que, servindo-se de diversas ferramentas, prepara os blocos refractários nas formas adequadas para a sua aplicação dos potes e cachimbos no respectivo forno. Podem ser-lhe dadas tarefas de construção civil. Colabora na operação de meter potes, safroeiros e rodela nos potes.

Praticante - É o trabalhador que se prepara para desempenhar as funções, coadjuvando os respectivos profissionais.

Serralheiro civil - É o trabalhador que constrói e ou monta e repara estruturas metálicas, tubos condutores de combustíveis, ar ou vapor, carroçarias de veículos automóveis, caldeiras, andaimes e similares para edifícios e outras obras.

Serralheiro mecânico - É o trabalhador que executa peças, monta, repara e conserva vários tipos de máquinas, motores e outros conjuntos mecânicos, com excepção dos instrumentos de precisão e das instalações eléctricas. Incluem-se nesta categoria os profissionais que, para aproveitamento de órgãos mecânicos, procedem à sua desmontagem, nomeadamente de máquinas e veículos automóveis, considerados sucata.

Servente - É o trabalhador que exerce funções indiferenciadas.

ANEXO II

Enquadramentos e tabela salarial

Grupo 0 - 1210,00 €

Encarregado geral

Grupo 1- 1110,00 €

Motorista de pesados

Serralheiro mecânico de 1.^a
Serralheiro civil de 1.^a

Grupo 2 - 1000,00 €
Controlador de fabrico
Distribuidor de tubo
Escriturário A
Pedreiro ou trolha

Grupo 3 - 842,00 €
Condutor de máquinas A
Escriturário B
Serralheiro mecânico de 2.^a
Serralheiro civil de 2.^a

Grupo 4 - 832,00 €
Condutor de máquinas B
Serralheiro mecânico de 3.^a
Serralheiro civil de 3.^a

Grupo 5 - 725,00 €
Alimentador de máquinas

Grupo 6 - 701,00 €
Praticante do 2.º ano
Servente

Grupo 7 - 690,00 €
Escolhedor-embalador de tubo de vidro
Praticante do 1.º ano

Lisboa, 26 março de 2018.

Morais Matias, SA:

Acácio Manuel de Carvalho Moraes Matias, na qualidade de administrador.

Luís Miguel Matias Alves, na qualidade de administrador.

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

Maria Etelvina Lopes Rosa Ribeiro, na qualidade de mandatária.

Carlos Alberto Jesus Silva, na qualidade de mandatário.

Declaração

Federação portuguesa dos sindicatos da construção, cerâmica e vidro - FEVICCOM, representa os seguintes sindicatos:

- STCCMCS - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos e Similares, Construção, Madeiras, Mármore e Cortiças do Sul e Regiões Autónomas;
- Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos e Similares da Região Norte;
- Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos, Construção, Madeiras, Mármore e Similares da Região Centro;
- Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Vidreira;
- Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras,

Pedreiras, Cerâmica e Afins da Região a Norte do Rio Douro;
– Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Mármore, Pedreiras, Cerâmica e Materiais de Construção de Portugal;

– Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Construção, Cerâmica, Cimentos e Similares, Madeiras, Mármore e Pedreiras de Viana do Castelo e Norte - SCMPVCN;

– SICOMA-Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Olarias e Afins da Região da Madeira.

Depositado em 26 de abril de 2018, a fl. 53 do livro n.º 12, com o n.º 75/2018, 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 LEICA - Aparelhos Ópticos de Precisão, SA e a Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro - FEVICCOM - Alteração salarial e outras

Cláusula prévia

1- A presente revisão altera as convenções publicadas nos *Boletins do Trabalho e Emprego*, n.ºs 21, de 8 de junho de 2016 e n.º 20, de 29 de maio de 2017.

2- Com ressalva do disposto nas cláusulas seguintes a empresa aplicará o clausulado do CCTV para a Indústria Vidreira, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 29, de 8 de agosto de 1979 e ulteriores revisões.

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

1- O presente AE obriga, por um lado, a empresa signatária, cuja actividade principal é a fabricação de material óptico não oftálmico e, por outro, todos os trabalhadores filiados na associação sindical outorgante que se encontrem ao serviço da empresa, bem como os trabalhadores que se filiem durante o período de vigência do AE.

2- O presente AE é aplicável na área geográfica abrangida pelo distrito de Braga.

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

4- O presente AE abrange 1 empregador e 146 trabalhadores.

Cláusula 2.^a

Vigência

1- O presente acordo de empresa entra em vigor decorrido o prazo legalmente fixado, após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, e é válido pelo período de um ano, mantendo-se, contudo, em vigor até ser substituído por outro instrumento de regulamentação colectiva.

2- A tabela salarial e o subsídio de refeição produzirão efeitos a partir de 1 de janeiro de 2018 e serão válidos pelo período de um ano.

Cláusula 33.^a-A

Cantinas em regime de auto-serviço

De harmonia com o disposto na cláusula 33.^a-A do CCTV para a indústria vidreira, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 13, de 8 de abril de 1982, a empresa pagará a cada trabalhador o valor de 5,45 euros diários de subsídio de alimentação.

ANEXO II

Enquadramento e tabela salarial

Grupo 1 - 978,00
Encarregado

Grupo 2 - 937,00
Afinador de máquinas

Grupo 3 - 890,00
Polidor de lentes para objectivas e aparelhos de precisão
Polidor de prismas para binóculos e outros aparelhos

Grupo 4 - 857,00
Polidor de lentes de iluminação
Polidor de prismas ou superfícies planas para aparelhos de iluminação

Grupo 5 - 851,00
Esmerilador de lentes ou prismas
Fresador de lentes ou prismas
Metalizador de vidros de óptica

Grupo 6 - 801,00
Colador de sistemas ópticos

Grupo 7 - 774,00
Centrador de lentes
Controlador de lentes ou prismas
Montador de sistemas ópticos

Grupo 8 - 763,00
Preparador-espelhador de peças ópticas

Grupo 9 - 749,00
Alimentador de máquinas
Colador de lentes ou prismas
Descolador de lentes ou prismas
Embalador
Facetador de lentes ou prismas
Lacador
Lavador
Limpador
Verificador de superfícies

Grupo 10 - 722,00
Servente de limpeza

Grupo 11 - 600,00
Praticante do 3.º ano

Grupo 12 - 600,00
Praticante do 2.º ano

Grupo 13 - 600,00
Praticante do 1.º ano

Lisboa, 26 de março de 2018.

LEICA - Aparelhos Ópticos de Precisão, SA:

Carlos Manuel Oliveira Mira, na qualidade de administrador.

Pedro Miguel Magalhães Oliveira, na qualidade de administrador.

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

Joaquim Fernando Rocha da Silva, na qualidade de mandatário.

Rosa Maria Pereira Machado Duarte, na qualidade de mandatária.

Esta federação representa as seguintes organizações sindicais:

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

Depositado em 24 de abril de 2018, a fl. 53 do livro n.º 12, com o n.º 73/2018, 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

SIPLA - Sindicato Independente de Pilotos de Linha Aérea que passa a denominar-se SIPLA - Sindicato Independente de Pilotos de Linhas Aéreas - Alteração

Alteração aprovada em 26 de fevereiro de 2018, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 23, de 22 de junho de 2017.

«Artigo 1.º

(Denominação, âmbitos subjectivo, objectivo, geográfico, fins e duração)

1- O sindicato é designado por «SIPLA - Sindicato Independente de Pilotos de Linhas Aéreas», ou, abreviadamente, SIPLA».

Registado em 2 de maio de 2018, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 15, a fl. 184 do livro n.º 2.

II - DIREÇÃO

UGT - Vila Real, União Geral de Trabalhadores de Vila Real - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 24 de fevereiro de 2018 para o mandato de quatro anos.

Presidente - Sérgio Luís Figueira Nunes da Cunha, bilhete de identidade n.º 4596541.

Tesoureiro - António Augusto da Silva Martins Ferreira, bilhete de identidade n.º 3160292.

Secretário - José Manuel da Silva Pereira Vaz, cartão de cidadão n.º 7342713.

1.º vogal - Nuno Miguel Mariz Ferreira da Cunha, bilhete de identidade n.º 4203070.

2.º vogal - José Manuel Lage dos Santos, cartão de cidadão n.º 8181943.

1.º (suplente) - Francisco Carlos de Carvalho Martins Cardoso, bilhete de identidade n.º 6499273.

2.º (suplente) - Carlos Manuel Fernandes Afonso, bilhete de identidade n.º 2727939.

Sindicato Independente dos Médicos - SIM - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 16 e 17 de março de 2018 para o mandato de três anos.

Jorge Paulo Seabra Roque da Cunha - Secretário-geral	C. S. Sacavém/ACES Loures-Odivelas
André Pavão Frazão	C. S. Ponta Delgada/USI São Miguel
António Pedro Quintans Soure	C. S. Caldas da Rainha/ACES Oeste Norte
Armindo Miguel Jesus Sousa Araújo Ribeiro	H. Litoral Alentejano/ULS Litoral Alentejano, EPE
Diana Graça Ramos Penha Pereira - Membro suplente	---
Fátima M.ª Pestana Alves Pereira	H. Dr. Nélio Mendonça/SESARAM, EPE
Francisco Jorge Santos Oliveira Silva	C. S. Campanhã/ACES Porto Oriental
Hugo Dario Alge Cadavez	C. S. Ermesinde/ACES Maia/Valongo
João José Guegués Silva Dias	U. H. Faro/CHU Algarve, EPE
José Carlos Alberto Almeida	H. Universidade Coimbra/CHUC, EPE
José Manuel Pinto Almeida	H. São Bernardo/CH Setúbal, EPE
M.ª Helena Leite Ramalho	H. St.ª Lúzia - Viana Castelo/ULS Alto Minho, EPE

M.ª Manuela Silva Dias	H. Pedro Hispano/ULS Matosinhos, EPE
Nuno Santos Rodrigues	C. S. Torres Vedras/ACES Oeste Sul
Paulo Cristiano Nascimento Simões	H. St.ª Cruz/CH Lx Ocidental, EPE
Ricardo Filipe Barreiros Mexia	Instituto Nacional Saúde Dr. Ricardo Jorge, IP

Associação Sindical de Trabalhadores dos Transportes Colectivos do Porto (SMTP) - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 26 de março de 2018 para o mandato de quatro anos.

Presidente - Jorge Miguel Monteiro Pereira, cartão de cidadão n.º 10487466.

Secretário - André Braulio Queirós Gomes, cartão de cidadão n.º 11466358.

Tesoureiro - António José Marques do Amaral, cartão de cidadão n.º 10542284.

1.º vogal - Mário Filipe da Silva Ramos, cartão de cidadão n.º 10855796.

2.º vogal - Marco Paulo Maio Henriques Silva, cartão de cidadão n.º 11370387.

Associação Sindical dos Juízes Portugueses - ASJP - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 17 de março de 2018 para o mandato de três anos.

Membros efectivos:

Presidente - Manuel Henrique Ramos Soares.

Vice-presidente - José Manuel Lopes Barata.

Secretária-geral - Carla Isabel de Jesus Oliveira.

Vogal tesoureiro - Filipe Gonçalo Duarte Carvalho Esteves das Neves.

Vogal - Pedro Miguel da Silva Pinto Gomes Vieira.

Vogal - Vânia Patrícia Filipe Magalhães.

Vogais suplentes:

Suplente - Rui André da Costa Vaz de Carvalho.

Suplente - Cristina Romão Graça Mira.

Suplente - Carolina Girão de Almeida Santos.

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

I - ESTATUTOS

Associação Portuguesa de Casinos - Alteração

Alteração aprovada em 28 de fevereiro de 2018, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 3.ª série, n.º 19, de 15 de outubro de 1997.

Artigo 10.º

São órgãos da associação a assembleia geral, a direcção e o fiscal único.

Artigo 11.º

1- O presidente da mesa da assembleia geral, os membros da direcção e o fiscal único são eleitos por dois anos, competindo a sua eleição à assembleia geral.

2- (...)

3- (...)

4- (...)

5- (...)

§ único. (...)

Artigo 12.º

1- Os cargos de eleição são gratuitos, com excepção do fiscal único, para o qual poderá ser estabelecida remuneração no caso de ser revisor oficial de contas ou sociedade de revisores oficiais de contas.

2- Em qualquer dos órgãos colegiais, cada um dos seus componentes tem direito a um voto.

3- Nas deliberações da direcção, o presidente tem voto de desempate.

Artigo 14.º

Compete à assembleia geral:

a) (...);

b) Eleger o presidente da mesa, bem como a direcção e o fiscal único;

c) (...);

d) (...);

e) (...);

f) (...).

Artigo 15.º

1- A assembleia geral reunirá ordinariamente até 31 de março de cada ano para apreciar e votar o relatório e contas da direcção e o relatório do fiscal único relativos à gerência do ano findo, para proceder, quando tal deva ter lugar, à eleição a que se refere a alínea b) do artigo anterior, para apreciar as propostas que a direcção entenda dever submeter-lhe e, bem assim, até 30 de novembro, para apreciar e votar o orçamento do ano seguinte.

2- (...)

CAPÍTULO V

Do fiscal único e dos meios financeiros

Artigo 24.º

1- A fiscalização das contas da associação competirá a um fiscal único, que poderá ser revisor oficial de contas ou sociedade de revisores oficiais de contas que não represente qualquer das associadas.

2- Compete ao fiscal único:

a) (...);

b) (...);

c) (...).

Registado em 27 de abril de 2018, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 18, a fl. 139 do livro n.º 2.

II - DIREÇÃO

Associação Comercial de Águeda - Eleição

Identidade dos membros da direcção eleitos em 15 de fevereiro de 2018 para o mandato de dois anos.

Direção

Presidente - Impactplan, L.^{da}, representada por Bruno Almeida.

Vice-presidente - Lino Coelho, SA, representada por Ricardo Coelho.

Secretário - Colorcenter, L.^{da}, representada por Ana Gomes.

Tesoureiro - Searario, L.^{da}, representada por Rosélia Reis.

Primeiro vogal - Café Porta Aberta, L.^{da}, representada por Nuno Saraiva.

Segundo vogal - LusaTêxtil, L.^{da}, representada por Cláudia Oliveira.

Terceiro vogal - Ourivesaria Arromba, L.^{da}, representada por Ana Arromba.

Primeiro suplente - Aglux, L.^{da}, representada por Patrícia Arêde.

Segundo suplente - Sofia Moreira, L.^{da}, representada por Sofia Moreira.

Terceiro suplente - Spraytech, L.^{da}, representada por Guilherme Pires.

Associação da Hotelaria, Restauração e Similares de Portugal (AHRESP) - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 28 de março de 2018 para o mandato de três anos.

Presidente

VERSAILLES, L.^{da}

Representantes:

Efetivo - Mário Pereira Gonçalves

Suplente - Paulo Alexandre Pereira Gonçalves

1.º vice-presidente

ITAU - INSTITUTO TÉCNICO DE ALIMENTAÇÃO HUMANA, SA

Representantes:

Efetivo - Carlos Alberto Moura

Suplente - Domingos Rufino Pereira

Vice-presidente

PRATIPRISMA RESTAURAÇÃO E SERVIÇOS, L.^{da}

Representantes:

Efetivo - Júlio Fernando de Albuquerque Fernandes

Suplente - Henrique Fernandes

Vice-presidente

ABRANTES DA MOTA VEIGA, L.^{da}

Representantes:

Efetivo - Jorge Manuel da Silva Almeida Loureiro

Suplente - Carlos Manuel Almeida Ferreira

Vice-presidente

BALCÃO DO MARQUÊS, L.^{da}

Representantes:

Efetivo - Ernesto Martins dos Santos

Suplente - Fernando M. Martins dos Santos

Vice-presidente

J.A.S.E. - EMPREENDIMENTOS TURÍSTICOS, L.^{da}

Representantes:

Efetivo - Joaquim Ribeiro

Suplente - Salvador Oliveira

Vice-presidente

CASTELPOR - ACTIVIDADES HOTELEIRAS, L.^{da}

Representantes:

Efetivo - Tiago Antunes da Costa Quaresma

Suplente - António Manuel Abreu Quaresma

Vice-presidente

MULTIFOOD - REPRESENTAÇÃO DE MARCAS DE RESTAURANTES, SA

Representantes:

Efetivo - Rui Castro Sanches

Suplente - Renato Soares de Carvalho

Vice-presidente

FUTURO RESTAURAÇÃO RÁPIDA, SA

Representantes:

Efetivo - João Carlos Santos Fernandes da Silva

Suplente - João Malhadas Teixeira

Vice-presidente

SABORES CALIENTES, L.^{da}

Representantes:

Efetivo - Paulo Jorge dos Santos Mendonça

Suplente - Eduarda Conceição Álvaro Viana

Vice-presidente

TREVOFUSION, L.^{da}

Representantes:

Efetivo - Pedro Miguel Nunes da Silva Lemos

Suplente - António Maria Teixeira Silva Lemos

Associação Portuguesa dos Industriais de Águas Minerais Naturais e de Nascente (APIAM) - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 20 de março de 2018, para o mandato de três anos.

Direção

Presidente - Sociedade da Água de Luso, SA, representada por Nuno Francisco Ribeiro Pinto de Magalhães.

Vice-presidente - Unicer Águas, SA, representada por Maria Alves Machado de Sousa de Macedo.

Vogal - Águas do Fastio - Comércio e Engarrafamento de Águas Minerais, SA, representada por Benito Perez Perez.

Vogal - Mineraqua Portugal - Exploração e Comercialização de Águas, L.^{da}, representada por Jorge Manuel Tomás Henriques.

Vogal - Sumol+Compal Marcas, SA, representada por João Paulo Duque Pereira Monteiro Marques.

Vogal - Empresa Central Serrana de Águas, SA, representada por Carlos Albano de Almeida Abrantes.

Vogal - Águas das Caldas de Penacova, SA, representada por Urbano de Oliveira Marques.

COMISSÕES DE TRABALHADORES

I - ESTATUTOS

...

II - ELEIÇÕES

Banco Santander Totta, SA - Substituição

Na composição da comissão de trabalhadores do Banco Santander Totta, SA publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 47, de 22 de dezembro de 2016, eleita para o

mandato de quatro anos, foi efetuada a seguinte substituição:

Rui Agostinho Ferreira Fernandes da comissão de trabalhadores, substituído por:

Jorge Manuel Iglésias Delgado.

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

I - CONVOCATÓRIAS

Fundação Casa da Música - 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 26 de abril de 2018, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na Fundação Casa da Música.

«Vêm por este meio comunicar, nos termos do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009 de 10 de setembro, que pretendem promover a eleição dos seus representantes para a segurança e saúde no trabalho, conforme o estipulado pela lei supracitada e que estabelece regime jurídico da promoção da segurança e saúde no trabalho. O ato eleitoral decorrerá entre as 11h00 e as 16h00 do dia 20 de julho de 2018, no Edifício Casa da Música».

(Seguem as assinaturas de 40 trabalhadores.)

EMAS - Empresa Municipal de Água e Saneamento de Beja, EM - 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 STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins, ao abrigo do número 3 do artigo 27.º da lei supracitada, recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 24 de abril de 2018, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na EMAS - Empresa Municipal de Água e Saneamento de Beja, EM.

«Nos termos e para os efeitos, do artigo 27.º número 3 da Lei n.º 102/2009, o STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins, informa, V. Ex.ª, que vai levar a efeito a eleição para os representantes dos trabalhadores na área de saúde e segurança no trabalho (SST) na EMAS - Empresa Municipal de Água e Saneamento de Beja, EM, sita Rua Conde da Boavista n.º 16 - 7800-456 Beja, no dia 27 de julho de 2018».

II - ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES

CAMO - Indústria de Autocarros, SA - Eleição

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa CAMO - Indústria de Autocarros, SA, realizada em 18 de abril de 2018, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 4, de 29 de janeiro de 2018.

Efetivos:	BI/CC
Rui Manuel da Silva Pereira	10259458
Vitor Manuel da Silva Pereira	110617835

Suplentes:	BI/CC
Bruno Filipe da Silva Vieira	11903434
José Manuel de Paiva Pedrosa	07004892

Registado em 2 de maio 2018, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 20, a fl. 127 do livro n.º 2.

Celulose Beira Industrial (CELBI), SA - Eleição

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa Celulose Beira Industrial (CELBI), SA, realizada em 5 de abril de 2018, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 5, de 8 de fevereiro de 2018.

Membros efetivos:

Cátia Sofia Cavaleiro Pedrosa
João Manuel C. Martins Cardoso

Lauro da Conceição Nogueira

Membros suplentes:

Diana Maria Branco F. Machado
Hélder Manuel Pereira Craveiro
Pedro Cláudio Matos Ferreira

Registado em 23 de abril de 2018, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 19, a fl. 127 do livro n.º 1.

Jado Iberia, Produtos Metalúrgicos, Sociedade Unipessoal L.ª - Eleição

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa Jado Iberia, Produtos Metalúrgicos, Sociedade Unipessoal L.ª, realizada em 18 de abril de 2018, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 4, de 29 de janeiro de 2018.

Efetivos:	BI/CC
Vasco Vieira Cunha	11414183
José Lima Rodrigues	05811026

Suplentes:	BI/CC
Rosa Jacinta Costa Cardoso	11781833
António Jorge Pereira Silva	10105265

Registado em 2 de maio de 2018, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 21, a fl. 127 do livro n.º 1.