



Propriedade
Ministério do Trabalho, Solidariedade
e Segurança Social

Edição
Gabinete de Estratégia
e Planeamento

Direção de Serviços de Apoio Técnico
e Documentação

ÍNDICE

Conselho Económico e Social:

Arbitragem para definição de serviços mínimos:

...

Regulamentação do trabalho:

Despachos/portarias:

...

Portarias de condições de trabalho:

...

Portarias de extensão:

...

Convenções coletivas:

- Acordo coletivo entre a Super Bock Group, SGPS, SA e outra e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Indústria e Comércio de Alimentação, Bebidas e Afins e outra - Alteração salarial e outras/texto consolidado	576
- Acordo coletivo entre a ARAG SE - Sucursal em Portugal e outras e o Sindicato dos Trabalhadores da Actividade Seguradora (STAS) e outro - Alteração salarial e outras	597
- Acordo de empresa entre a Loures Parque - Empresa Municipal de Estacionamento, EM Unipessoal L. ^{da} e o STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins	601
- Contrato coletivo entre a APROSE - Associação Nacional de Agentes e Corretores de Seguros e o Sindicato dos Trabalhadores da Actividade Seguradora (STAS) e outro - Integração em níveis de qualificação	613
- Contrato coletivo entre a APHORT - Associação Portuguesa de Hotelaria, Restauração e Turismo e a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal - Retificação	614

Decisões arbitrais:

...

Avisos de cessação da vigência de convenções coletivas:

...

Acordos de revogação de convenções coletivas:

...

Jurisprudência:

...

Organizações do trabalho:

Associações sindicais:

I – Estatutos:

- Associação Sindical dos Peritos Forenses da Polícia Judiciária - ASPF-PJ - Constituição	618
---	-----

II – Direção:

- Associação Sindical dos Peritos Forenses da Polícia Judiciária - ASPF-PJ - Eleição	624
- UGT - Leiria, União Geral de Trabalhadores de Leiria - Eleição	624

Associações de empregadores:

I – Estatutos:

- Associação Nacional das Indústrias de Vestuário, Confecção e Moda - ANIVC/APIV - Alteração	625
--	-----

II – Direção:

...

Comissões de trabalhadores:

I – Estatutos:

...

II – Eleições:

...

Representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho:

I – Convocatórias:

- CTT - Correios de Portugal, SA - Convocatória	626
---	-----

II – Eleição de representantes:

- Font Salem Portugal, SA - Eleição	626
- Salm Portugal, Sociedade Unipessoal L. ^{da} - Eleição	627
- Serviços Municipalizados de Castelo Branco - Eleição	627

Aviso: Alteração do endereço eletrónico para entrega de documentos a publicar no *Boletim do Trabalho e Emprego*

O endereço eletrónico da Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho para entrega de documentos a publicar no *Boletim do Trabalho e Emprego* passou a ser o seguinte: dsrct@dgert.mtsss.pt

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

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

Nota:

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

SIGLAS

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

CONSELHO ECONÓMICO E SOCIAL

ARBITRAGEM PARA DEFINIÇÃO DE SERVIÇOS MÍNIMOS

...

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

DESPACHOS/PORTARIAS

...

PORTARIAS DE CONDIÇÕES DE TRABALHO

...

PORTARIAS DE EXTENSÃO

...

CONVENÇÕES COLETIVAS

Acordo coletivo entre a Super Bock Group, SGPS, SA e outra e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Indústria e Comércio de Alimentação, Bebidas e Afins e outra - Alteração salarial e outras/texto consolidado

Artigo de revisão

O presente ACT revê parcialmente e altera o publicado

no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 40, de 29 de outubro de 2006, celebrado entre a Unicer - Bebidas de Portugal SGPS, SA, a Unicer - Cervejas, SA, a Unicer - Distribuição de Bebidas, SA, a Unicer.com - Tecnologias de Informação, SA, a Unicer Internacional - Exportação e Importação de Bebidas, SA e a Unicer - Serviços de Gestão Empresarial, SA e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Indústria e Comércio de Alimentação, Bebidas e Afins e outra, bem como as posteriores alterações, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 4, de 29 de janeiro de 2009.

CAPÍTULO I

Relações entre as partes outorgantes

Cláusula 1.^a

Âmbito

1- O presente acordo coletivo de trabalho aplica-se em todo o território nacional e obriga, por um lado, a Super Bock Group, SGPS, SA, a Super Bock Bebidas, SA, as quais se dedicam à produção e comercialização de cervejas, águas e refrigerantes e, por outro, os trabalhadores sindicalizados nos sindicatos outorgantes - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Indústria e Comércio de Alimentação, Bebidas e Afins e Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal (FESAHT) - que prestam serviço naqueles empregadores, com as funções nele previstas.

2- O presente acordo aplica-se a dois empregadores, aos trabalhadores filiados nos sindicatos outorgantes e a um número potencial de 770 trabalhadores.

Cláusula 2.^a

Vigência

1- A presente convenção entra em vigor 5 dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e vigorará pelo período mínimo de quatro anos.

2- A convenção pode ser denunciada mediante comunicação escrita, desde que acompanhada de uma proposta de revisão negocial, decorridos dois anos sobre a sua entrada em vigor.

3- A denúncia pode ser feita com a antecedência de, pelo menos, três meses relativamente ao termo do prazo referido no número 1.

4- O disposto nos números anteriores não prejudica eventuais revisões do texto da convenção que possam vir a ser concluídas por acordo das partes, designadamente no que concerne à tabela salarial e às cláusulas de expressão pecuniária.

5- Os acordos concluídos nos termos do número anterior poderão ser objeto de publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, mas da sua entrada em vigor não resultam prejudicados os prazos previstos no número 1 da presente cláusula, ainda que tenham implicado a republicação integral do texto da convenção.

CAPÍTULO II

Do contrato individual

SECÇÃO I

Princípio do tratamento mais favorável

Cláusula 3.^a

Princípio do tratamento mais favorável

As disposições desta convenção só podem ser afastadas por contrato de trabalho quando este estabeleça condições mais favoráveis para o trabalhador e daquelas disposições não resulte o contrário.

SECÇÃO II

Formação do contrato

SUBSECÇÃO I

Condições de admissão

Cláusula 4.^a

Condições gerais de admissão

1- A idade mínima de 18 anos e a escolaridade mínima obrigatória imposta por lei ou pelas normas internas do empregador, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

2- Possuir capacidade e condições físicas e psíquicas exigíveis para a proteção e segurança do próprio e de terceiros, comprovadas por testes ou exames médicos feitos a expensas do empregador.

3- Se o trabalhador não possuir as condições previstas no número anterior, deve o médico comunicar-lhe as razões da sua exclusão.

SUBSECÇÃO II

Informação

Cláusula 5.^a

Dever de informação

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

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

SUBSECÇÃO III

Período experimental

Cláusula 6.^a

Noção

1- O período experimental corresponde ao tempo inicial de execução do contrato e a sua duração obedece ao fixado nos números seguintes.

2- As partes devem, no decurso do período experimental,

agir de modo a permitir que se possa apreciar o interesse na manutenção do contrato de trabalho.

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

4- A admissão de trabalhadores é sempre feita a título experimental.

5- Salvo acordo escrito em contrário, a admissão dos trabalhadores para as funções abaixo designadas ficará sujeita aos seguintes períodos experimentais:

a) 90 dias para funções do grupo de enquadramento 1 ao grupo de enquadramento 5, inclusive;

b) 180 dias para funções a partir do grupo de enquadramento 5, inclusive;

c) 240 dias para funções a partir do grupo de enquadramento 8, inclusive.

6- Presume-se que o empregador renuncia ao período experimental sempre que tome a iniciativa de propor a um trabalhador, por escrito, que rescinda o contrato com outro empregador mediante garantia de trabalho.

Cláusula 7.^a

Denúncia

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

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

3- O não cumprimento do aviso prévio referido no número anterior implica o pagamento da retribuição correspondente ao período de aviso prévio em falta.

Cláusula 8.^a

Contagem do período experimental

1- O período experimental começa a contar-se a partir do início da execução da prestação do trabalhador, compreendendo as ações de formação ministradas pelo empregador ou frequentadas por determinação deste, desde que não excedam metade do período experimental.

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

Cláusula 9.^a

Contratos a termo

Nos contratos de trabalho a termo, o período experimental tem a seguinte duração:

a) 30 dias para contratos de duração igual ou superior a seis meses;

b) 15 dias nos contratos a termo certo de duração inferior a seis meses e nos contratos a termo incerto cuja duração se preveja não vir a ser superior àquele limite.

Cláusula 10.^a

Readmissão

A readmissão para o mesmo posto de trabalho de um trabalhador cujo contrato tenha sido anteriormente rescindido, por motivo diferente do despedimento com justa causa, não está sujeita ao período experimental.

Cláusula 11.^a

Preenchimento de postos de trabalho

O empregador dará preferência, em igualdade de circunstâncias, aos seus trabalhadores, incluindo os trabalhadores a termo que estejam ao seu serviço, sempre que haja necessidade de preenchimento de um posto de trabalho.

SECÇÃO IV

Objeto do contrato

Cláusula 12.^a

Exercício de funções

1- O trabalhador deve, em princípio, exercer funções correspondentes à atividade para que está contratado.

2- A atividade contratada compreende as funções que lhe sejam afins ou funcionalmente ligadas, para as quais o trabalhador tenha qualificação adequada e desde que não implique desvalorização profissional.

3- O exercício de funções, ainda que acessórias da atividade contratada a que corresponda uma retribuição mais elevada, confere ao trabalhador o direito a esta enquanto tal exercício se mantiver.

4- No caso de as funções referidas no número anterior não serem exercidas a tempo completo mas corresponderem a uma retribuição mais elevada, o trabalhador terá direito a esta em proporção do tempo despendido com o respetivo exercício.

SECÇÃO V

Deveres, direitos e garantias das partes

Cláusula 13.^a

Boa-fé e mútua colaboração

1- O empregador e o trabalhador, no cumprimento das respetivas obrigações, assim como nos exercícios dos correspondentes direitos, devem proceder de boa-fé.

2- Na execução do contrato de trabalho, devem as partes colaborar na obtenção da maior produtividade, bem como na promoção humana, profissional e social do trabalhador.

Cláusula 14.^a

Deveres do empregador

Sem prejuízo de outras obrigações, o empregador deve:

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

b) Pagar pontualmente a retribuição, que deve ser justa e adequada ao trabalho;

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

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

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

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

g) Prevenir riscos e doenças profissionais, tendo em conta a proteção da segurança e saúde do trabalhador, devendo indemnizá-lo dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho;

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

i) Fornecer ao trabalhador a informação e a formação adequadas à prevenção de riscos de acidente e doença.

Cláusula 15.^a

Deveres do trabalhador

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

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

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

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

j) Abster-se de quaisquer atos ou condutas de que possam resultar afetadas a sua capacidade profissional e a boa execução do contrato de trabalho, designadamente a ingestão de bebidas alcoólicas e o consumo de estupefacientes.

2- O dever de obediência, a que se refere a linha 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 lhe forem atribuídos.

Cláusula 16.^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 de 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 em que haja acordo do trabalhador, nos casos de redução objetiva da capacidade ou da produtividade do trabalhador e nos demais casos previstos na lei e nesta convenção;

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

f) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo nos casos em que haja acordo do trabalhador, nos casos previstos na presente convenção e ainda nos previstos na lei;

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

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

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

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

Cláusula 17.^a

Formação profissional

1- O empregador deve proporcionar ao trabalhador ações de formação profissional adequadas à sua qualificação.

2- O trabalhador deve participar de modo diligente nas ações de formação profissional que lhe sejam proporcionadas, salvo se houver motivo atendível.

3- Ao trabalhador deve ser assegurado um número mínimo de trinta e cinco horas de formação anual certificada.

4- Incumbe ao empregador definir o horário destinado à formação referida no número anterior.

5- No caso de a formação ocorrer fora ou para além do horário normal, haverá lugar ao pagamento respetivo, de acordo com a fórmula prevista no número 5 da cláusula 53.^a

6- As partes podem convencionar, sem diminuição da retribuição, a obrigatoriedade de prestação de serviço durante certo prazo, não superior a três anos, como compensação de despesas extraordinárias comprovadamente feitas pelo empregador na formação profissional do trabalhador, podendo este desobrigar-se restituindo a soma das importâncias despendidas.

SECÇÃO VI

Contratação a termo

Cláusula 18.^a

Admissibilidade

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

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

2- O contrato de trabalho a termo certo só pode ser celebrado para a satisfação de necessidades não permanentes do empregador e por período não superior ao previsivelmente correspondente à satisfação dessas necessidades.

3- Dada a específica instabilidade e irregularidade do mercado das bebidas, designadamente por motivos de ordem climática, presumem-se também justificados por necessidades não permanentes de mão de obra os contratos de trabalho a termo celebrados pelos empregadores outorgantes, até ao limite de 10 % do total do respetivo emprego.

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

Cláusula 19.^a

Regime especial

1- Os trabalhadores que tenham trabalhado para qualquer empregador abrangido pela presente convenção e cujo contrato tenha cessado por qualquer motivo diferente do despedimento com justa causa podem, querendo, requerer a sua inscrição num registo organizado especificamente para o efeito.

2- A contratação a termo dos trabalhadores inscritos nesse registo, por período não superior a 18 meses, presume-se justificada e conforme as exigências enunciadas no número 1 da cláusula 18.^a

3- A necessidade de indicação do motivo justificativo exigido nos termos da alínea e) do número 1 da cláusula 18.^a considera-se preenchida pela simples remissão para a presente cláusula.

4- Recai sobre o trabalhador o ónus de prova caso pretenda

impugnar o carácter temporário da necessidade do empregador subjacente ao seu contrato.

SECÇÃO VII

Prestação de trabalho

SUBSECÇÃO I

Princípio geral

Cláusula 20.^a

Poder de direção

Compete ao empregador, dentro dos limites decorrentes do contrato e das normas que o regem, fixar os termos em que deve ser prestado o trabalho.

SUBSECÇÃO II

Local de trabalho

Cláusula 21.^a

Local habitual 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 da transferência de local de trabalho.

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.

3- Entende-se por deslocação em serviço a prestação temporária de trabalho fora do local habitual.

Cláusula 22.^a

Trabalhadores com local de trabalho não fixo

Nos casos em que o local de trabalho, determinado nos termos da cláusula anterior não seja fixo, exercendo o trabalhador a sua atividade indistintamente em diversos lugares, o trabalhador terá direito, em termos a acordar com o empregador, ao pagamento das despesas com transporte, alimentação e alojamento diretamente impostas pelo exercício dessa atividade, podendo haver lugar ao pagamento de ajudas de custo.

Cláusula 23.^a

Transferência de trabalhadores para outro local de trabalho

1- Entende-se por transferência de trabalhador para outro local de trabalho a alteração do contrato que vise modificar, com carácter definitivo, o local de trabalho.

2- Sempre que o empregador tencione proceder à transferência de um trabalhador, deve comunicar-lhe, por escrito, essa intenção, justificando as razões dessa transferência e

informando-o, ao mesmo tempo, de todas as condições da mesma.

3- O empregador custeará sempre as despesas feitas pelo trabalhador diretamente impostas pela transferência.

4- Caso o trabalhador não dê o seu acordo, poderá rescindir o contrato de trabalho, constituindo-se direito à indemnização legal correspondente a um mês de retribuição de base e, se for caso disso, diuturnidades, por cada ano de antiguidade.

5- O empregador não é obrigado ao pagamento destas indemnizações caso venha a provar que da transferência não resultou qualquer prejuízo sério para o trabalhador.

6- Nos casos em que a transferência do trabalhador venha a efetuar-se por acordo deste com o empregador, poderá aquele rescindi-lo dentro dos dois meses subsequentes à transferência.

7- No caso referido no número anterior, se o empregador mantiver a decisão de transferência, competirá ao trabalhador, para manter o direito às indemnizações legais, fazer a prova de que afinal a transferência lhe causa prejuízos sérios.

8- Na transferência de trabalhadores de serviço externo, os empregadores garantir-lhes-ão sempre uma retribuição igual à média auferida nos últimos 12 meses, cessando definitivamente essa obrigação dois meses após a data da transferência.

9- Os empregadores atenderão, logo que possível, às pretensões de transferência para departamento da mesma situação em localidade que permita a coabitação com o agregado familiar.

Cláusula 24.^a

Transferência temporária

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

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

3- Da ordem de transferência, além da justificação, deve constar o tempo previsível de alteração, que, salvo condições especiais, não pode exceder seis meses.

4- O empregador deve custear as despesas do trabalhador impostas pela transferência temporária decorrentes do acréscimo dos custos de deslocação e resultantes do alojamento.

Cláusula 25.^a

Procedimento

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, nos casos previstos na cláusula 23.^a, ou com 8 dias de antecedência, nos casos previstos na cláusula 24.^a

Cláusula 26.^a

Direitos dos trabalhadores deslocados

1- Os trabalhadores deslocados têm direito ao pagamento das despesas de transporte, alojamento e alimentação.

2- Os trabalhadores que, devidamente autorizados pelo empregador, utilizem a sua viatura nas deslocações em serviço têm direito ao pagamento das despesas de transporte na seguinte condição:

- 0,265 euros do preço do litro da gasolina super, sem chumbo, 98 octanas, por quilómetro percorrido.

3- Sempre que o empregador não efetue o seguro, nos termos do número anterior, os trabalhadores têm direito a ser reembolsados do prémio anual de um seguro contra todos os riscos (cobrindo danos próprios até 23 599,84 € de um carro até 1600 cm³) e de responsabilidade civil ilimitada.

Cláusula 27.^a

Cobertura de riscos de doença

1- Durante o período de deslocação, os encargos com a assistência médica, medicamentosa e hospitalar que, em razão do local em que o trabalho seja prestado, deixem eventualmente de ser assegurados aos trabalhadores pelo respetivo serviço de saúde, ou não lhes sejam igualmente garantidos por qualquer entidade seguradora, deverão ser cobertos pelo empregador, que, para tanto, assumirá as obrigações correspondentes.

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

3- O trabalhador deslocado, sempre que não possa comparecer ao serviço por motivo de doença, deverá avisar logo que possível o empregador, sem o que a falta será considerada injustificada.

SUBSECÇÃO III

Duração e organização do tempo de trabalho

Cláusula 28.^a

Tempo de trabalho

1- Considera-se tempo de trabalho qualquer período durante o qual o trabalhador está a desempenhar a atividade ou permanece adstrito à realização da prestação, bem como as interrupções do número seguinte.

2- Consideram-se compreendidas no tempo de trabalho:

a) As interrupções ocasionais no período de trabalho diário, quer as inerentes à satisfação de necessidades pessoais inadiáveis do trabalhador, quer as resultantes do consentimento do empregador;

b) As interrupções de trabalho ditadas por motivo técnicos, nomeadamente limpeza, manutenção ou afinação de equipamentos, mudança dos programas de produção, carga ou descarga de mercadorias, falta de matéria-prima ou energia ou fatores climáticos que afetem a atividade do empregador, ou por motivos económicos, designadamente quebra de encomendas;

c) Os intervalos para refeição em que o trabalhador tenha de permanecer no espaço habitual de trabalho ou próximo dele, adstrito à realização da prestação, para poder ser cha-

mado a prestar trabalho normal em caso de necessidade;

d) As interrupções ou pausas nos períodos de trabalho impostas por normas especiais de segurança, higiene e saúde no trabalho.

Cláusula 29.^a

Período normal de trabalho

1- O tempo de trabalho que o trabalhador se obriga a prestar em número de horas por dia, por semana, ou por ano denomina-se, respetivamente, período normal de trabalho diário, período normal de trabalho semanal ou período normal de trabalho anual.

2- O período normal de trabalho será de duas mil e vinte e oito horas por ano e de trinta e nove horas em média, por semana, sem prejuízo de horários de menor duração, designadamente o horário de mil novecentas e setenta e seis horas por ano e de trinta e oito horas por semana para os trabalhadores administrativos.

Cláusula 30.^a

Intervalos de descanso

1- Salvo o disposto nos números seguintes, o período normal de trabalho diário deverá ser interrompido por um intervalo de duração não inferior a uma nem superior a duas horas, de modo a que os trabalhadores não prestem mais de cinco horas de trabalho consecutivo.

2- Por acordo dos trabalhadores e com autorização da Autoridade para as Condições de Trabalho, nos termos da lei, o intervalo referido no número 1 pode ser reduzido ou suspenso.

3- Os intervalos previstos nos números anteriores não contam como tempo de serviço.

4- Os trabalhadores integrados em atividades produtivas em que seja exigida e garantida a continuidade do ritmo da produção terão um intervalo de descanso de trinta minutos, que será considerado como tempo de serviço normal, desde que seja assegurada a continuidade da laboração a que estejam individualmente adstritos.

5- No regime de turnos de laboração contínua será facultada aos trabalhadores a possibilidade de tomar uma refeição sem se ausentarem do posto de trabalho e desde que garantam a continuidade da laboração, para o que disporão de um período até meia hora, que será considerado como tempo de serviço normal.

6- O regime definido nos números anteriores não confere o direito a qualquer remuneração especial.

Cláusula 31.^a

Adaptabilidade

1- Por iniciativa do empregador, a duração do trabalho pode ser definida em termos médios, não podendo o limite diário do período normal de trabalho efetivo ser ultrapassado em mais de quatro horas e sem que a duração do trabalho semanal efetivo exceda sessenta horas.

2- Salvo acordo em contrário, o regime de trabalho em termos médios não poderá realizar-se nos dias de descanso

obrigatório.

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

4- A duração média do período normal de trabalho não poderá ultrapassar quarenta horas e deverá ser aferida no final do ano civil. Eventuais saldos credores ou devedores serão regularizados no decurso do período seguinte.

5- A duração semanal do trabalho pode variar por todo ou parte do ano, com a condição de que esta duração não exceda o PNT anual respetivo, sem prejuízo de horários de menor duração.

6- Eventuais excessos serão liquidados com acréscimo remuneratório de 150 % ou, por acordo, convertidos em dias de folga.

7- No caso de não ser atingida a média de quarenta horas, e se não for possível a compensação do tempo de trabalho em falta no ano civil subsequente, o empregador poderá compensar o valor da remuneração correspondente com eventuais créditos do trabalhador.

8- O valor hora será calculado com base na retribuição em vigor à data da liquidação.

9- As alterações da organização do tempo de trabalho em termos médios devem ser programadas com, pelo menos, uma semana de antecedência ou por período inferior no caso de acordo.

10- A implementação do regime de organização do tempo de trabalho regulado nesta cláusula depende da adesão individual da totalidade dos trabalhadores envolvidos.

Cláusula 32.^a

Definição do horário de trabalho

Compete ao empregador definir os horários de trabalho dos trabalhadores ao seu serviço, dentro dos condicionalismos legais.

Cláusula 33.^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 direção ou chefia, de coordenação, de fiscalização, de confiança 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- Podem, nomeadamente, ser exercidas em regime de isenção de horário de trabalho, mediante acordo escrito, as funções a partir do grupo de enquadramento 8 e todas as fun-

ções de chefia, ainda que niveladas abaixo daquele grupo.

3- O regime de isenção de horário de trabalho confere o direito a uma retribuição no montante de 20 % da remuneração base mensal, presumindo-se que ela está incluída na retribuição mensal sempre que esta for superior em, pelo menos, 20 %, à remuneração base estabelecida na tabela para a respetiva categoria.

4- Salvo se tiver sido acordado regime diferente, os trabalhadores isentos de horário de trabalho não estão sujeitos aos limites máximos dos períodos normais de trabalho, mas a isenção não prejudica o direito ao dia de descanso semanal, de descanso semanal complementar e aos feriados.

5- Pode renunciar à retribuição referida no anterior número 3 o trabalhador que exerça funções de administração ou de direção no empregador.

Cláusula 34.^a

Trabalho a tempo parcial

Considera-se trabalho a tempo parcial o que corresponda a um período normal e trabalho semanal inferior ao praticado a tempo completo numa situação comparável.

Cláusula 35.^a

Trabalho por turnos

1- Os empregadores poderão organizar turnos de pessoal sempre que o período de funcionamento ultrapasse os limites máximos dos períodos normais de trabalho.

2- É considerado trabalho em regime de turnos aquele que é prestado em horários de turnos rotativos e em que o trabalhador está sujeito às correspondentes e efetivas variações do horário de trabalho, independentemente de as mesmas terem uma frequência semanal, quinzenal ou mensal.

3- As modalidades de trabalho por turno serão as seguintes:

- a) Laboração contínua (folga variável);
- b) Laboração de dois ou três turnos rotativos (folga fixa).

4- O empregador possibilitará aos trabalhadores em regime de turnos, na medida do possível, a sua transferência para o horário normal quando, por razões de saúde, tal se justifique.

5- Quando, por razões de funcionamento do serviço, os trabalhadores tiverem de prestar trabalho fora da escala de turnos inicialmente prevista, a prestação desse trabalho deve, sempre que possível, ser antecedida de um descanso mínimo não inferior a 12 horas.

Cláusula 36.^a

Escalas de turnos

1- O empregador só poderá mudar o trabalhador de turno após o período de descanso semanal, sem prejuízo de outros regimes que estejam a ser praticados.

2- Serão autorizadas trocas de turnos quando, cumulativamente, se verificarem os seguintes requisitos:

- a) O substituto e o substituído devem ser titulares do mesmo posto de trabalho;
- b) A solicitação conjunta do substituto e do substituído

deve ser efetuada com a antecedência mínima de vinte e quatro horas em relação ao início do primeiro dos turnos a que a troca concerne;

c) A troca de turnos não deve prejudicar o intervalo de descanso, com duração mínima de doze horas;

d) O período normal de trabalho semanal não deve sofrer redução ou prolongamento, quer para o substituto quer para o substituído.

3- A afixação das escalas de turno deve ser feita com um mínimo de oito dias de antecedência, salvo motivos imprevistos.

4- Sempre que o empregador não cumpra o prazo previsto no número anterior, justificará o motivo imprevisto que o originou.

Cláusula 37.^a

Remuneração do trabalho noturno e por turnos

1- O trabalho noturno será remunerado com o acréscimo de 55 % sobre a remuneração normal, salvo o disposto no número 2 da cláusula 58.^a

2- Os trabalhadores que estejam integrados em horários de dois turnos rotativos diurnos e ou semi-noturnos - cobertos por três equipas terão direito a um subsídio mensal correspondente a 10 % da sua remuneração normal, o qual integra já a retribuição especial do trabalho noturno. Neste regime, os trabalhadores de cada equipa repetem o trabalho diurno em dois períodos consecutivos, de três em três períodos.

3- Os trabalhadores que estejam integrados em horários de dois turnos rotativos cobertos por duas equipas terão direito a um subsídio mensal correspondente a 15 % da sua remuneração normal, o qual integra já a retribuição especial do trabalho noturno.

4- Os trabalhadores que estejam integrados em horários de três turnos rotativos cobertos por quatro equipas terão direito a um subsídio mensal correspondente a 25 % da sua remuneração normal, o qual integra já a retribuição especial de trabalho noturno. Neste regime, os trabalhadores de cada equipa repetem o trabalho diurno em dois períodos consecutivos, de quatro em quatro períodos.

5- Os trabalhadores integrados em horários de três turnos rotativos cobertos por três equipas terão direito a um subsídio mensal correspondente a 30 % da sua remuneração normal, o qual integra já a retribuição especial do trabalho noturno.

6- Para efeito do disposto nos números 2, 3, 4 e 5, constitui pressuposto do direito ao subsídio ali previsto a regularidade da prestação de trabalho, salvo quando o pressuposto não se verificar por motivo de gozo de férias.

7- O direito ao subsídio previsto nos números 2, 3, 4 e 5 manter-se-á, ainda, nos casos em que a rotação referida nos números anterior se não verifique por motivo de exclusivo interesse da empresa e mediante decisão transmitida por escrito ao trabalhador.

8- Os acréscimos de remuneração atrás referidos terão incidência na retribuição de férias, no subsídio de férias e no subsídio de Natal, nas condições atualmente em vigor no empregador, mas deixarão de ser devidos sempre que cesse a prestação de trabalho noturno ou em regime de turnos.

Cláusula 38.^a

Trabalho noturno

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

2- Entende-se por trabalhador noturno aquele que execute, pelo menos, 50 % do seu tempo normal de trabalho anual como trabalho noturno.

3- Quando o período normal de trabalho tiver o seu início e termo às 0 e 8 horas, respetivamente, a última hora também será paga como noturna.

4- Considera-se também como noturno o trabalho prestado para além das 7 horas, desde que em prolongamento de um período totalmente noturno.

Cláusula 39.^a

Trabalho suplementar e descanso compensatório

1- Designa-se por trabalho suplementar aquele que é prestado em dia útil, fora do horário de trabalho, bem como o prestado nos dias de descanso semanal obrigatório e complementar e em dia feriado.

2- Não se considera trabalho suplementar o prestado em dias úteis pelos trabalhadores abrangidos pelo regime de isenção de horário de trabalho e, bem assim, o prestado para compensar pontes.

3- Quando o trabalho suplementar for prestado após o termo do período normal de trabalho diário, o trabalhador não deverá retomar o serviço sem que tenham decorrido, pelo menos, dez horas, ainda que daí resulte uma diminuição do período normal de trabalho subsequente.

4- Sempre que o trabalho coincida com a hora de refeição, o empregador obriga-se a assegurar uma refeição ou a pagar o subsídio estabelecido na cláusula 61.^a, nos termos e condições regulamentados internamente.

5- Salvo em casos de força maior ou quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para o empregador, o trabalhador não poderá prestar trabalho suplementar para além dos seguintes limites:

a) Duas horas em dias úteis;

b) O equivalente à jornada de trabalho no dia de descanso semanal (obrigatório e complementar) e nos feriados;

c) Duzentas horas por ano.

6- O trabalhador que preste trabalho suplementar em dia de descanso semanal complementar ou em dia feriado tem direito a descanso compensatório equivalente a um quarto do trabalho suplementar prestado ou a ser remunerado, sem acréscimo, pelo trabalho que preste em substituição do descanso.

7- Em caso de trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal obrigatório, o trabalhador terá direito a um dia de descanso compensatório remunerado, a gozar nos seis meses seguintes, ou a acordar com o empregador na sua substituição por trabalho remunerado com acréscimo de 120 %.

Cláusula 40.^a

Descanso semanal

1- Os trabalhadores têm direito a um dia de descanso semanal obrigatório e a um dia de descanso semanal complementar, que serão, em princípio, o domingo e o sábado.

2- O dia de descanso semanal complementar deverá, em princípio, ser gozado total ou parcialmente no período diário que antecede ou no que se segue ao dia de descanso semanal obrigatório.

3- O disposto nos números 1 e 2 não prejudica a aplicação de regime diferente nos casos previstos na lei, nem nas situações de laboração contínua ou naquelas em que a organização do trabalho esteja distribuída por turnos rotativos que abranjam o sábado e ou o domingo.

4- Os trabalhadores que prestem serviço em regime de laboração contínua descansarão nos dias que por escala lhes competirem, devendo as escalas serem organizadas de tal forma que todos os trabalhadores tenham, pelo menos, 13 dias de descanso que coincidam com o domingo.

Cláusula 41.^a

Feriados

1- Sem prejuízo do disposto nos números seguintes, serão observados os feriados obrigatórios previstos na lei, bem como a Terça-Feira de Carnaval e o feriado municipal do concelho onde se situa o respetivo estabelecimento.

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

3- O empregador pode acordar na substituição da Terça-Feira de Carnaval e do feriado municipal por qualquer outro dia com significado local.

Cláusula 42.^a

Pontes

1- O empregador e os trabalhadores poderão estabelecer pontes e os respetivos sistemas de compensação, nos termos dos números seguintes.

2- As pontes deverão ser propostas até ao fim do ano civil antecedente, constando obrigatoriamente da proposta os sistemas de compensação e os estabelecimentos e ou áreas funcionais a abranger.

3- As pontes vincularão todos os trabalhadores dos estabelecimentos e ou áreas funcionais abrangidas, desde que tenham sido aprovados pelo menos pela maioria dos respetivos trabalhadores.

4- Se, em virtude da cessação do contrato de trabalho ou devido a ausência do trabalhador, tiver ficado por gozar a ponte já compensada ou tiver ficado por compensar ponte já gozada, daí não resultará qualquer direito, quer para o empregador quer para o trabalhador.

5- No dia 24 de dezembro, o empregador concederá tolerância de ponto.

6- No dia de aniversário o trabalhador será dispensado de

prestar trabalho. Caso o dia de aniversário coincida com um dia não útil, o trabalhador será dispensado de prestar trabalho no primeiro dia útil seguinte.

Cláusula 43.^a

Duração do período de férias

1- O período anual de férias tem a duração mínima de 23 dias úteis a partir de 1 de janeiro de 2019, e de 24 dias úteis a partir de 1 de janeiro de 2020.

2- Para efeitos de férias, são úteis os dias da semana de segunda a sexta-feira, com exceção dos feriados.

3- Caso os dias de descanso do trabalhador coincidam com dias úteis, são considerados para efeitos de cálculo dos dias de férias, em substituição daqueles, os sábados e domingos que não sejam feriados.

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

Cláusula 44.^a

Férias no ano de admissão

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

2- 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.

3- Da aplicação do disposto nos números 1 e 2 não pode resultar para o trabalhador o direito ao gozo de um período de férias, no mesmo civil, superior a 30 dias úteis.

Cláusula 45.^a

Contratos de duração não superior a 12 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 do contrato.

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

3- Os trabalhadores cujo contrato não exceda 12 meses não poderão gozar um período de férias superior ao proporcional à duração do vínculo.

Cláusula 46.^a

Cumulação de férias

1- As férias devem ser gozadas no decurso do ano civil em que se vencem, não sendo permitido acumular no mesmo ano férias de dois ou mais anos, fora dos casos previstos na lei.

2- As férias poderão ser gozadas no 1.º trimestre do ano civil imediato:

a) Quando a regra estabelecida no número 1 causar graves prejuízos aos empregadores ou ao trabalhador e desde que,

no primeiro caso, este dê o seu acordo;

b) Quando, após a cessação do impedimento prolongado, o gozo do período de férias exceder o termo do ano civil, mas apenas na parte em que o exceda.

3- Mediante acordo, os trabalhadores poderão ainda acumular, no mesmo ano, metade do período de férias vencido no ano anterior com o desse ano.

4- Fora dos casos previstos nos números anteriores, a eventual cumulação de períodos de férias não gozadas, por motivo não imputável à vontade ou interesse expresso dos empregadores, apenas dará lugar ao pagamento da retribuição e correspondente subsídio.

Cláusula 47.^a

Marcação do período de férias

O período de férias, na falta de acordo com o trabalhador, será marcado pelo empregador, no período compreendido entre 1 de maio e 31 de outubro, sendo assegurado o gozo, no mínimo, de 10 dias úteis consecutivos.

Cláusula 48.^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 a alta, o gozo dos dias de férias compreendidos ainda naquele período, cabendo ao empregador, na falta de acordo, a marcação dos dias de férias não gozados, sem sujeição ao disposto na cláusula 47.^a

2- Cabe ao empregador, na falta de acordo, a marcação dos dias de férias não gozados.

3- A prova de doença prevista no número 1 é feita por estabelecimento hospitalar, por declaração do centro de saúde ou por atestado médico, desde que com a assinatura do médico reconhecida notarialmente ou mediante a aposição da vinheta respetiva.

SUBSECÇÃO IV

Faltas

Cláusula 49.^a

Noção

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

Cláusula 50.^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 de cônjuge não separado de pessoas e bens ou de parentes ou afins no 1.º grau da linha

reta, bem como de pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com os trabalhadores, até cinco dias consecutivos;

c) As motivadas por falecimento de irmãos, outros parentes ou afins da linha reta ou 2.º grau da linha colateral, até dois dias consecutivos;

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

e) Prática de atos necessários e inadiáveis no exercício de funções em associações sindicais ou instituições da Segurança Social e na qualidade de delegado sindical ou membro da comissão de trabalhadores;

f) Impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente acidente, doença ou cumprimento de obrigações legais, ou a necessidade de prestação de assistência inadiável a membros do seu agregado familiar;

g) Doação gratuita de sangue, durante meio dia ou um dia, uma vez por trimestre, consoante a doação se verifique dentro ou fora das instalações dos empregadores, respetivamente;

h) Exercício de funções de bombeiro voluntário ou de socorros a náufragos pelo tempo necessário a acorrer a sinistro ou acidente;

i) 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 seu filho menor;

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

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

3- São ainda consideradas justificadas as faltas motivadas por:

a) Dispensas nos termos da cláusula 87.^a;

b) Outras razões, quando autorizadas pelos empregadores, quanto a trabalhadores não abrangidos pelo regime da cláusula 87.^a

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

Cláusula 51.^a

Efeitos das faltas justificadas

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

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

a) Por motivo de doença, desde que o trabalhador beneficie de um regime de Segurança Social de proteção 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 e) do número 2 da cláusula anterior, quando ultrapassem o crédito de horas legalmente reconhecido;

d) Dadas ao abrigo da alínea b) do número 3 da cláusula 50.^a

3- Não determinam perda de retribuição as ausências dos trabalhadores permanentes motivadas por doença comprovada por atestado médico, durante o máximo de três dias úteis no período de um ano civil. A apresentação de segundo atestado neste período implica perda de retribuição.

4- A dedução das horas de falta deverá ser calculada segundo a fórmula constante da cláusula 53.^a

Cláusula 52.^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- As faltas injustificadas a um ou meio período normal de trabalho imediatamente anteriores ou posteriores a dias de descanso semanal e complementar ou feriados implicam também a perda da remuneração correspondente a esses dias.

3- Ao cálculo da perda de retribuição aplica-se igualmente o disposto no número 4 da cláusula anterior.

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 o empregador recusar a aceitação da prestação durante parte ou todo o período normal de trabalho, respetivamente.

SECÇÃO VIII

Retribuição

Cláusula 53.^a

Princípios gerais

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

2- Na contrapartida do trabalho incluem-se a retribuição base e todas as prestações regulares e periódicas feitas, direta ou indiretamente, em dinheiro ou em espécie.

3- O empregador assegura aos trabalhadores as retribuições certas fixas mínimas anexas ao presente ACT.

4- Sempre que a retribuição seja constituída por parte certa e parte variável, ser-lhe-á assegurada, independentemente desta, a retribuição prevista no número anterior.

5- Para os efeitos do presente ACT, o valor do salário hora será calculado segundo a seguinte fórmula:

6- Os acréscimos percentuais fixados no presente ACT, nomeadamente para a remuneração do trabalho noturno e por turnos, incidem sobre o salário hora individual.

Cláusula 54.^a

Tempo e forma de pagamento

1- O pagamento de retribuição será efetuado no último dia útil do mês a que diz respeito.

2- A retribuição variável será paga no último dia útil do mês seguinte àquele a que respeitar.

3- O empregador compromete-se a efetuar as transferências bancárias atempadamente, por forma a que o trabalhador receba a retribuição nos prazos referidos nos números anteriores.

4- O empregador é obrigado a entregar ao trabalhador um documento no qual figurem o nome completo do trabalhador, o posto de trabalho ou a respetiva codificação, o enquadramento remuneratório, o número fiscal de contribuinte e o de inscrição na Segurança Social, o período de trabalho a que corresponde, a diversificação das importâncias relativas a trabalho normal e a trabalho suplementar em dias úteis, em dias de descanso semanal ou feriados, os subsídios, os descontos e o montante líquido a receber.

Cláusula 55.^a

Subsídio de Natal

1- Todos os trabalhadores abrangidos por este ACT têm direito a receber por ocasião do Natal um subsídio em dinheiro de valor igual ao da retribuição normal, o qual será pago conjuntamente com a retribuição do mês de novembro.

2- Os trabalhadores que não tenham concluído um ano de serviço até 31 de dezembro receberão, como subsídio de Natal, a importância proporcional aos meses que medeiam entre a data da sua admissão e o dia 31 de dezembro, considerando-se como mês completo qualquer fração igual ou superior a 15 dias.

3- Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito a um subsídio proporcional ao tempo de serviço prestado no ano da cessação.

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

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

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

Cláusula 56.^a

Retribuição do período de férias

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

2- Para além da retribuição do período de férias, os trabalhadores têm direito a um subsídio de férias cujo montante compreende a retribuição de base e as demais prestações retributivas que sejam contrapartida do modo específico da execução do trabalho.

3- O pagamento do subsídio será, contudo, anterior ao início das férias, mesmo em caso de períodos fracionados.

4- Este subsídio beneficiará sempre de qualquer aumento geral de retribuição que ocorra dentro do ano a que as férias dizem respeito.

5- Quando as férias sejam efetivamente gozadas fora do período compreendido entre 1 de maio e 30 de setembro, o empregador continuará a atribuir um suplemento nos casos, condições e montantes atualmente praticados.

Cláusula 57.^a

Trabalho suplementar

1- A prestação de trabalho suplementar em dia normal de trabalho confere ao trabalhador o direito aos seguintes acréscimos

a) 50 % da retribuição na primeira hora;

b) 75 % da retribuição 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 120 % da retribuição por cada hora de trabalho efetuado.

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

3- O trabalho suplementar prestado dentro dos limites fixados na cláusula 38.^a beneficiará de um acréscimo de 50 % a processar em verba autónoma.

Cláusula 58.^a

Laboração contínua

1- Os trabalhadores que efetue trabalho em regime de laboração contínua terão direito a um acréscimo de remuneração de 22,5 % sobre a sua remuneração base, nele se incluindo já a remuneração especial pelo trabalho prestado aos domingos.

2- O trabalho noturno prestado pelos trabalhadores afetos ao regime de laboração contínua será remunerado com o acréscimo de 50 % sobre a remuneração normal.

3- Os acréscimos de remuneração atrás referidos terão incidência na retribuição das férias, no subsídio de férias e no subsídio de Natal, nas condições atualmente em vigor no empregador, mas deixarão de ser devidos sempre que cesse a prestação de trabalho em regime de laboração contínua.

Cláusula 59.^a

Forma do cumprimento

As prestações pecuniárias podem ser satisfeitas em dinheiro, por cheque ou por transferência bancária.

Cláusula 60.^a

Deslocações, alimentação e alojamento

1- Os trabalhadores deslocados têm direito a um subsídio de refeição no montante 10,37 €.

2- Os trabalhadores deslocados têm direito ao pagamento das refeições e alojamento nos quantitativos seguintes:

Pequeno-almoço - 2,32 €;

Almoço ou jantar - 12,86 €;

Dormida - 33,19 €;

Diária completa - 60,99 €.

Cláusula 61.^a

Subsídio de alimentação

Quando o empregador não assegure o fornecimento de refeições, o trabalhador terá direito, por cada dia de trabalho efetivo, a um subsídio de alimentação, nos seguintes valores:

Pequeno-almoço - 1,97 €.

Almoço, jantar ou ceia - 9,08 €.

Cláusula 62.^a

Consumo gratuito

1- Aos trabalhadores permanentes e reformados o empregador atribuirá anualmente 38 embalagens dos seus produtos de capacidade até 0,33l.

2- No caso de contratados a termo, será de 24 o número de senhas a atribuir.

Cláusula 63.^a

Abono para falhas

1- Aos trabalhadores cuja função consista, principalmente, em efetuar pagamentos e recebimentos em dinheiro é atribuído um abono mensal para falhas de 28,53 €.

2- O abono para falhas previsto no número anterior não integra o conceito de retribuição, designadamente para efeitos de retribuição de férias, subsídio de férias e subsídio de Natal.

SECÇÃO IX

Segurança, higiene e saúde no trabalho

Cláusula 64.^a

Obrigações gerais do empregador

1- O empregador é obrigado a assegurar aos trabalhadores condições de segurança, higiene e saúde em todos os aspetos relacionados com o trabalho.

2- Para efeitos do disposto no número anterior, o empregador deve aplicar as medidas necessárias, tendo em conta os seguintes princípios de prevenção:

a) 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, por forma a garantir um nível eficaz de proteção;

b) Integrar no conjunto das atividades do empregador, estabelecimento ou serviço, a todos os níveis, a avaliação dos riscos para a segurança e saúde dos trabalhadores com a adoção das convenientes medidas de prevenção;

c) Assegurar que as exposições aos agentes químicos, físicos e biológicos nos locais de trabalho não constituam risco para a saúde dos trabalhadores;

d) Planificar a prevenção no empregador, estabelecimento ou serviço num sistema coerente que tenha em conta a componente técnica, a organização do trabalho, as relações sociais e os fatores materiais inerentes ao trabalho;

e) Ter em conta, na organização dos meios, não só os trabalhadores como também terceiros suscetíveis de serem

abrangidos pelos riscos da realização dos trabalhos, quer nas instalações quer no exterior;

f) Dar prioridade à proteção coletiva em relação às medidas de proteção individual;

g) Organizar o trabalho, procurando, designadamente, eliminar os efeitos nocivos do trabalho monótono e do trabalho cadenciado sobre a saúde dos trabalhadores;

h) Assegurar a vigilância adequada da saúde dos trabalhadores, em função dos riscos a que se encontram expostos no local de trabalho;

i) 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;

j) Permitir unicamente a trabalhadores com aptidão e formação adequadas, apenas quando e durante o tempo necessário, o acesso a zonas de risco grave;

k) 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;

l) Substituir o que é perigoso pelo que é isento de perigo ou menos perigoso;

m) Dar instruções adequadas ao trabalhador;

n) Ter em consideração se os trabalhadores têm conhecimentos e aptidões em matérias de segurança e saúde no trabalho que lhes permitam exercer com segurança as tarefas de que os incumbir.

Cláusula 65.^a

Obrigações gerais do trabalhador

1- Constituem obrigações dos trabalhadores:

a) Cumprir as prescrições de segurança, higiene e saúde no trabalho estabelecidas nas disposições legais e em instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho, bem como as instruções determinadas com esse fim pelo empregador;

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, segundo as instruções transmitidas pelo empregador, máquinas, aparelhos, instrumentos, substâncias perigosas e outros equipamentos e meios postos à sua disposição, designadamente, equipamentos de proteção coletiva e individual, bem como cumprir os procedimentos de trabalho estabelecidos;

d) Cooperar, na empresa, estabelecimento ou serviço, para a melhoria do sistema de segurança, higiene e saúde no trabalho;

e) Comunicar imediatamente ao superior hierárquico ou, não sendo possível, aos trabalhadores que tenham sido designados para se ocuparem de todas ou algumas das atividades de segurança, higiene e saúde no trabalho as avarias e deficiências por si detetadas que se lhe afigurem suscetíveis

de originar perigo grave e iminente, assim como qualquer defeito verificado nos sistemas de proteção;

f) Em caso de perigo grave e iminente, não sendo possível estabelecer contacto imediato com o superior hierárquico ou com os trabalhadores que desempenham funções específicas nos domínios da segurança, higiene e saúde no local de trabalho, adotar as medidas e instruções estabelecidas para tal situação.

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 iminente que não possa ser evitado, se afastarem do seu posto de trabalho ou de uma área perigosa, ou tomarem outras medidas para a sua própria segurança ou a de terceiros.

3- Se a conduta do trabalhador tiver contribuído para originar a situação de perigo, o disposto no número anterior não prejudica a sua responsabilidade, nos termos gerais.

4- As medidas e atividades relativas à segurança, higiene e saúde no trabalho não implicam encargos financeiros para os trabalhadores, sem prejuízo da responsabilidade disciplinar e civil emergente do incumprimento culposo das respetivas obrigações.

5- As obrigações dos trabalhadores no domínio da segurança e saúde nos locais de trabalho não excluem a responsabilidade do empregador pela segurança e a saúde daqueles em todos os aspetos relacionados com o trabalho.

Cláusula 66.^a

Informação e consulta dos trabalhadores

1- Os trabalhadores, assim como os seus representantes na empresa, estabelecimento ou serviço, 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, ao empregador, estabelecimento ou serviço;

b) As medidas e as instruções a adotar em caso de perigo grave e 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 alteração dos existentes;

d) Adoção de uma nova tecnologia;

e) Atividades que envolvam trabalhadores de diversos empregadores.

Cláusula 67.^a

Representantes dos trabalhadores

1- Os representantes dos trabalhadores para a segurança,

higiene 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 no empregador ou listas que se apresentem subscritas, no mínimo, por 20 % dos trabalhadores do empregador, não podendo nenhum trabalhador subscrever ou fazer parte de mais de uma lista.

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

4- Os representantes dos trabalhadores não poderão exceder:

a) Empregadores com menos de 61 trabalhadores - um representante;

b) Empregadores de 61 a 150 trabalhadores - dois representantes;

c) Empregadores de 151 a 300 trabalhadores - três representantes;

d) Empregadores de 301 a 500 trabalhadores - quatro representantes;

e) Empregadores de 501 a 1000 trabalhadores - cinco representantes;

f) Empregadores de 1001 a 1500 trabalhadores - seis representantes;

g) Empregadores com mais de 1500 trabalhadores - sete representantes.

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

6- A substituição dos representantes dos trabalhadores 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 dispõem, para o exercício das suas funções, de um crédito de cinco horas por mês.

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

SECÇÃO XI

Sanções

Cláusula 68.^a

Infração disciplinar

Infração disciplinar é o facto voluntário cometido pelo trabalhador, dolosa ou culposamente, quer consista em ação quer em omissão que viole os direitos ou garantias do empregador.

Cláusula 69.^a

Início do procedimento disciplinar

1- O procedimento disciplinar tem de iniciar-se dentro dos

60 dias subsequentes àquele em que a entidade com competência disciplinar teve conhecimento da infração e do presumível infrator, com exceção do disposto no número seguinte.

2- A instauração de um processo prévio de inquérito terá os objetivos, condições e efeitos previstos na lei, incluindo a interrupção do prazo estabelecido no número anterior.

Cláusula 70.^a

Sanções disciplinares

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

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

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

3- O seu cumprimento terá de se verificar no prazo máximo de 30 dias contado a partir do decurso do prazo previsto no número 6 desta cláusula.

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

5- A infração disciplinar prescreve ao fim de um ano a contar do momento em que teve lugar ou logo que cesse o contrato de trabalho.

6- As sanções disciplinares terão de ser comunicadas ao trabalhador no prazo máximo de 30 dias contados da data da decisão que as aplique.

7- No decurso do procedimento disciplinar, pode o empregador, nos termos previstos na lei, suspender a prestação do trabalho, sem perda de retribuição, se a presença do trabalhador se mostrar inconveniente.

Cláusula 71.^a

Procedimento

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

Cláusula 72.^a

Registo de sanções

O empregador deverá manter devidamente atualizado o registo de sanções disciplinares, que será apresentado às entidades competentes e aos trabalhadores, quando o requeiram.

Cláusula 73.^a

Sanções abusivas

1- Consideram-se abusivas as sanções disciplinares aplicadas pelo facto do trabalhador:

- a) Haver reclamado, com legitimidade, individual ou coletivamente, das condições de trabalho;

b) Se recusar, nos casos em que a lei permite, a prestar trabalho suplementar;

c) Recusar o cumprimento de ordens a que não deve obediência;

d) Exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistem;

e) Candidatar-se ou exercer funções em organismos da Segurança Social, direções sindicais ou delegado sindical.

2- Até prova em contrário, presume-se abusiva a aplicação de qualquer sanção, sob a aparência de punição de outra infração, quando levada a efeito até 6 meses após qualquer dos factos mencionados nas alíneas do número anterior.

Cláusula 74.^a

Consequências da aplicação de sanções abusivas

A aplicação de alguma sanção abusiva, além de responsabilizar o empregador pela violação das leis do trabalho, confere ao trabalhador direito a ser indemnizado nos termos gerais do direito, não podendo, porém, a indemnização ser inferior ao décuplo da retribuição perdida.

SECÇÃO XII

Cláusula 75.^a

Enquadramento e remuneração

1- Aos trabalhadores abrangidos pelo presente ACT será atribuída, por altura da sua admissão, uma função, um grupo de enquadramento dentro do leque de enquadramento da função e uma remuneração, em princípio, dentro da posição de entrada da respetiva banda remuneratória.

2- Para efeito de inserção em posição remuneratória diferente da referida no número anterior, o empregador poderá considerar a experiência e habilitações técnico-profissionais demonstradas pelo currículo e ou provas efetuadas.

Cláusula 76.^a

Enquadramento profissional

No âmbito do enquadramento profissional, deverão ser tidos em conta os seguintes conceitos:

a) Função genérica - conjunto de atividades e ou responsabilidades que podem ser desenvolvidas por cada trabalhador, no quadro dos objetivos do empregador que lhe estejam associados e orientados para resultados por ela pretendidos;

b) Função específica - conjunto de atividades e ou responsabilidades que o trabalhador pode desempenhar no âmbito da área funcional do empregador a que está afeto e para o qual foi qualificado;

c) Leque de enquadramento - conjunto de grupos de enquadramento de funções;

d) Grupo de enquadramento - posição dentro do leque de enquadramento da função e que determina a correspondente banda remuneratória;

e) Banda remuneratória - conjunto de remunerações mínimas fixadas para cada grupo de enquadramento;

f) Designação interna - identifica a presente configuração individual das responsabilidades e atividades de cada traba-

lhador atualmente ao serviço, determinando a sua posição relativa no âmbito do novo enquadramento.

Cláusula 77.^a

Regra geral

1- As funções abrangidas por este ACT, a sua descrição e o respetivo leque de enquadramento são os enunciados e descritos no anexo III.

2- A cada função genérica poderão corresponder várias funções específicas, que circunscrevem a atividade do trabalhador em determinada área funcional.

3- A cada função específica poderão corresponder várias designações internas, para as quais o trabalhador esteja presentemente qualificado, e que serão objeto de prévia comunicação escrita ao trabalhador.

Cláusula 78.^a

Regime de conversão

Os trabalhadores atualmente vinculados ao empregador manterão a designação interna da função que presentemente lhe está atribuída.

Cláusula 79.^a

Comissão de recurso

1- É constituída uma comissão de recurso, com uma composição paritária de um máximo de seis elementos, sendo três designados pelas associações sindicais mais representativas dos trabalhadores do empregador e os outros três designados pelo empregador, podendo cada uma das partes ser assistida por um assessor técnico.

2- A comissão de recurso terá como função apreciar, em sede de recurso, o grupo de enquadramento de funções novas ou requalificadas.

3- Para efeitos do número anterior, a comissão de recurso reunirá pelo menos uma vez em cada semestre.

4- Os efeitos do recurso reportar-se-ão à data em que foi atribuída a qualificação recorrida, salvo se forem posteriores as circunstâncias ou fatores determinantes da revisão da decisão recorrida.

5- O empregador providenciará os meios logísticos e a informação necessários ao desenvolvimento dos trabalhos da comissão.

6- Todas as decisões serão tomadas por maioria, no prazo máximo de 15 dias após o início das reuniões, sendo publicadas pelo empregador, também, no prazo de 15 dias.

7- A comissão de recurso deverá ser constituída até 60 dias após a entrada em vigor do ACT.

Cláusula 80.^a

Evolução profissional

1- Por evolução profissional entende-se a progressão profissional do trabalhador para grupo de enquadramento, banda remuneratória ou remuneração diferente do que lhe correspondia anteriormente.

2- A evolução profissional pode ser vertical ou horizontal:

a) A evolução vertical consiste na ascensão de grupo de enquadramento;

b) A evolução horizontal consiste na progressão na banda remuneratória dentro do mesmo grupo de enquadramento ou na evolução salarial decorrente do desenvolvimento profissional.

Cláusula 81.^a

Formas de evolução vertical

1- A evolução vertical pode decorrer de promoção por mudança de função genérica ou de progressão por alteração na configuração individual da função específica, sempre que uma ou outra se justifiquem.

2- O novo enquadramento na banda remuneratória do grupo superior da grelha salarial nunca poderá ser inferior ao que correspondia à evolução para a posição subsequente na banda de origem.

3- O trabalhador que evoluir verticalmente mantém os pontos que, entretanto, lhe tenham sido atribuídos ao abrigo do número 3 da cláusula seguinte.

Cláusula 82.^a

Formas de evolução horizontal

1- A evolução pode decorrer de:

a) Desenvolvimento profissional, através de instrumento de certificação de tarefas, atividades e ou competências, nos termos definidos pelo empregador;

b) Avaliação de desempenho anual implementada pelo empregador, que classifica os trabalhadores em cinco faixas, de A a E, em função da pontuação obtida na aplicação do sistema e segundo uma distribuição estatística normal;

c) Progressão para a banda remuneratória B, após dois anos de permanência na banda remuneratória A. Se ao trabalhador tiver sido atribuída a classificação da faixa A na avaliação de desempenho anual, aquela permanência será reduzida a um ano.

2- A implementação do regime previsto no número 1, alínea a), da presente cláusula, assim como a evolução salarial dela decorrente, não determina a alteração do enquadramento profissional do trabalhador.

3- A implementação do regime previsto no número 1, alínea b), efetivar-se-á para posição remuneratória imediatamente superior, dentro da respetiva banda, quando o trabalhador atingir 30 pontos na avaliação de desempenho anual, considerando-se, para o efeito, a seguinte equivalência:

a) Classificação na faixa A equivale a 15 pontos;

b) Classificação na faixa B equivale a 10 pontos;

c) Classificação na faixa C equivale a 5 pontos;

d) Classificação na faixa D equivale a 2,5 pontos;

e) Classificação na faixa E equivale a 0 pontos.

SECÇÃO XIII

Trabalhador-estudante

Cláusula 83.^a

Qualificação do trabalhador-estudante

1- Considera-se trabalhador-estudante todo o trabalhador que frequente qualquer grau de ensino oficial ou equivalente, incluindo cursos de pós-graduação, realização de mestrados ou doutoramentos, em instituição pública, particular ou cooperativa.

2- Não serão abrangidos pela presente cláusula os trabalhadores que não exerçam funções em horário completo, bem como os que frequentem cursos de formação e aperfeiçoamento profissionais e cursos de línguas.

Cláusula 84.^a

Facilidades para a frequência de aulas

1- O empregador deve elaborar horários de trabalho específicos para os trabalhadores-estudantes com flexibilidade ajustável à frequência das aulas e à inerente deslocação para os respetivos estabelecimentos de ensino.

2- Quando não seja possível a aplicação do regime previsto no número anterior, o trabalhador-estudante será dispensado até seis horas semanais, sem perda de retribuição ou de qualquer outra regalia, se assim o exigir o respetivo horário escolar.

3- A opção entre os regimes previstos nos números anteriores será objeto de acordo entre o empregador, os trabalhadores interessados e as estruturas representativas dos trabalhadores, de modo que não sejam prejudicados os direitos dos trabalhadores-estudantes nem perturbado o normal funcionamento do empregador.

4- A dispensa de serviço para frequência de aulas prevista no número 2 desta cláusula poderá ser utilizada de uma só vez ou fracionadamente até ao limite ali fixado.

5- O disposto na presente cláusula não se aplica aos trabalhadores isentos de horário de trabalho.

Cláusula 85.^a

Férias e licenças

1- Os trabalhadores-estudantes têm direito a marcar férias de acordo com as suas necessidades escolares, salvo se daí resultar comprovada incompatibilidade com o plano de férias do empregador.

2- Os trabalhadores-estudantes têm direito ao gozo interpolado de 15 dias de férias, à sua livre escolha, salvo no caso de incompatibilidade resultante do encerramento para férias do estabelecimento ou do serviço.

3- Em cada ano civil, os trabalhadores-estudantes podem utilizar, seguida ou interpoladamente, até 10 dias úteis de licença, com desconto no vencimento mas sem perda de qualquer outra regalia, desde que o requeiram nos termos legais.

Cláusula 86.^a

Comparticipação nas despesas escolares

1- O empregador participará em 50 % as despesas comprovadamente efetuadas pela frequência dos cursos (propinas, matrículas e livros indispensáveis), excluindo cursos

de pós-graduação, realização de mestrados e doutoramentos.

2- No último ano do curso, o empregador custeará a totalidade das despesas referidas no número anterior.

3- Cada trabalhador terá direito à comparticipação total apenas uma vez.

4- A falta de aproveitamento motivará a interrupção dos benefícios previstos nos números anteriores, os quais só serão readquiridos no ano subsequente àquele em que o trabalhador obtiver aproveitamento. A falta de aproveitamento em dois anos consecutivos ou três interpolados motivará a extinção definitiva destes benefícios.

5- As disposições da presente cláusula não se aplicam aos trabalhadores contratados a termo com menos de um ano de permanência no empregador.

SECÇÃO XIV

Disposições finais

Cláusula 87.^a

Dispensas

1- Os trabalhadores poderão solicitar dispensas até ao limite de dois períodos normais de trabalho diário, por ano, com um mínimo de 16 horas.

2- São excluídos os trabalhadores contratados a termo, os dispensados de marcação de ponto e os abrangidos pelo regime de horário personalizado.

3- O trabalhador para usufruir da faculdade concedida no número 1 não necessita de apresentar fundamento por escrito, desde que requeira autorização prévia à hierarquia.

4- Em circunstâncias imprevistas e de força maior, devidamente fundamentadas por escrito, poderá a autorização ser concedida posteriormente.

5- Se o pedido de dispensa for efetuado com a antecedência mínima de quatro dias, o empregador só poderá recusar a autorização com o fundamento de tal ausência obstar à operacionalidade dos serviços.

Cláusula 88.^a

Número de delegados

1- O número máximo de delegados sindicais no empregador é determinado pela seguinte fórmula:

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

representado o número de trabalhadores permanentes.

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

3- O total de delegados sindicais resultante dos números anteriores será distribuído pelos sindicatos com mais de 50 trabalhadores sindicalizados, segundo a fórmula constante no número seguinte.

4- A cada sindicato que represente mais de 50 trabalhadores será reconhecido o número máximo de delegados sindicais que resultar da seguinte fórmula:

$$\frac{n \times d}{t}$$

em que n é o número total de trabalhadores permanentes filiados nesse sindicato, d é o resultado obtido nos termos dos números 1 e 2 e t é o total de trabalhadores permanentes filiados nos sindicatos que representem mais de 50 trabalhadores.

5- Os resultados apurados nos termos do número anterior serão arredondados para a unidade imediatamente superior, por ordem decrescente das partes decimais dos quocientes e até que o somatório com as respetivas partes inteiras seja igual a d .

6- Poderão ainda designar um delegado sindical, sem crédito de horas, cada um dos sindicatos que, não podendo designar nenhum delegado ao abrigo dos números anteriores, representem, pelo menos, oito trabalhadores permanentes.

7- Para efeito dos cálculos previstos nesta cláusula, tomar-se-á por base o número de trabalhadores permanentes e o número de trabalhadores permanentes sindicalizados existentes em 31 de dezembro de cada ano.

8- Até 15 de janeiro de cada ano, constitui obrigação das partes outorgantes:

a) No que respeita ao empregador, fornecer aos sindicatos os dados que se revelem necessários à aplicação da presente cláusula, nomeadamente o número de trabalhadores permanentes que, com referência a 31 de dezembro imediatamente anterior, lhe prestem serviço;

b) No que respeita aos sindicatos, fornecerem ao empregador os dados que se revelem necessários à aplicação da presente cláusula, nomeadamente, o número de trabalhadores permanentes sindicalizados que, com referência a 31 de dezembro imediatamente anterior, estão filiados em cada um deles.

9- Até 31 de janeiro, compete ao empregador informar o(s) sindicato(s) que eventualmente se encontre(m) na situação prevista no número 5 da presente cláusula.

10- Se da aplicação do sistema previsto nos números anteriores resultar a alteração do número de mandatos, os sindicatos comprometem-se a fazer as respetivas comunicações ao empregador até ao final do mês de fevereiro, sob pena de caducidade dos mesmos.

11- Para todos os efeitos, as partes outorgantes só reconhecerão a qualidade de delegado sindical aos trabalhadores que, dentro dos limites e condições da presente cláusula, vierem a ser designados em conformidade com o disposto no artigo 462.º do Código do Trabalho.

Cláusula 89.^a

Regalias sociais

1- As regalias sociais praticadas pelo empregador são as constantes dos regulamentos internos do empregador.

2- A eventual evolução negativa das regalias anteriormente em vigor será objeto de negociação com os sindicatos outorgantes.

Cláusula 90.^a

Produção de efeitos

1- As grelhas salariais A e B constantes do anexo IV do presente ACT produzem efeitos a partir de 1 de janeiro de 2018.

2- A grelha salarial B constante do anexo IV apenas se aplica a vendedores, supervisores de vendas, gestores de mercado e funções equiparadas, cujo contrato de trabalho preveja, que a sua remuneração será composta por salário base mais comissão de vendas, admitidos a partir de 1 de janeiro de 2006.

Cláusula 91.^a

Declaração de maior favorabilidade

1- Com a entrada em vigor do presente ACT, é revogado o AE publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 25, de 8 de junho de 1999, bem com as posteriores alterações, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 32, de 29 de agosto de 2002.

2- As partes reconhecem e afirmam que a recente convenção é globalmente mais favorável do que o regime resultante da convenção revogada.

ANEXO I

Cláusula 92.^a

Diuturnidades - Regime transitório

Relativamente aos trabalhadores abrangidos pela cláusula 68.^a do AE UNICER, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 32, de 29 de agosto de 2002, continuará a aplicar-se o regime transitório dele constante.

ANEXO II

Cláusula 93.^a

Regime especial de férias e subsídio de férias para os trabalhadores que, em 31 de dezembro de 2006, estavam abrangidos pela cláusula 12.^a do AE Unicer, ou seja, para os trabalhadores que, naquela data, estavam no quadro de efetivos da empresa e que, atualmente, não estão dispensados de marcação de ponto, nem estão abrangidos pelo regime de horário personalizado.

1- O período anual de férias é de 25 dias úteis.

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

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

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

5- Para além da retribuição mencionada no número anterior, os trabalhadores têm direito a um subsídio de férias de montante igual à retribuição correspondente a 25 dias úteis.

ANEXO III

Descrições de funções

Funções genéricas

Diretor - 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 sua área de atividade, responde pelos objetivos da sua direção, reportando diretamente ao órgão máximo da empresa ou a um diretor.

Adjunto de direção - Coadjuva o diretor em todas as tarefas, substituindo-o na ausência e podendo ser responsável por áreas ou projetos, reporta diretamente ao responsável máximo da sua direção ou a um colaborador do nível igual ou superior.

Gestor de serviço operacional - 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 reportando diretamente ao responsável máximo da sua área ou a um colaborador de nível igual ou superior.

Gestor de serviço técnico de apoio - Planifica e coordena as atividades de uma área de especialização superior, otimizando a sua eficácia de acordo com os objetivos definidos, responde pelos objetivos da sua área e reporta diretamente ao responsável máximo da sua área ou a um colaborador de nível igual ou superior.

Gestor adjunto de serviço - Coadjuva o gestor de serviço de modo a contribuir para a prossecução dos objetivos do serviço, podendo substituir o seu superior na sua ausência, reporta diretamente a um gestor de serviço ou a um colaborador de nível igual ou superior.

Técnico superior - Assegura as atividades e tarefas de uma área que exige formação técnica superior necessária à concretização dos objetivos definidos para a sua área com vista a maximizar a sua eficiência, reporta diretamente a um colaborador de nível igual ou superior.

Responsável de equipa - 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.

Técnico - Assegura a execução de atividades inerentes ao processo industrial, logístico, vendas/marketing, administrativo, sistemas de informação, qualidade e apoio com vista a assegurar a satisfação das necessidades da empresa e garantindo o seu funcionamento otimizado.

Funções específicas

Gestor de serviço operacional industrial - Coordena a atividade de um serviço da área industrial, sendo responsável pelas atividades das áreas de produção, enchimento, manutenção, energia e fluidos, otimizando a sua eficácia de modo a maximizar os objetivos propostos.

Gestor de serviço operacional de logística - Coordena a atividade de um serviço da área de planeamento e logística, otimizando a cadeia de abastecimento de forma a maximizar os objetivos propostos.

Gestor de serviço operacional de qualidade - Coordena as atividades de um serviço da área de qualidade, assegurando o controlo de qualidade nas várias fases do processo.

Gestor de serviço operacional de vendas - Coordena as atividades de um serviço da área de vendas, assistência técnica, otimizando os níveis de serviço ao cliente, de forma a maximizar os objetivos propostos.

Gestor de serviço operacional de marketing - Coordena as atividades de um serviço da área de marketing, definindo e implementando estratégias de gestão das marcas, de forma a maximizar os objetivos propostos.

Gestor de serviço técnico de apoio industrial - Planifica e coordena as atividades de uma área de especialização no âmbito da direção industrial, assegurando o cumprimento dos planos de atividade estabelecidos, de forma a maximizar os objetivos propostos.

Gestor de serviço técnico de apoio de logística - Planifica e coordena as atividades de uma área de especialização no âmbito da direção de planeamento e logística, contribuindo para a otimização da cadeia de abastecimento de forma a maximizar os objetivos propostos.

Gestor de serviço técnico de apoio de qualidade - Planifica e coordena as atividades de uma área de especialização no âmbito da direção de qualidade, assegurando o cumprimento de todos os parâmetros de qualidade definidos na empresa.

Gestor de serviço técnico de apoio de vendas - Planifica e coordena as atividades de uma área de especialização no âmbito da direção de vendas, definindo e implementando estratégias relacionadas com a venda dos produtos de forma a maximizar os objetivos propostos.

Gestor de serviço técnico de apoio de marketing - Planifica e coordena as atividades de uma área de especialização no âmbito da direção de marketing, definindo e implementando estratégias relacionadas com a venda dos produtos de forma a maximizar os objetivos propostos.

Gestor de serviço técnico de apoio de sistemas de informação - Planifica e coordena as atividades de uma área de especialização no âmbito da direção de sistemas de informação, garantindo a operacionalidade e consistência dos sistemas de informação existentes na empresa.

Gestor de serviço técnico de apoio administrativo - Planifica e coordena as atividades de uma área administrativa/financeira, com vista a garantir a resposta às necessidades da empresa.

Gestor adjunto de serviço industrial - Coadjuva o gestor de serviço industrial nas atividades do serviço, otimizando a sua eficácia de modo a maximizar os objetivos propostos.

Gestor adjunto de serviço logística - Coadjuva o gestor de serviço de logística nas atividades do serviço, otimizando a sua eficácia de modo a maximizar os objetivos propostos.

Gestor adjunto de serviço qualidade - Coadjuva o gestor de serviço de qualidade nas atividades do serviço, otimizando a sua eficácia de modo a maximizar os objetivos propostos.

Gestor adjunto de serviços vendas - Coadjuva o gestor de serviço de vendas nas atividades do serviço, otimizando a sua eficácia de modo a maximizar os objetivos propostos.

Técnico superior industrial - 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.

Técnico superior de logística - Assegura atividades e tarefas de uma área, que exige formação técnica superior, relacionadas com a cadeia de abastecimento, ao nível do planeamento, e/ou gestão de frotas, e/ou gestão de stocks e/ou controlo orçamental otimizando a sua eficácia maximizando os objetivos propostos.

Técnico superior de qualidade - Assegura atividades e tarefas de uma área, que exige formação técnica superior, relacionadas com a manutenção/atualização de documentação inerentes à função qualidade, à atividade da empresa e/ou investigação de novos produtos, de acordo com os objetivos propostos.

Técnico superior de vendas - Assegura atividades e tarefas de suporte de uma área, que exige formação técnica superior, relacionadas com ações comerciais e/ou promoção dos produtos, de forma a cumprir o plano de vendas e rentabilidade definidos.

Técnico superior de marketing - Assegura as atividades e tarefas de uma área, que exige formação técnica superior, inerentes a uma ou mais marcas, avaliando o mercado, participando e/ou apoiando a implementação de estratégias.

Técnico superior de sistemas de informação - Assegura atividades e tarefas de uma área, que exige formação técnica superior, de suporte ao sistema de informação vigente, que garantam a sua continuidade, desenvolvimento e operacionalidade, de forma a responder corretamente às necessidades do cliente.

Técnico superior administrativo - Assegura atividades e tarefas de suporte de uma área, que exige formação técnica superior, relacionadas com as áreas administrativas/financeira de forma a maximizar os objetivos propostos.

Responsável de equipa industrial - Supervisiona, controla e/ou assegura a execução de atividades inerentes à área industrial, de modo a otimizar a sua eficácia, cumprindo e fazendo cumprir os planos de produção, manutenção e qualidade, maximizando objetivos.

Responsável de equipa de logística - Supervisiona, controla e/ou assegura a execução de atividades inerentes à área de planeamento e logística, de modo a contribuir para a otimização da cadeia de abastecimento, cumprindo os planos estabelecidos, maximizando objetivos.

Responsável de equipa de qualidade - Supervisiona, controla e/ou assegura a execução de atividades inerentes à área da qualidade, de modo a otimizar a sua eficácia, cumprindo e fazendo cumprir os planos de qualidade definidos na empresa.

Responsável de equipa de vendas - Supervisiona, controla e/ou assegura a execução de atividades inerentes à área de vendas, de forma a garantir rigor no apoio técnico da venda, garantindo a satisfação do cliente e a maximização dos objetivos.

Responsável de equipa de marketing - Supervisiona, controla e/ou assegura a execução de atividades inerentes à área de marketing, de modo a otimizar a sua eficácia, cumprindo e fazendo cumprir os planos de marketing, maximizando objetivos.

Responsável de equipa de sistemas de informação - Supervisiona, controla e/ou assegura a execução de atividades inerentes à área de sistemas de informação, de modo a otimizar a sua eficácia, cumprindo e fazendo cumprir os parâmetros definidos para otimização dos sistemas de informação.

Responsável de equipa administrativo - Supervisiona, controla e/ou assegura a execução de atividades inerentes às áreas administrativa/financeira, de forma a garantir o regular funcionamento da área.

Responsável de equipa de apoio - Supervisiona, controla e/ou assegura a execução de atividades inerentes à área de apoio, de modo a garantir o seu bom funcionamento.

Técnico industrial - Assegura a execução de atividades inerentes ao processo de produção de bebidas e/ou de enchimento e/ou de controle de energia e fluidos, e/ou de manutenção de acordo com o planeamento efetuado.

Técnico de logística - Assegura a execução de atividades inerentes à cadeia de abastecimento, e/ou de coordenação de armazém de produtos e vasilhame e/ou processos administrativos relacionados com encomendas e/ou enlotamento e preparação de cargas e/ou cargas e descargas, de forma a garantir o correto escoamento dos produtos.

Técnico de qualidade - Assegura a execução de atividades inerentes ao processo de qualidade, assegurando a qualidade do processo, em todas as suas componentes, garantindo o cumprimento dos padrões definidos.

Técnico de vendas - Assegura a execução de atividades inerentes ao processo de venda, garantindo um adequado apoio técnico e/ou administrativo e/ou venda, garantindo a satisfação das necessidades do cliente e o cumprimento dos planos estabelecidos.

Técnico sistemas de informação - Assegura a execução de atividades inerentes ao sistema de informação, desenvolvendo e implementando programas informáticos em deter-

minadas linguagens e/ou assegurando o funcionamento diário do hardware e software, de forma a contribuir para a otimização dos sistemas de informação.

Técnico administrativo - Assegura a execução de atividades de recolha, tratamento e organização de informação

diversa, nas áreas administrativa/financeira, de forma a garantir a realização dos objetivos propostos.

Técnico de apoio - Assegura a execução de atividades de apoio às áreas sociais da empresa, de forma a garantir o seu bom funcionamento.

ANEXO IV

Tabelas salariais

Tabela A

EUROS

GRUPO DE ENQUADRAMENTO			DIRETOR	ADJUNTO DE DIREÇÃO	GESTOR DE SERVIÇO	GESTOR ADJUNTO DE SERVIÇO	TÉCNICOS SUPERIORES	RESPONSÁVEL EQUIPA	TÉCNICOS	Banda															
										Grupo	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K				
														12	2 510	2 596	2 757	2 913	3 000	3 007	3 178	3 242	3 334	3 435	3 537
														11	2 160	2 305	2 435	2 596	2 757	2 913	3 000	3 007	3 178	3 242	3 334
														10	1 857	1 903	2 110	2 270	2 435	2 596	2 672	2 751	2 833	2 917	3 003
														9	1 605	1 725	1 819	1 961	2 118	2 278	2 391	2 414	2 481	2 557	2 632
														8	1 463	1 587	1 700	1 777	1 839	1 964	2 020	2 081	2 141	2 202	2 266
														7	1 243	1 352	1 514	1 587	1 709	1 839	1 890	1 945	2 005	2 065	2 121
														6	1 125	1 179	1 235	1 343	1 352	1 514	1 587	1 633	1 690	1 727	1 790
														5	1 044	1 094	1 136	1 190	1 235	1 343	1 378	1 412	1 452	1 494	1 536
														4	1 001	1 031	1 041	1 091	1 136	1 198	1 226	1 255	1 285	1 318	1 353
														3	953	967	985	1 020	1 034	1 090	1 125	1 139	1 165	1 192	1 221
														2	920	935	953	967	972	985	1 020	1 042	1 066	1 091	1 115
														1	876	910	926	935	949	957	972	994	1 012	1 034	1 050

Tabela B

GRUPO DE ENQUADRAMENTO		DIRETOR	ADJUNTO DE DIREÇÃO	GESTOR DE SERVIÇOS	GESTOR ADJUNTO DE SERVIÇOS	TÉCNICOS SUPERIORES	TÉCNICOS DE NÍVEL INTERMÉDIO	TÉCNICOS DE NÍVEL INICIAL	RESPONSÁVEL EQUIPA	TÉCNICO	Banda											
											Grupo	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K
DIRETOR	ADJUNTO DE DIREÇÃO	GESTOR DE SERVIÇOS	GESTOR ADJUNTO DE SERVIÇOS	TÉCNICOS SUPERIORES	TÉCNICOS DE NÍVEL INTERMÉDIO	TÉCNICOS DE NÍVEL INICIAL	RESPONSÁVEL EQUIPA	TÉCNICO	12B	1 350	1 313	1 235	1 443	1 500	1 561	1 253	1 236	1 620	1 439	2 000		
									11B	1 157	1 204	1 250	1 310	1 377	1 447	1 510	1 504	1 659	1 740	1 873		
									10B	1 057	1 104	1 154	1 237	1 261	1 330	1 383	1 443	1 534	1 597	1 664		
									9B	972	1 014	1 059	1 107	1 156	1 210	1 264	1 321	1 364	1 443	1 510		
									8B	896	924	975	1 016	1 061	1 106	1 153	1 212	1 267	1 334	1 387		
									7B	827	862	897	936	977	1 018	1 063	1 111	1 163	1 215	1 269		
									6B	764	795	829	863	899	938	970	1 020	1 065	1 113	1 164		
									5B	707	724	755	797	820	855	901	940	983	1 032	1 067		
									4B	655	661	701	736	767	793	832	867	912	941	987		
									3B	609	622	657	682	710	737	768	796	833	869	904		
									2B	567	560	600	624	656	683	711	738	769	801	825		
									1B	561	581	597	599	611	635	660	665	712	741	772		

Leça do Balio, 1 de março de 2018.

Pela Super Bock Group, SGPS, SA:

Dr. Manuel Cavaleiro Brandão, na qualidade de procurador.

Eng.º Pedro Miguel Cunha Ribeiro, na qualidade de procurador.

Dr.ª Maria Raquel Ramalhão, na qualidade de procuradora.

Pela Super Bock Bebidas, SA:

Dr. Manuel Cavaleiro Brandão, na qualidade de procurador.

Eng.º Pedro Miguel Cunha Ribeiro, na qualidade de procurador.

Dr.ª Maria Raquel Ramalhão, na qualidade de procuradora.

Pelo Sindicato Nacional dos Trabalhadores de Indústria e Comércio de Alimentação, Bebidas e Afins:

Luís António Teixeira Magalhães, na qualidade de presidente.

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

José Eduardo Pereira Andrade, na qualidade de procurador.

Declaração

FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal, em representação do seguinte sindicato:

SINTAB - Sindicato dos Trabalhadores de Agricultura e das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Tabacos de Portugal.

Depositado em 7 de fevereiro de 2019, a fl. 81 do livro n.º 12, com o n.º 29/2019, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Acordo coletivo entre a ARAG SE - Sucursal em Portugal e outras e o Sindicato dos Trabalhadores da Actividade Seguradora (STAS) e outro - Alteração salarial e outras

As entidades empregadoras a seguir identificadas, o Sindicato dos Trabalhadores da Actividade Seguradora (STAS) e o SISEP - Sindicato dos Profissionais dos Seguros de Portugal, outorgantes do acordo coletivo de trabalho publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 4, de 29 de janeiro de 2016, com as alterações que lhe foram posteriormente introduzidas e publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*,

n.º 3, de 22 de janeiro de 2018, acordam alterar o referido ACT nos termos seguintes:

Artigo 1.º

As cláusulas 2.ª número 3, 4.ª número 4 e 5, 6.ª números 3 e 4, 11.ª número 3, 23.ª número 3, 35.ª alínea a), 43.ª número 1, 49.ª números 1, 2 e 3, 54.ª número 2 e 55.ª número 1, passam a ter a seguinte redação:

Cláusula 2.ª

Âmbito pessoal

- 1-
- 2-
- 3- O número de empregadores abrangidos por este ACT é de 23, estimando os sindicatos outorgantes que o número de trabalhadores também por eles abrangidos é de 6000.

Cláusula 4.ª

Classificação profissional

- 1-
- 2-
- 3-
- 4- Sempre que a tabela salarial do anexo II seja revista, o ordenado base mensal dos trabalhadores admitidos antes de 1 de janeiro de 2012, que tenha permanecido inalterado há mais de seis meses contados da data de entrada em vigor da última revisão da tabela salarial, será atualizado em percentagem idêntica à que for acordada para a categoria profissional em que o trabalhador está enquadrado.
- 5- As remunerações auferidas para além das obrigatoriamente decorrentes deste ACT poderão ser absorvidas por efeito de aumentos salariais futuros.

Cláusula 6.ª

Estágios de ingresso

- 1-
- 2-
- 3- Os trabalhadores que já tenham executado funções da categoria profissional a que se candidatam, por um período seguido ou interpolado não inferior a cinco dos últimos 10 anos, em empresa autorizada a exercer em Portugal atividade seguradora, não serão abrangidos pelo regime constante nos números anteriores, desde que tenham dado conhecimento ao empregador contratante, até à data da formalização do contrato de trabalho, através de meio escrito, daquela sua anterior vinculação e experiência profissional.
- 4- O disposto nesta cláusula e no ACT não se aplica aos estágios integrados em programas regulados por legislação própria, nomeadamente aos estágios profissionais e curriculares de quaisquer cursos.

Cláusula 11.ª

Interinidade de funções

- 1-
- 2-

3- O trabalhador interino receberá um suplemento de ordenado igual à diferença, se a houver, entre o seu ordenado base mensal e o ordenado 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 úteis de trabalho efetivo, excluindo o período de férias do trabalhador substituído.

Cláusula 23.^a

Interrupção do período de férias

- 1-
- a)
- b)
- c)
- d)
- e)
- 2-
- 3- Terminados os períodos de interrupção referidos no número um, o gozo das férias recomeça automaticamente pelo 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 legais.

Cláusula 35.^a

Classificação de ordenados

Para efeitos deste ACT entende-se por:

- a) Ordenado base mensal: a retribuição certa mensal definida nos termos do anexo II aplicável ao grupo profissional e categoria em que se enquadre o trabalhador;
- b)
- c)
- d)

Cláusula 43.^a

Complemento do subsídio por doença

1- O empregador está obrigado a pagar ao trabalhador, quando doente, com incapacidade temporária para o trabalho certificada nos termos regulamentares pelos serviços de saúde competentes do Serviço Nacional de Saúde, um complemento do subsídio por doença de montante igual à diferença de valor entre o ordenado efetivo correspondente aos dias subsidiados pela Segurança Social e o subsídio de doença que esta entidade lhe concede, de acordo com o disposto no número 3 da presente cláusula.

- 2-
- 3-
- 4-
- 5-
- 6-

Cláusula 49.^a

Apoio infantil e escolar

1- Os trabalhadores em efetividade 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, matriculados em creches ou infantários, estabelecimentos de ensino pré-escolar, básico ou secundário da rede escolar autorizada pelo ministério competente, têm direito a receber do empregador uma comparticipação nas despesas do educando.

2- A comparticipação referida no número anterior tem o valor a seguir indicado, atribuído em função do estabelecimento ou ano escolar em que o educando está matriculado:

- a) Até ao 1.º ciclo do ensino básico: 40,00 €;
- b) 1.º ciclo do ensino básico (1.º ao 4.º anos): 50,00 €;
- c) 2.º ciclo do ensino básico (5.º e 6.º anos): 80,00 €;
- d) 3.º ciclo do ensino básico e ensino secundário (7.º a 12.º anos): 120,00 €.

3- O pagamento da comparticipação deverá ser solicitado no período compreendido entre 1 de agosto e 30 de novembro do respetivo ano escolar e a sua atribuição depende da verificação dos requisitos seguintes:

- a)
- b)
- c)
- d)
- 4-
- 5-
- 6-

Cláusula 54.^a

Pré-reformados e reformados até 31 de dezembro de 2011

- 1-
- 2- Os trabalhadores reformados em data anterior a 1 de janeiro de 2012 continuarão a beneficiar do regime de atualização das respetivas pensões ou das pensões complementares, de acordo com as normas da regulamentação coletiva aplicáveis à data da respetiva reforma, tendo em conta que o fator «A» da fórmula de atualização indicada nesses IRCT corresponde ao valor do aumento verificado no mínimo da banda salarial da categoria onde o reformado se integraria caso estivesse ao serviço, de acordo com a tabela de correspondência entre categorias prevista no anexo VI do CCT outorgado entre a APS - Associação Portuguesa de Seguradores e o Sindicato dos Trabalhadores da Actividade Seguradora (STAS) e outro, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 2, de 15 de janeiro de 2012.

Cláusula 55.^a

Comissão paritária

- 1- É instituída, no âmbito do presente acordo coletivo de trabalho, uma comissão paritária integrada por cinco representantes dos sindicatos outorgantes e igual número de representantes das empresas signatárias deste ACT, com competência para interpretar e integrar as cláusulas da convenção.
- 2-
- 3-

Artigo 2.º

É aditada ao ACT a cláusula e 58.^a-A, com a redação seguinte:

Clausula 58.^a-A

Igualdade de género

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

Artigo 3.º

O anexo II e o anexo III, passam a ter a redação seguinte:

ANEXO II

Tabela salarial e subsídio de refeição

A - Tabela salarial para 2019

Bandas	Valor minimo obrigatório	Referencial para limite superior
A	2 050,63	3 121,79
B	1 624,98	2 384,01
C	1 101,31	2 384,01
D	1 181,06	1 348,57
E	1 007,67	1 314,31
F	881,14	1 101,31
G	701,40	1 101,31

B - Subsídio de refeição

Subsídio diário de refeição para 2019 (cláusula 36.^a): 10,10.

ANEXO III

Outras cláusulas de expressão pecuniária

Cláusulas	Valores
Cláusula 40. ^a número 2 - Valor das despesas de serviço em Portugal:	
Por diária completa	75,00
Refeição isolada	12,10
Dormida e pequeno almoço	50,80

Cláusula 40. ^a número 5 - Valor por km	0,40
Cláusula 41. ^a - Valor diário das despesas de serviço no estrangeiro	152,80

Artigo 4.º

É eliminado o anexo VI.

Artigo 5.º

Os valores agora constantes nos anexos II e III produzem efeitos desde 1 de janeiro de 2019.

Lisboa, 10 de janeiro de 2019.

ARAG SE - Sucursal em Portugal
Rua Julieta Ferrão, 10 - 13.º A, Lisboa
NIPC - 980 256 283
Representada por:

Juan Carlos Muñoz Juan de Sentmenat, mandatário.

Associação Portuguesa de Seguradores
Rua Rodrigo da Fonseca, 41 - 1250-190 Lisboa
NIPC- 501 315 497
Representada por:
José Fernando Catarino Galamba de Oliveira, presidente do conselho de direção.

Eduardo Manuel Carmona e Silva Consiglieri Pedroso, vice-presidente do conselho de direção.

ATRADIUS Crédito Y Caución, SA de Seguros Y Reaseguros (Sucursal em Portugal)
Av. da Liberdade, 245 - 3.º C - 1250-143 Lisboa
NIPC - 980 149 959
Representada por:
Carlos Proença, mandatário.

Bankinter Seguros de Vida, SA de Seguros e Reaseguros- Sucursal em Portugal
Praça Marquês de Pombal, 13 - 3.º 1250-162 Lisboa
NIPC - 980 545 587
Representada por:
Luis Manuel Fouto Matias, mandatário.

Compañía Española de Seguros de Crédito A La Exportation Sociedade Anónima Acompañia Seguros Y Reaseguros - Sucursal em Portugal
Avenida Duque de Ávila, 46 - 1.º A 1050-083 Lisboa
NIPC - 980 265 843
Representada por:
Rita da Silva Eusébio Nunes de Lacerda Vasconcelos Guimarães, mandatária.

Compagnie Française D'assurance Pour Le Commerce Extérieur - Coface - Sucursal em Portugal
Avenida José Malhoa, 16 B 7.º Piso - B1 Edifício Europa - 1070-159 Lisboa
NIPC - 980 204 208
Representada por:
José João da Conceição Monteiro, mandatário.

COSEC - Companhia de Seguro de Créditos, SA
Avenida da República, 58 - 1069-057 Lisboa
NIPC - 500 726 000
Representada por:
José Carlos Ferreira Proença, mandatário.

Crédito Agrícola Seguros, Companhia de Seguros de Ramos Reais, SA
Rua de Campolide, 372 - 3.º Dt.º (Edifício Bloom) 1070-040 Lisboa
NIPC - 503 384 089
Representada por:
Mónica Cristina Rodrigues Monteiro da Silva, mandatária.

Crédito Agrícola Vida - Companhia de Seguros, SA
Rua Castilho, 233 - 1099-004 Lisboa
NIPC - 504 405 489
Representada por:
Carlos Proença, mandatário.

Inter Partner Assistance, SA - Sucursal em Portugal
Avenida da Liberdade, 38 - 5.º, 6.º, 7.º 1250-145 Lisboa
NIPC - 980 055 563
Representada por:
Maria Isabel Varela Sequeiro Monteiro Castanheira, mandatária.

Liberty Seguros, Companhia de Seguros y Reaseguros, SA - Sucursal em Portugal
Av. Fontes Pereira de Melo, 6 - 11.º - 1069-001 Lisboa
NIPC - 980 630 495
Representada por:
Carlos Proença, mandatário.

MAPFRE Asistencia, Companhia Internacional de Seguros Y Reaseguros, SA
Av. José Malhoa, n.º 16 piso 3.º A e 7.º A, 1070-159 Lisboa
NIPC - 980 073 243
Representada por:
Arturo Alejandro Manzanares de Diego, mandatário.

MAPFRE Seguros Gerais, SA
Rua Castilho, 52 1250-071 Lisboa
NIPC - 502 245 816
Representada por:
Miguel Quintas Arenas, mandatário.

MAPFRE Seguros Vida, SA
Rua Castilho, 52 1250-071 Lisboa
NIPC - 509 056 253
Representada por:
Miguel Quintas Arenas, mandatário.

MetLife Europe D.A.C. - Sucursal em Portugal
Avenida da Liberdade, n.º 36, 4.º andar, 1269-047 Lisboa
NIPC - 980 479 436
Representada por:
Ana Luisa Beirão, mandatária.
José João Henriques, mandatário.

Prevoir Vie Groupe Prevoir, SA
Rua Júlio Dinis, 826 - 2.º - 4050-322 Porto
NIPC - 980 132 657
Representada por:
Carlos Proença, mandatário.

Real Vida Seguros, SA
Avenida de França, 316 - 2.º - Edifício Capitólio 4050-276 Porto
NIPC - 502 245 140
Representada por:
Carlos Proença, mandatário.

Santander Totta Seguros, Companhia de Seguros de Vida, SA
Rua da Mesquita, n.º 6, Torre A - 2.º andar, 1070-238 Lisboa
NIPC - 505297213
Representada por:
Natália Maria Castanheira Cardoso Ribeiro Ramos, mandatária.

UNA Seguros, SA
Avenida de Berna, 24 - D - 1069-170 - Lisboa
NIPC - 502 661 321
Representada por:
Carlos Proença, mandatário.

UNA Seguros Vida, SA
Avenida de Berna, 24 - D - 1069-170 - Lisboa
NIPC - 502 661 313
Representada por:
Carlos Proença, mandatário.

VICTORIA - Seguros, SA
Avenida da Liberdade, 198/200 1250-147 Lisboa
NIPC - 506 333 027
Representada por:
Alberto Carlos Saraiva Pereira Bento, mandatário

VICTORIA - Seguros de Vida, SA
Avenida da Liberdade, 198/200 1250-147 Lisboa
NIPC - 502 821 060
Representada por:
Alberto Carlos Saraiva Pereira Bento, mandatário.

Sindicato dos Trabalhadores da Actividade Seguradora (STAS)
Avenida Almirante Reis, 133 - 5.º Dt.º - 1150-015 Lisboa
NIPC - 500 952 205
Representado por:
Carlos Alberto Marques, presidente direção.
Mário José Rúbio de Oliveira e Silva, 2.º vice-presidente direção.
Patricia Alexandra da Silva Bento Caixinha, vogal da direção.

SISEP - Sindicato dos Profissionais dos Seguros de Portugal
Rua Prof. Fernando da Fonseca, 16 - 1600-618 Lisboa
NIPC - 502 326 956

Representado por:

António Carlos Videira dos Santos, mandatário.

Jorge Carlos Conceição Cordeiro, mandatário.

Teresa Maria Correia Gonçalves, mandatária.

Companhia de Seguros Allianz Portugal, SA

Rua Andrade Corvo, 32 - 1069-014 Lisboa

NIPC - 500 069 514

Representada por:

Telma Maria Romão Gonçalves Inácio, mandatária.

Depositado em 7 de fevereiro de 2019, a fl. 81 do livro n.º 12, com o n.º 30/2019, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Acordo de empresa entre a Loures Parque - Empresa Municipal de Estacionamento, EM Unipessoal L.ª 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 Loures Parque - Empresa Municipal de Estacionamento, EM Unipessoal L.ª, adiante designada por Loures Parque e por outro, os trabalhadores ao seu serviço ou a contratar futuramente aqui representados pelo STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins.

2- Para efeitos da alínea g) do artigo 492.º do Código do Trabalho serão abrangidos pelo presente AE cerca de 30 trabalhadores.

3- Para efeitos dos números anteriores, são considerados ao serviço da empresa, os trabalhadores que ao abrigo de contrato de trabalho, exercem actividade 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 refere 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 Loures, constituindo um todo orgânico e vinculando, reciprocamente, as partes outorgantes ao seu cumpro

mento integral.

6- Para efeitos do disposto na alínea c) do artigo 492.º do Código do Trabalho o âmbito de atividade da Loures Parque corresponde ao CAE 52213 (Outras Actividades Auxiliares dos Transportes Terrestres), da Classificação Portuguesa das Actividades Económicas Rev. 3.

Cláusula 2.ª

Vigência, denúncia e revisão

1- O presente AE entra em vigor cinco dias após a data da publicação do *Boletim do Trabalho e Emprego* em que for publicado e terá uma vigência de 5 anos, renovando-se por iguais períodos.

2- Sem prejuízo do número anterior, as disposições constantes do anexo I - Tabela profissional e tabela salarial produzirão efeitos nos termos aí previstos. As demais cláusulas de expressão pecuniária previstas no presente AE produzirão efeitos a partir de 1 de janeiro de 2019 e serão revistas anualmente, vigorando durante os respetivos anos civis.

3- A revisão do presente AE far-se-á com o envio à outra parte outorgante da proposta de revisão, através de carta registada com aviso de receção.

4- A contraparte deverá enviar uma contraproposta até trinta dias após a receção das propostas de revisão, presumindo-se que a outra parte aceita o proposto sempre que não apresente proposta específica para cada matéria, havendo-se, porém, como contraproposta a vontade expressa de negociar.

5- A parte que apresenta a proposta de revisão dispõe do prazo de quinze dias para examinar a contraproposta, iniciando-se as negociações após o termo dos prazos referidos nos números anteriores.

6- Da proposta e contraproposta serão enviadas cópias ao ministério responsável pela área laboral.

7- Sempre que se verifique, pelo menos, três alterações ou sejam revistas mais de dez cláusulas, com 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

Admissão e classificação profissional

Cláusula 3.ª

Admissão

1- Só podem ser admitidos ao serviço da empresa, os trabalhadores que satisfaçam os requisitos específicos para as funções a desempenhar, previstos neste AE, estando vedado à empresa estabelecer limites máximos à idade de admissão, salvo os previstos nas respetivas normas legais imperativas. Nas admissões, o homem e a mulher estarão sempre em igualdade de circunstâncias.

2- O desempenho de funções correspondentes aos conteúdos das categorias previstas no presente AE, obriga a empresa à celebração de contrato de trabalho.

3- O disposto no número anterior não impede a celebração

de contrato de prestação de serviços ou contrato de trabalho temporário para uma determinada área de atividade da empresa ou função específica, não previstas na estrutura orgânica da empresa.

Cláusula 4.^a

Classificação profissional

1- Os trabalhadores abrangidos, ou a abranger, pelo presente AE são obrigatoriamente classificados pela empresa, segundo as funções que efetivamente desempenham, numa das carreiras que constam do anexo I (Tabela de grupos profissionais e carreiras).

2- Quando os trabalhadores desempenhem funções que correspondam a diferentes carreiras, serão classificados na mais qualificada, sem prejuízo de continuarem a exercer as funções que vinham a desempenhar.

3- Salvo situações em que a função exija um perfil e qualificações que comprovadamente os trabalhadores da Loures Parque não detenham, no preenchimento de novas vagas para as categorias identificadas no anexo I, será dada preferência aos candidatos e candidatas que já sejam trabalhadores na Loures Parque, precedido de um processo de recrutamento interno, ao qual se segue, se necessário, um processo de seleção externo.

4- Em caso de igualdade na avaliação das candidaturas, será dada preferência aos candidatos e candidatas que já sejam trabalhadores na Loures Parque.

5- A Loures Parque pode solicitar, aos candidatos e às candidatas, elementos suplementares da comprovação dos respetivos requisitos.

Cláusula 5.^a

Definição de progressão

1- Considera-se progressão, o acesso ou passagem de um trabalhador a um nível remuneratório superior dentro da mesma carreira.

2- As progressões dos trabalhadores serão efetuadas nos termos previstos no Regulamento de Avaliação de Desempenho a negociar no prazo definido nos termos da cláusula 61.^a deste AE.

CAPÍTULO III

Exercício do direito sindical

Cláusula 6.^a

Princípios gerais

1- Os trabalhadores têm direito a filiar-se em associações sindicais.

2- Os trabalhadores e as associações sindicais têm o direito irrenunciável a desenvolver actividade sindical no interior da Loures Parque, nomeadamente através de delegados sindicais, comissão sindical ou comissão intersindical.

3- À Loures Parque é vedada qualquer interferência ou ingerência ilícita e ilegítima na actividade sindical dos trabalhadores ao ou no seu serviço.

Cláusula 7.^a

Dever de informação

É dever da Loures Parque prestar à associação sindical outorgante, todas as informações e esclarecimentos solicitados quanto ao cumprimento deste AE.

Cláusula 8.^a

Organização sindical na Loures Parque

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 da Loures Parque, doravante designada CSLP, é um órgão sindical na Loures Parque, sendo constituída pelos delegados sindicais de uma estrutura sindical.

3- A comissão intersindical, doravante designada CILP, é a organização dos delegados sindicais das diversas CSLP.

4- Os delegados sindicais são os representantes das associações sindicais na Loures Parque, sendo eleitos pelos trabalhadores, e constituem as comissões sindicais ou intersindicais de trabalhadores.

5- As CSLP e CILP, bem como os delegados sindicais na falta destas, têm competência para desenvolver atividade sindical, para analisar, propor e ser ouvidas em tudo quanto diga respeito e seja do interesse dos trabalhadores, e nomeadamente:

a) Analisar quaisquer hipóteses de alterações de horário de trabalho, esquema de horas extraordinárias ou mudanças de turnos, salvo em situações de urgência justificada e sem prejuízo da informação e análise posterior;

b) Analisar quaisquer hipóteses de mudança de local de trabalho, salvo em situações de urgência justificada e sem prejuízo de informação e análise posterior;

c) Fiscalizar a aplicação de todas as cláusulas do presente AE, designadamente aquelas em que essa fiscalização seja expressamente prevista;

d) Ser informados e dar parecer, sempre que a Loures Parque proceder à reestruturação dos serviços, nomeadamente devido a melhorias tecnológicas ou reconversão de postos de trabalho.

Cláusula 9.^a

Garantias dos trabalhadores com funções sindicais

Os dirigentes sindicais, os membros das CSLP e CILP e os delegados sindicais têm o direito de exercer normalmente as suas funções, sem que tal possa constituir entrave para o seu desenvolvimento profissional ou para a melhoria da sua remuneração, provocar despedimentos ou aplicação de quaisquer outras sanções ou ser motivo de mudança injustificada de serviço ou do seu horário de trabalho, exceto nos termos da lei.

Cláusula 10.^a

Comunicação à Loures Parque

1- A direção da associação sindical outorgante comunica-

rá à Loures Parque a identificação dos delegados sindicais eleitos, bem como daqueles que integram a CSLP ou a CILP, 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 11.^a

Direitos e garantias dos dirigentes sindicais

1- As faltas dadas pelos membros de direcção das associações sindicais consideram-se justificadas e contam para todos os efeitos como tempo de serviço efectivo, excepto para efeitos de retribuição.

2- Para o exercício das suas funções, os trabalhadores referidos no número anterior, beneficiam de um crédito de quatro dias de ausências remuneradas por mês.

3- Para o exercício deste direito as associações sindicais respectivas deverão comunicá-lo, por escrito, com 48 horas de antecedência em relação ao primeiro dia de ausência, com referência às datas e ao número de dias de que os respectivos trabalhadores necessitam para o exercício das funções referidas, salvo motivo atendível, caso em que a comunicação será efectuada no prazo de dois dias úteis, contados a partir do primeiro dia em que se verifique a ausência.

4- Os membros de direcção das associações sindicais não podem ser transferidos de local de trabalho sem o seu acordo, salvo no caso de transferência do estabelecimento onde prestam serviço, não podendo ainda ser discriminados face aos demais trabalhadores em consequência do exercício da actividade sindical.

Cláusula 12.^a

Direitos dos delegados sindicais

1- Os delegados sindicais têm direito a circular no interior da Loures Parque 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 Loures Parque.

2- A Loures Parque 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 efectivo, salvo quanto à remuneração.

4- Os trabalhadores referidos no número anterior têm, contudo, direito a um crédito que, no mínimo, será de dez horas remuneradas por mês para o exercício das suas funções, por cada delegado sindical.

5- Os delegados sindicais e membros da CILP, sempre que pretendam exercer o direito previsto nos números 3 e 4 desta cláusula, deverão avisar, por escrito a entidade empregadora com 48 horas de antecedência em relação ao dia de ausên-

cia, salvo motivo atendível, caso em que a comunicação será efectuada no prazo de dois dias úteis, contados a partir do primeiro dia em que se verifique a ausência.

6- Sempre que, por motivos de urgência ou imprevisibilidade, não seja possível avisar a entidade patronal nos termos previstos no número anterior, os delegados sindicais que tenham exercido o direito previsto no número anterior, deverão enviar, por escrito, a comunicação do exercício dos direitos conferidos nos números 3 a 5 desta cláusula, no prazo de três dias úteis.

Cláusula 13.^a

Direito de reunião sindical na Loures Parque

1- Os trabalhadores têm direito a reunir-se em plenário geral durante o horário normal de trabalho até um período máximo de quinze horas por ano, que contarão, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo, devendo ser assegurados os serviços de natureza urgente e essencial, nomeadamente os relacionados com a entrega e recolha de veículos.

2- Sem prejuízo do número anterior, os trabalhadores têm também direito a reunir-se em plenário por secções durante o horário normal de trabalho até um período máximo de oito horas por ano e por secção, que contarão, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo.

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 ou de trabalho suplementar.

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

5- Os dirigentes das organizações sindicais respetivas que não trabalhem na Loures Parque podem participar nas reuniões, mediante comunicação à administração.

Cláusula 14.^a

Direito a instalações

As CSLP, ou os delegados sindicais na falta destas, têm direito a reunir em instalações da Loures Parque, em sala cedida para esse efeito.

Cláusula 15.^a

Reuniões com órgãos de gestão da Loures Parque

1- As CSLP, CILP ou os delegados sindicais, quando nenhuma daquelas exista, reunirão trimestralmente com os órgãos de gestão da Loures Parque, ou quem estes designarem para o efeito, nomeadamente para discussão e análise de assuntos com interesse para a vida dos trabalhadores, ou sempre que seja considerado necessário por qualquer das partes.

2- Para os efeitos previstos no número anterior a Loures Parque e as CSLP, CILP ou os delegados sindicais na falta daquelas, acordarão entre si, até 15 de dezembro de cada ano civil, o calendário anual de reuniões.

3- O tempo despendido nas reuniões previstas no número

anterior é considerado para todos os efeitos como tempo de serviço efetivo, não contando para o crédito de horas previsto nos números 3 a 5 da cláusula 9.^a

4- O disposto no número anterior aplica-se também à participação dos delegados sindicais ou dirigentes sindicais que sejam trabalhadores da Loures Parque nas reuniões efetuadas no âmbito das negociações do AE.

Cláusula 16.^a

Quotização sindical

1- A Loures Parque obriga-se mensalmente a cobrar e enviar ao sindicato respetivo, o produto das quotizações dos trabalhadores sindicalizados, acompanhado dos respetivos mapas de quotização total, até ao dia 10 do mês seguinte àquele a que se reportam.

2- A Loures Parque comunicará ainda por intermédio destes mapas, os trabalhadores que se encontrem doentes, sinistrados ou em licença sem retribuição, bem como os que tenham falecido ou passado à reforma no mês a que os mesmos mapas se reportem.

CAPÍTULO IV

Direitos e deveres das partes

Cláusula 17.^a

Deveres da Loures Parque

1- A Loures Parque obriga-se a:

a) Cumprir rigorosamente a lei e este AE, bem como os regulamentos dele emergentes;

b) Cumprir e fazer cumprir as normas legais e contratuais sobre prevenção, higiene e segurança no trabalho;

c) Não exigir dos trabalhadores a execução de tarefas incompatíveis com a sua 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 da profissão ou que violem normas de segurança;

e) Facultar aos trabalhadores o seu processo individual, sempre que aqueles o solicitem;

f) Emitir e entregar aos trabalhadores, sempre que este o solicitar, 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 contra acidentes de trabalho;

h) Prestar aos trabalhadores assistência judicial, quando estes dela necessitem por actos ou omissões inerentes à função que desempenhem, salvo quando exista condenação definitiva em sede disciplinar e sem prejuízo do direito de regresso, quando fique demonstrado que os mesmos ocorreram por violação culposa dos deveres profissionais, consistente no pagamento das despesas nas várias instâncias judiciais, custas processuais e honorários de advogado escolhido pela Loures Parque;

i) Prestar formação profissional aos trabalhadores nos ter-

mos legais e contratualmente aplicáveis;

j) Fornecer aos trabalhadores, a título gratuito, todos os instrumentos e equipamentos necessários ao desempenho das respectivas funções;

k) Entregar a cada trabalhador um exemplar deste AE.

2- Para efeitos do previsto na alínea h) do número anterior, antes da realização de qualquer despesa, será celebrado acordo escrito entre o trabalhador e a empresa, onde fiquem definidos os termos desta assistência e nomeadamente do eventual exercício do direito de regresso.

Cláusula 18.^a

Princípio da não discriminação

Constitui ainda dever da Loures Parque, respeitar e fazer respeitar, em todas as relações reguladas pelo AE, o princípio da não discriminação em função do sexo, da ideologia política, da raça, da confissão religiosa ou da opção dos trabalhadores.

Cláusula 19.^a

Princípio sobre a igualdade

Para efeitos da aplicação do princípio da igualdade, nenhum trabalhador pode ser prejudicado, beneficiado ou preferido no emprego, no recrutamento, no acesso, na formação, na promoção, na progressão na carreira ou na retribuição.

Cláusula 20.^a

Coação e assédio

1- Todos os trabalhadores têm o direito a exercer a sua atividade profissional de forma efetiva e sem quaisquer constrangimentos, no respeito integral pela dignidade da pessoa humana.

2- Caso se verifique a violação do disposto no número 1 da presente cláusula, o trabalhador deve denunciar a situação junto dos responsáveis da Loures Parque, devendo instaurar-se inquérito prévio para apuramento de responsabilidades.

Cláusula 21.^a

Garantias dos trabalhadores

1- É proibido à Loures Parque:

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, exceto nos casos previstos na lei e no presente AE;

d) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou utilizar serviços fornecidos pela Loures Parque ou por outra entidade por ela indicada;

e) Despedir e readmitir o trabalhador, ainda que com o consentimento deste, havendo o propósito de o prejudicar em direitos e garantias já adquiridos por força da relação laboral;

f) Despedir qualquer trabalhador em contravenção com o disposto na lei e neste AE.

Cláusula 22.^a

Deveres dos trabalhadores

1- Todos os trabalhadores devem:

- a) Cumprir rigorosamente todo o disposto neste AE;
- b) Cumprir e fazer cumprir as ordens e determinações da administração e dos seus superiores hierárquicos, salvo se estas forem contrárias à lei a este AE ou aos seus direitos e garantias;
- c) Respeitar e fazer-se respeitar dentro dos locais de trabalho e em quaisquer instalações da Loures Parque, bem como zelar e pugnar por uma boa imagem desta;
- d) Zelar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhes sejam confiados;
- e) Cumprir e fazer cumprir rigorosamente as regras de higiene e segurança no trabalho;
- f) Prestar aos seus colegas de trabalho todos os conselhos e ensinamentos que lhes sejam úteis;
- g) Realizar o trabalho com zelo e diligência;
- h) Abster-se de negociar por conta própria ou alheia em qualquer local da Loures Parque 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 Loures Parque, 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.

CAPÍTULO V

Prestação do trabalho

Cláusula 23.^a

Período normal de trabalho

- 1- O período normal de trabalho não poderá exceder as trinta e cinco horas a cada semana, nem as sete horas diárias.
- 2- Sem prejuízo do disposto noutras disposições deste AE, 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 consecutivas de trabalho.
- 3- Os dias de descanso semanal são dois e serão gozados em dias completos, podendo não coincidir com o sábado e com o domingo.
- 4- Para os trabalhadores da área administrativa que na sua atividade não tenham relação direta com o público, os dias

de descanso semanal e complementar serão o domingo e o sábado, respetivamente.

5- Quando o trabalhador estiver organizado por turnos rotativos, os horários de trabalho serão escalonados para que cada trabalhador tenha dois dias de descanso por cada cinco dias de trabalho, num período de aferição de seis semanas, exceto manifesta impossibilidade, comunicada à comissão sindical.

6- 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.

7- Em situações excecionais e devidamente fundamentadas, são permitidos períodos de trabalho de seis dias, sendo o dia de descanso gozado posteriormente.

Cláusula 24.^a

Período de funcionamento

1- O período de funcionamento da Loures Parque tem início às 8h00 e termo às 20h00, sem prejuízo de atividades sazonais e dos horários próprios dos parques de estacionamento.

2- O período de funcionamento pode ser alterado pela Loures Parque, designadamente para permitir o cumprimento de futuros contratos programa com o Município de Loures, precedido de consulta à comissão sindical.

Cláusula 25.^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 Loures Parque estabelecer o horário de trabalho, consultando previamente a comissão sindical que se pronunciará por escrito.

3- A Loures Parque está obrigada a afixar o mapa do horário em local bem visível.

4- Havendo na Loures Parque 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 26.^a

Modalidades de horário

1- Em função da natureza das suas atividades, podem os serviços adotar uma ou simultaneamente, mais do que uma das seguintes modalidades de horário, nos termos do número 2 da cláusula anterior:

- a) Horário rígido;
- b) Trabalho por turnos;
- c) Jornada contínua;
- d) Isenção de horário.

Cláusula 27.^a

Horário rígido

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.

Cláusula 28.^a

Trabalho por turnos

Considera-se trabalho por turnos qualquer modo de organização do trabalho em equipa, no qual os trabalhadores ocupem sucessivamente os mesmos postos de trabalho, a um determinado ritmo, onde se inclui o ritmo rotativo, podendo ser de tipo contínuo ou descontínuo, o que significa que os trabalhadores poderão executar o trabalho a horas diferentes, no decurso de um dado período de dias ou semanas.

Cláusula 29.^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 forma a que cada trabalhador não preste mais de cinco horas consecutivas de trabalho.

2- O tempo de pausa conta, para todos os devidos efeitos, como tempo de trabalho efetivo.

3- A jornada contínua depende sempre de autorização da Loures Parque e 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 23.^a deste AE.

Cláusula 30.^a

Isenção de horário de trabalho

1- No caso de exercício de cargo de administração ou direção, fiscalização ou apoio a titular desses cargos e demais funções profissionais que, pela sua natureza, tenham de ser efetuadas fora dos limites dos horários normais de trabalho, ou que sejam regularmente exercidas fora do estabelecimento onde o trabalhador está colocado, a Loures Parque e o trabalhador podem acordar em estabelecer o regime de isenção de horário, com parecer prévio da CSLP ou dos delegados sindicais, na falta desta, com respeito pelo disposto nesta cláusula e demais disposições, legais e constantes deste AE.

2- Os trabalhadores isentos de horário de trabalho, não estão sujeitos aos limites máximos dos períodos normais de trabalho, mas a isenção não prejudica o direito aos dias de descanso semanal, aos feriados obrigatórios e ao pagamento do trabalho suplementar nos termos do disposto neste AE e, subsidiariamente, nas disposições legais em vigor.

3- Os trabalhadores abrangidos pelo regime de isenção de horário de trabalho têm direito a auferir uma retribuição específica nos termos deste AE.

Cláusula 31.^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 32.^a

Regime de disponibilidade

1- Os trabalhadores da Loures Parque estão sujeitos a um regime de disponibilidade, obrigando-se a permanecer em casa ou em local acessível que lhes permita, em caso de convocação, a sua rápida comparência no local de trabalho.

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

3- Os trabalhadores da Loures Parque em regime de disponibilidade estão sujeitos a uma escala rotativa, da qual deverão ter conhecimento e ser afixada com um mês de antecedência.

4- Quando por motivo grave e devidamente justificado, de carácter pessoal ou familiar, o trabalhador solicite a dispensa do regime de disponibilidade, a Loures Parque não poderá recusar a dispensa, salvo se daí resultarem prejuízos graves e fundamentados para a laboração do serviço.

5- Quando a Loures Parque recusar a dispensa, nos termos do disposto no número anterior, deverá entregar a devida fundamentação por escrito ao trabalhador e à comissão sindical ou aos delegados sindicais, caso esta não exista.

6- O regime de disponibilidade será remunerado nos termos da cláusula 40.^a deste AE.

Cláusula 33.^a

Trabalho suplementar

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

2- O trabalho suplementar só pode ser prestado para evitar danos diretos e imediatos sobre pessoas e equipamentos ou para acorrer a acréscimos de trabalho não previstos.

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

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- A Loures Parque fica obrigada a assegurar ou a pagar o transporte no valor comprovadamente despendido, ou do quilómetro em uso, desde que:

a) O trabalhador seja chamado a prestar trabalho suplementar e este não anteceda ou não preceda o período normal de trabalho;

b) O trabalho suplementar seja determinado em horário em que já não haja transportes coletivos;

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

6- A Loures Parque fica obrigada a suportar o subsídio de refeição no âmbito do período de trabalho suplementar nos termos do disposto na cláusula 42.^a

7- A prestação de trabalho suplementar em dia de descanso semanal obrigatório, qualquer que seja a sua duração, confere ao trabalhador o direito a um dia de descanso compensatório remunerado, que deverá ser gozado nos três dias

úteis seguintes, salvo casos excecionais, em que poderá ser gozado no prazo máximo de 30 dias de calendário, mediante acordo prévio entre as partes.

8- Sem prejuízo de situações de força maior ou quando seja indispensável para prevenir ou reparar prejuízo grave para a empresa ou para a sua viabilidade, o trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, ou feriado não poderá exceder o tempo equivalente a um período normal de trabalho.

9- Os limites ao trabalho suplementar são os definidos na lei.

CAPÍTULO VI

Lugar da prestação do trabalho

Cláusula 34.^a

Domicílio profissional

1- Para todos os efeitos previstos neste AE considera-se domicílio profissional:

a) O local onde o trabalhador exerce normalmente 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 individuais de trabalho constará obrigatoriamente a indicação concreta da localização geográfica do domicílio profissional.

3- Local habitual de prestação do trabalho é o local onde o trabalhador exerce normalmente as suas funções, confinadas a uma área previamente determinada.

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 35.^a

Transferência individual

1- Quando o trabalhador provar que a transferência para outro domicílio profissional lhe causa prejuízo sério, pode recusá-la e permanecer no mesmo domicílio profissional.

2- A transferência de domicílio profissional depende sempre de acordo escrito entre o trabalhador e a empresa.

3- O empregador poderá, contudo, transferir o trabalhador para outro domicílio profissional se a alteração resultar da mudança, total ou parcial, do estabelecimento onde aquele presta serviço.

4- 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 igual à prevista para a resolução com justa causa por parte do trabalhador.

5- Ter-se-ão como inexistentes os acordos de aceitação de transferência por parte dos trabalhadores, obtidos no momento da admissão na Loures Parque ou que constem dos respetivos contratos de trabalho.

CAPÍTULO VII

Retribuição do trabalho

Cláusula 36.^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 Loures Parque.

2- Para os efeitos deste AE consideram-se abrangidos na retribuição a retribuição base mensal bem como todas as prestações regulares e periódicas feitas, direta ou indiretamente, em dinheiro ou em espécie.

3- Para efeitos do número anterior e sem prejuízo do número seguinte, entendem-se por prestações regulares e periódicas aquelas que, tendo a mesma natureza, sejam concedidas ao trabalhador durante três meses consecutivos, e não resultem de situações excecionais ou pela sua própria natureza, temporárias.

4- Salvo prova em contrário, presume-se constituir retribuição toda e qualquer prestação da entidade patronal ao trabalhador.

5- A retribuição base mensal de cada trabalhador é a que consta do anexo II (Tabela salarial).

Cláusula 37.^a

Local e forma de pagamento

1- A Loures Parque 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 ou depósito bancário à ordem do trabalhador.

3- No ato de pagamento da retribuição, a Loures Parque está obrigada a disponibilizar ao trabalhador documento preenchido de forma indelével, onde conste o nome completo deste, a respetiva categoria, número de inscrição na instituição de previdência respectiva, período a que a retribuição corresponde, discriminação das importâncias relativas a trabalho suplementar e a trabalho prestado em dias de descanso ou feriados, subsídios, todos os descontos e deduções devidamente especificados, o número da apólice de seguro de acidentes de trabalho e doenças profissionais, bem como o montante líquido a receber.

4- Quando o pagamento da retribuição for periódico, vence-se mensalmente e deve ser paga até ao dia 22 de cada mês.

Cláusula 38.^a

Determinação da retribuição horária

Para todos os efeitos previstos neste AE, a fórmula a considerar para o cálculo da retribuição horária normal (RH) é a seguinte:

$$RH = \frac{Rm \times 12}{52 \times n}$$

em que Rm é igual à retribuição base mensal, acrescida das diuturnidades a que houver direito e n é igual ao período normal de trabalho semanal.

Cláusula 39.^a

Retribuição do trabalho noturno

A prestação de trabalho durante o período noturno estabelecido nos termos da cláusula 31.^a confere ao trabalhador o direito a um acréscimo de 25 % sobre retribuição horária normal.

Cláusula 40.^a

Subsídio de disponibilidade

1- O trabalhador ou a trabalhadora em regime de disponibilidade tem direito a auferir um subsídio diário de valor correspondente a um acréscimo de 25 % sobre o valor de cada hora.

2- O trabalho efetivamente prestado em regime de disponibilidade é remunerado com acréscimo de 50 % sobre o valor hora.

Cláusula 41.^a

Subsídio de isenção de horário de trabalho

1- O trabalhador em regime de isenção de horário de trabalho, sem sujeição aos limites máximos do período normal de trabalho, tem direito a receber um subsídio mensal no valor de 16 % da respetiva retribuição base mensal.

2- Nos casos em que os contratos de trabalho em vigor prevejam uma percentagem superior à referida no número anterior, será essa que prevalece.

Cláusula 42.^a

Subsídio de refeição

1- Os trabalhadores têm direito a receber, por cada dia de trabalho efetivo, uma comparticipação para alimentação no valor estabelecido anualmente para a Administração Pública, acrescido de 50 % desse valor.

2- O subsídio de refeição será devido sempre que o trabalhador preste, no mínimo, um número de horas diárias igual a metade da duração do seu período normal de trabalho diário.

3- Sempre que o trabalhador preste trabalho suplementar, terá direito a receber um subsídio de refeição, nos termos seguintes:

a) Quando o trabalho suplementar realizado após a totalidade do período normal de trabalho, prolongando-se além das 20 horas;

b) Quando o trabalho suplementar não precede ou sucede ao período normal ou ainda que tenha, sempre que se verifique a condição prevista no número anterior.

Cláusula 43.^a

Subsídio de Natal

1- Todos os trabalhadores têm direito a receber pelo Natal um subsídio igual à retribuição base mensal acrescida das diuturnidades a que tenha direito e de todas as prestações

retributivas que sejam contrapartida do modo específico da prestação do trabalho, que normalmente aufera, nos termos do presente AE.

2- O subsídio de Natal será pago com a retribuição do mês de novembro.

Cláusula 44.^a

Retribuição durante as férias

1- A retribuição do período de férias compreende todas as prestações retributivas que o trabalhador receberia se se encontrasse a prestar serviço efetivo, nos termos previstos neste AE.

2- Além da retribuição prevista no número anterior, os trabalhadores têm direito a um subsídio de férias de montante igual ao dessa retribuição, que será pago juntamente com a retribuição do mês de junho ou, caso o trabalhador pretenda gozar as suas férias em período anterior, antes do início do gozo das mesmas.

3- Este subsídio beneficiará sempre de qualquer aumento de retribuição do trabalhador, que tenha lugar até ao último dia do ano em que as férias são gozadas.

Cláusula 45.^a

Diuturnidades

Nos casos em que o trabalhador atingiu o topo da respetiva linha da carreira profissional, haverá lugar ao pagamento mensal, a partir da data em que perfaz três anos no escalão máximo da sua carreira profissional, de um acréscimo retributivo mensal de 0,5 % por cada ano nesse escalão.

Cláusula 46.^a

Retribuição de trabalho suplementar

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

a) Prolongamento ou antecipação do horário até 1 hora ou fração - 50 % de acréscimo;

b) Prolongamento ou antecipação do horário de trabalho a partir de primeira hora ou fração - 75 % de acréscimo;

c) Trabalho em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, ou em feriado - 100 % de acréscimo.

2- O pagamento previsto no número anterior só ocorre desde que o trabalho suplementar seja solicitado e autorizado por parte da Loures Parque.

Cláusula 47.^a

Abono de falhas

1- Os trabalhadores com funções de pagamento e ou recebimento têm direito a um abono mensal para falhas no valor de 45,00 €.

2- O pagamento do abono para falhas depende da verificação das condições do número anterior, sendo pago 12 vezes por ano enquanto as mesmas se mantiverem.

3- Os trabalhadores que ocasionalmente manuseiem numerário têm direito a um abono para falhas no valor de 5,00 €/dia, quando tal situação ocorra, até ao máximo do valor mensal previsto, nos termos do número 1 desta cláusula.

CAPÍTULO VIII

Suspensão da prestação do trabalho

Cláusula 48.^a

Feriados e tolerâncias de ponto

1- Para além dos feriados obrigatórios é ainda considerado feriado, para todos os efeitos legais, o feriado municipal de Loures.

2- A atribuição da Terça-Feira de Carnaval como feriado será objecto de deliberação anual pelo conselho de administração da empresa, tendo em conta a deliberação dos órgãos municipais sobre a mesma matéria.

3- Os trabalhadores da Loures Parque terão direito a todas as tolerâncias de ponto que vierem a ser atribuídas pela Câmara Municipal de Loures aos seus trabalhadores.

4- Verificando-se a necessidade de prestar trabalho em dia qualificado como sendo de tolerância de ponto, este não dá origem a aumento da retribuição, mas garante o direito ao mesmo período de descanso a gozar nos cinco dias úteis seguintes.

Cláusula 49.^a

Férias

1- Os trabalhadores ao serviço da Loures Parque 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 têm ainda direito a mais um dia de férias por cada dez anos de serviço efetivo prestado na Loures Parque.

3- O período de férias será em regra gozado seguidamente podendo, no entanto, dividir-se em dois ou mais períodos, sendo que um deles não pode ser inferior a 10 dias úteis.

4- Será elaborado um mapa de férias, que a Loures Parque afixará nos locais de trabalho até 30 de abril do ano em que as férias vão ser gozadas.

5- Na marcação do período de férias será assegurado o seu gozo simultâneo pelos membros do mesmo agregado familiar que estejam ao serviço da Loures Parque, se nisso tiverem conveniência.

6- 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.

7- 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 1, alínea a) do artigo 257.º do Código do Trabalho.

8- Sem prejuízo do disposto nas cláusulas seguintes, as disposições da presente cláusula, nomeadamente as relativas ao número de dias de férias, produzem efeitos no ano da entrada em vigor do presente AE.

Cláusula 50.^a

Aquisição do direito a férias

1- O direito a férias adquire-se com a celebração do con-

trato de trabalho e vence-se no dia 1 de janeiro de cada ano civil, salvo o disposto nos números seguintes.

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

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

4- Para efeitos de férias, a contagem dos dias úteis compreende os dias da semana de segunda-feira a sexta-feira, com a exclusão dos feriados, não sendo considerados dias úteis os sábados e os domingos interdecorrentes ou a eles interligados.

5- Do cômputo dos dias de férias nos termos do artigo anterior, o trabalhador não adquire direito a mais de 30 dias por cada ano.

Cláusula 51.^a

Adiamento ou interrupção de férias por iniciativa da Loures Parque

1- Se depois de marcadas as datas para gozo de férias, exigências imperiosas do funcionamento da Loures Parque determinarem o adiamento ou interrupção das férias já iniciadas, o trabalhador tem direito a ser indemnizado pela Loures Parque 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 52.^a

Alteração do período de férias por doença

1- Se na data prevista para o início das férias o trabalhador estiver impedido de as gozar por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente doença ou acidente, deverá ser marcado novo período de férias.

2- Se já no decorrer do período de férias o trabalhador for atingido por doença, considerar-se-ão aquelas não gozadas na parte correspondente, prosseguindo o gozo das mesmas, após o termo da doença, até ao fim do período inicialmente marcado.

3- Quando se verifique a situação prevista no número anterior, o trabalhador deverá comunicar imediatamente à Loures Parque o dia do início da doença, e se for previsível, o seu termo.

4- A marcação de novo período de férias em função do disposto nos números anteriores obedecerá, com as necessárias alterações, ao disposto nos números 3, 4 e 5 da cláusula 49.^a

5- No caso previsto no número anterior, os dias de férias que excedam o número de dias contados entre o termo do impedimento e o fim desse ano civil poderão ser gozados até 30 de maio do ano seguinte.

6- Caso o impedimento prolongado cesse após o termo do ano civil, o trabalhador gozará o período remanescente das férias no ano subsequente.

Cláusula 53.^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 54.^a

Licença sem retribuição

1- A Loures Parque pode atribuir ao trabalhador, a pedido escrito deste, licença sem retribuição.

2- A licença só pode ser recusada fundamentadamente e por escrito.

3- O período de licença sem retribuição não 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 Loures Parque.

6- A licença sem retribuição caducará no momento em que o trabalhador iniciar a prestação de qualquer trabalho remunerado, salvo se essa licença for concedida, por escrito, especificamente para esse fim.

Cláusula 55.^a

Definição de falta

1- Por falta entende-se a ausência do trabalhador do local habitual de prestação do trabalho durante o período normal de trabalho diário a que está obrigado.

2- Nos casos de ausência do trabalhador por períodos inferiores ao período normal de trabalho a que está obrigado e sem prejuízo da sua compensação por acordo entre o trabalhador e a empresa ou quem esta represente para o efeito, os respetivos tempos serão adicionados, para determinação dos períodos normais de trabalho diário em falta.

Cláusula 56.^a

Faltas justificadas

1- Consideram-se justificadas as seguintes faltas:

a) Casamento do trabalhador, por quinze dias, excluindo os dias de descanso intercorrentes;

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, padrastos, madrastas, enteados e irmãos, por cinco dias consecutivos, garantindo-se sempre dispensa para realização de

funeral;

c) Falecimento de avós, bisavós, netos e bisnetos e graus seguintes assim como afins nos mesmos graus da linha reta, e ainda cunhados, tios e sobrinhos por dois dias consecutivos, garantindo-se sempre dispensa para realização de funeral;

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

e) As motivadas por impossibilidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a membros do seu agregado familiar, nos termos previstos na lei e neste AE;

f) As ausências não superiores a três horas e meia, nos termos do número 2 da cláusula seguinte;

g) As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação coletiva nos termos previstos na lei e neste AE;

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

i) As aprovadas previamente ou posteriormente autorizadas pela entidade patronal;

j) Para efeitos da alínea anterior e do disposto no artigo 249.º número 2 alínea i) do Código do Trabalho, são consideradas previamente autorizadas as seguintes ausências:

I- No caso de trabalhadores que sejam bombeiros voluntários, pelo tempo necessário a acorrer a sinistro ou acidente;

II- Para efeitos de doação de sangue, a título gracioso, por um dia e nunca mais de uma vez por trimestre.

k) Todas as outras previstas na legislação vigente.

2- São consideradas injustificadas, todas as faltas não previstas nos números anteriores.

3- Para todos os efeitos do disposto na presente cláusula, a menção a dia ou dias reporta-se a período ou períodos diários de trabalho.

Cláusula 57.^a

Consequência das faltas

1- As faltas justificadas não determinam a perda ou prejuízo de quaisquer direitos ou regalias do trabalhador, exceto nos termos da lei, designadamente quanto à remuneração.

2- Os trabalhadores da Loures Parque têm direito a 3,5 horas mensais de ausência, remuneradas e justificadas para tratar de assuntos, inadiáveis e imprescindíveis, pessoais ou de descendentes, em estabelecimentos e repartições públicas ou de saúde, desde que apresentem respetiva declaração de presença.

3- As faltas injustificadas determinam a perda de retribuição correspondente ao período de ausência do trabalhador.

Cláusula 58.^a

Efeitos das faltas no direito a férias

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

2- Nos casos em que as faltas determinem perda de retribuição, esta poderá ser substituída, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por perda de dias de férias na proporção de um dia de férias por cada dia de faltas, desde que

seja sempre salvaguardado o gozo de 20 dias úteis de férias e autorizado pela direção.

Cláusula 59.^a

Dispensas e faltas justificadas

1- O trabalhador tem direito a dispensa do serviço no seu dia de aniversário, sem perda de remuneração:

a) Nos casos em que por motivos de serviço não seja possível o gozo da dispensa de serviço no dia de aniversário, deverá ser concedido ao trabalhador um dia alternativo;

b) Os trabalhadores em regime de horário por turnos, poderão optar pelo gozo do dia de aniversário no dia seguinte.

2- Aos trabalhadores que nasceram a 29 de fevereiro, e em ano comum, deverá ser concedida dispensa ao serviço em dia a acordar com a entidade empregadora.

3- Quando ocorra o falecimento de um familiar do trabalhador da linha colateral em 3.º grau (tio, tia, sobrinho ou sobrinha) o trabalhador tem direito ao dia do funeral, sem perda de remuneração.

4- O trabalhador tem direito, dentro dos limites previstos na legislação em vigor, a dispensa para frequência de formação profissional.

Cláusula 60.^a

Suspensão da prestação de trabalho por impedimento prolongado

1- Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido de comparecer ao trabalho por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente, doença ou acidente, manterá direito ao lugar, categoria, antiguidade e demais regalias que vinha usufruindo, sem prejuízo de cessarem entre as partes, todos os direitos e obrigações que pressuponham a efetiva prestação de trabalho.

2- Terminado o impedimento, o trabalhador deve apresentar-se à Loures Parque para retomar o serviço, sob pena de lhe serem averbadas faltas injustificadas.

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, sem prejuízo das consequências das faltas.

Cláusula 61.^a

Negociação de matéria anexa ao AE

1- São objeto de regulamentação, no prazo de 180 dias após a entrada em vigor deste AE, as seguintes matérias, pela seguinte ordem de prioridades:

a) Regulamento de progressão na carreira;

b) Regulamento de avaliação de desempenho.

CAPÍTULO IX

Regalias sociais do trabalho

Cláusula 62.^a

Medicina preventiva e ocupacional

Compromete-se a Loures Parque a realizar um acordo

com a Câmara Municipal de Loures para que os trabalhadores da Loures Parque tenham acesso aos Serviços Médicos daquela.

Cláusula 63.^a

Transmissão da exploração, fusão, incorporação ou constituição de novas empresas

1- Em caso de transmissão da exploração, fusão, incorporação ou constituição de novas empresas segundo qualquer critério a partir da(s) existente(s), a ela(s) associadas ou não, mantém-se os contratos de trabalho com os trabalhadores atingidos, bem como os direitos decorrentes deste AE, salvo regime mais favorável.

2- As novas entidades são solidariamente responsáveis pelo cumprimento de todas as obrigações vencidas emergentes dos contratos de trabalho, ainda que se trate de trabalhadores cujos contratos hajam cessado, desde que reclamado pelos interessados até ao momento da transmissão.

3- Para efeitos do disposto no número anterior, deve a nova entidade adquirente ou resultante da fusão ou incorporação, durante os trinta dias anteriores a qualquer dos 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.

CAPÍTULO X

Disposições finais e transitórias

Cláusula 64.^a

Comissão de avaliação

Os subscritores do presente AE obrigam-se a criar, no prazo de 60 dias após a sua entrada em vigor, uma Comissão Paritária de Acompanhamento, composta por dois/três representantes de cada outorgante, com o objetivo de avaliar, em cada ano, os resultados da aplicação do AE, produzindo um documento de trabalho que permita introduzir as correções que se mostrem adequadas.

Cláusula 65.^a

Casos omissos

Aos casos omissos deste acordo aplicam-se as disposições constantes das demais disposições legais vigentes, na parte que for mais favorável aos trabalhadores.

Cláusula 66.^a

Proibição de diminuição de regalias

Da aplicação do presente AE não poderá resultar prejuízo para os trabalhadores, designadamente desvalorização profissional e, bem assim, a diminuição da retribuição ou suspensão de quaisquer regalias de carácter geral, regular e permanente, anteriormente auferidas no âmbito da empresa.

Loures, 14 de janeiro de 2019.

Pela Loures Parque - Empresa Municipal de Estacionamento, EM Unipessoal L.^{da}:

Sr.^a Regina Célia Gonçalves Agostinho Janeiro, na qualidade de presidente do conselho de administração da Loures Parque.

Pelo STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins:

Sr. Henrique Jesus Robalo Vilallonga, na qualidade de membro da direcção nacional e mandatário, nos termos conjugados dos artigos 48.º e 45.º número 2 alínea e) dos estatutos do STAL, publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 3, de 22 de janeiro de 2014.

Sr.^a Cristina Maria Saavedra Torres, na qualidade de membro da direcção nacional e mandatário, nos termos conjugados dos artigos 48.º e 45.º número 2 alínea e) dos estatutos do STAL.

ANEXO I

Tabela de grupos profissionais e salarial

SECÇÃO I

Tabela de grupos profissionais e salarial

Grupo profissional	Carreira	Escalaões							
		1	2	3	4	5	6	7	8
Direcção	Director financeiro Director de fiscalização Director administrativo e técnico								
		1 500 €	1 600 €	1 700 €	1 800 €	1 900 €	2 000 €	2 100 €	2 200 €
Coordenação	Coordenador de fiscalização								
		1 200 €	1 300 €	1 400 €	1 500 €	1 600 €	1 700 €	1 800 €	1 900 €
Técnico	Técnico administrativo Agente de fiscalização								
		1 125 €	1 175 €	1 225 €	1 275 €	1 325 €	1 375 €	1 425 €	1 475 €
		725 €	775 €	825 €	875 €	925 €	975 €	1 025 €	1 075 €
Operacional	Operador de higiene e manutenção								
		1 055 €	1 105 €	1 155 €	1 205 €	1 255 €	1 305 €	1 355 €	1 405 €
		655 €	705 €	755 €	805 €	855 €	905 €	955 €	1 005 €

SECÇÃO II

Regras de aplicação transitória

I- Durante o ano de 2019 os trabalhadores da Loures Parque auferirão as remunerações resultantes da aplicação das regras definidas nesta secção.

II- Para efeitos do ponto anterior, os trabalhadores actualmente ao serviço da Loures Parque são integrados na tabela salarial constante da secção I deste anexo, no escalão da sua carreira a que corresponda valor imediatamente superior ao actualmente auferido, ou, nos casos em que esta integração não corresponda a um acréscimo de retribuição mínimo (ARM), respectivamente, de 75 € (setenta e cinco euros) e 50 € (cinquenta euros), consoante o trabalhador aufera uma retribuição inferior ou igual ou superior a 1000 €, são integrados em escalões intermédios, nos termos constantes da

tabela de remunerações para 2019, constante da secção III.

III- Exceptuam-se do disposto no número anterior, os trabalhadores cuja remuneração actual, acrescida do acréscimo de retribuição mínimo correspondente, não atinjam o valor do 1.º escalão da carreira respectiva, caso em que são integrados directamente na tabela constante da secção I.

IV- Exceptuam-se ainda da regra prevista no ponto II as situações em que o valor obtido da aplicação da ARM sobre o salário actualmente auferido resulte numa diferença inferior a 10 € para o valor do escalão imediatamente superior da tabela constante da secção I, caso em que serão integrados no respectivo escalão.

V- A integração na tabela salarial constante da secção I deste anexo para todos os trabalhadores ao serviço da Loures Parque, opera-se por intermédio da progressão na carreira, operada a partir do ano de 2020, nos termos a definir nos regulamentos de progressão na carreira e de avaliação de de-

sempenho a negociar entre as partes nos termos previstos na cláusula 61.ª deste AE.

ANEXO II

Grupos profissionais e categorias

Definições de funções

Director - É o trabalhador que gere as atividades da direção da Loures Parque, na linha geral de atuação definida pelo conselho de administração, dirige e coordena de modo eficiente, a atividade dos vários sectores da Loures Parque, ou outros serviços de nível inferior integrados no organograma da Loures Parque, controla os resultados sectoriais, responsabilizando-se pela sua produção de forma adequada aos objetivos prosseguidos, promove a execução das ordens e despachos do presidente do conselho de administração e do próprio conselho de administração, nas matérias compreendidas na sua esfera de competências, execução das tarefas, assegura a gestão corrente dos seus serviços, equacionando a problemática do pessoal, designadamente em termos de carência de recursos humanos, necessidades de formação e progressão nas respetivas carreiras, afere ainda as necessidades de meios materiais indispensáveis ao funcionamento dos serviços, organiza os processos referentes à sua área de competências, informa-os, emite pareceres e minuta o expediente, atende e esclarece os trabalhadores, bem como os utentes sobre questões específicas da sua vertente de atuação. É responsável pelos serviços que lhe estão afetos.

Coordenador de fiscalização - É o/a trabalhador/a que coordena, orienta e supervisiona as atividades desenvolvidas à área da fiscalização, distribui o trabalho pelos funcionários que lhe estão afetos. Trabalhador/a em regime da isenção de horário de trabalho, função profissional que pela sua natureza, tenha de ser efetuado fora dos limites dos horários normais de trabalho.

Técnico administrativo - É o/a trabalhador/a que desenvolve funções administrativas no âmbito dos serviços administrativos e técnicos, datilografa e arquiva documentos, recebe e expede correspondência, faz o atendimento ao público, dando o apoio necessário e solicitado pelos titulares de direção e administração da empresa Loures Parque.

Agente de fiscalização - É o/a trabalhador/a responsável pela fiscalização e cumprimento das normas do estacionamento, de acordo com o Código da Estrada e fazendo cumprir os respetivos regulamentos municipais, nomeadamente, pagamento da compensação por ocupação indevida do estacionamento tarifado à superfície; assegura a gestão dos equipamentos e funcionamento dos parques de estacionamento subterrâneos; zela pelo bom funcionamento, manutenção e conservação dos equipamentos de estacionamento de duração limitada no exterior, procede à recolha dos cofres dos parquímetros e efectua o seu transporte para a Loures Parque, conduz veículos que se destinam ao bloqueio de outros veículos automóveis e aciona os mecanismos necessários a remoção dos veículos automóveis a rebocar, conduz veículos

que se destinam ao reboque de outros veículos automóveis, examina o veículo antes, durante e após o trajeto, faz operações de carga e descarga dos veículos removidos para a Loures Parque; asseguram a manutenção dos veículos que lhes estão distribuídos, cuidando da sua limpeza e lubrificação; abastecem as viaturas de combustível, preenchem e entregam o boletim mensal das viaturas, mencionando o número de quilómetros efetuados e o combustível introduzido.

Operador de higiene e manutenção - É o/a trabalhador/a que assegura a higiene e manutenção em todas as instalações da empresa Loures Parque.

Depositado em 11 de fevereiro de 2019, a fl. 81 do livro n.º 12, com o n.º 31/2019, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Contrato coletivo entre a APROSE - Associação Nacional de Agentes e Corretores de Seguros e o Sindicato dos Trabalhadores da Actividade Seguradora (STAS) e outro - Integração em níveis de qualificação

Nos termos do despacho do Secretário de Estado Adjunto do Ministro do Emprego e da Segurança Social, de 5 de março de 1990, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 11, de 22 de março de 1990, procede-se à integração em níveis de qualificação das profissões que a seguir se indicam, abrangidas pelo CC mencionado em título, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 40, de 29 de outubro de 2018.

1- Quadros superiores

Director
Gestor comercial
Gestor técnico
Gestor operacional

2- Quadros médios

2.1- Técnicos administrativos

Técnico

3- Encarregados, contramestres, mestres e chefes de equipa

Coordenador operacional

4- Profissionais altamente qualificados

4.1- Administrativos, comércio e outros

Especialista operacional

5- Profissionais qualificados

5.1- Administrativos

Assistente operacional

6- Profissionais semiquualificados (especializados)

Auxiliar geral

Contrato coletivo entre a APHORT - Associação Portuguesa de Hotelaria, Restauração e Turismo e a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal - Retificação

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 23, de 22 de junho de 2018, encontra-se publicado o contrato coletivo mencionado em epígrafe, o qual enferma de inexatidão, impondo-se, por isso, a necessária correção.

Assim,

«Na página 1862, ponto 2 - Receção/portaria, onde se lê:

Trintanário principal 2.^a

Deve ler-se:

Trintanário de 2.^a

Na página 1863, ponto 5 - Restauração e bebidas, onde se lê:

Empregado de mesa estagiário - II

Deve ler-se:

Empregado de mesa aprendiz - II

Na página 1864, ponto 6 - Controlo e economato, onde se lê:

Controlador de 3.^a - IIII

Deve ler-se:

Controlador de 3.^a - III

Na página 1864, onde se lê:

Chefe de compras/ecónomo - VII

Deve ler-se:

Ecónomo de 2.^a - VIII

Na página 1865, ponto 13 - Termas, healths clubs, piscinas e praias, instalações de SPA, balneários, talassoterapia e outros semelhantes, onde se lê:

Professor de natação - IX

Deve ler-se:

Professor de natação de 1.^a - IX

E onde se lê:

Professor de natação - VIII

Deve ler-se professor de natação de 2.^a - VIII

Na página 1867, ponto 19 - Embarcações, onde se lê:

Motorista marítimo de 1.^a - VI

Deve ler-se motorista marítimo de 1.^a - V

Na página 1874, ponto 6 - Controle e economato, onde se lê:

Chefe de compras/ecónomo

Deve ler-se:

Ecónomo

Nas páginas 1883, 1884 e 1885, onde se lê:

ANEXO VII

Transição de categorias

Categoria anterior	Nível salarial anterior	Categoria atual	Nível salarial atual
Porteiro de restauração e bebidas	III	Porteiro de restauração e bebidas de 2. ^a	IV
Bagageiro	II	Bagageiro de 2. ^a	III
Mandarete	II	Mandarete de 2. ^a	III
Vigilante	III	Vigilante de 2. ^a	IV
Empregada de roupa/ lavanderia	II	Empregada de roupa/ lavanderia de 2. ^a	III
Empregada de andares	III	Empregada de andares de 2. ^a	IV
Controlador de mini-bares	III	Controlador de mini-bares de 2. ^a	IV
Controlador room-service	IV	Controlador room-service de 2. ^a	V
Costureira	III	Costureira de 2. ^a	IV
Escanção	V	Escanção principal	VI
Rececionista de restauração	IV	Rececionista de 1. ^a	V
Preparador de banquetes	III	Preparador de banquetes de 2. ^a	IV
Cafeteiro	III	Cafeteiro de 2. ^a	IV
Empregado de jogos	III	Empregado de jogos de 2. ^a	IV
Distribuidor de refeições	III	Distribuidor de refeições de 2. ^a	IV
Aspirante de amassador	IV	Amassador de 2. ^a	V
Nutricionista	VII	Nutricionista de 2. ^a	VIII
Microbiologista	VII	Microbiologista de 2. ^a	VIII
Copeiro	II	Copeiro de 2. ^a	III
Empregado de limpeza	II	Empregado de limpeza de 2. ^a	III
Guarda de lavabos	II	Empregado de lavabos/ vestiários	III
Preparador/embalador	III	Preparador/embalador de 2. ^a	IV
Empregado de refeitório	III	Empregado de refeitório de 2. ^a	IV
Empregado de refeitório (cantina concessionadas)	III	Empregado de refeitório (cantina concessionadas)	IV
Empregado de consultório	V	Empregado de consultório de 2. ^a	VI
Empregado de inalações	V	Empregado de inalações de 2. ^a	VI
Empregado de secção de fisioterapia	V	Empregado de secção de fisioterapia de 2. ^a	VI
Banheiro termal	III	Banheiro termal de 2. ^a	IV

Buvete	III	Buvete de 2. ^a	IV
Duchista	III	Duchista de 2. ^a	IV
Esteticista	III	Esteticista de 2. ^a	IV
Manicuro/pedicuro	III	Manicuro/pedicuro de 2. ^a	IV
Massagista terapêutico de recuperação e sauna	IV	Massagista terapêutico de recuperação e sauna de 1. ^a	V
Banheiro - nadador - salvador	IV	Banheiro - nadador - salvador de 1. ^a	V
Tratador/conservador de piscinas	IV	Tratador/conservador de piscinas de 1. ^a	V
Vigia de bordo	III	Vigia de bordo de 2. ^a	IV
Bilheteiro	III	Bilheteiro de 2. ^a	IV
Empregado de balneários	III	Empregado de balneários de 2. ^a	IV
Moço de terra	II	Moço de terra de 2. ^a	III
Rececionista de golfe	III	Rececionista de 2. ^a	IV
Caddie	III	Caddie de 2. ^a	IV
Tratador de cavalos	III	Tratador de cavalos de 1. ^a	IV
Empregado de bowling	III	Empregado de bowling de 1. ^a	IV
Rececionista de bowling	III	Rececionista de bowling de 1. ^a	IV
Disk-jockey	IV	Disk-jockey de 1. ^a	V
Rececionista de teleférico mais de 5 anos	V	Rececionista de teleférico de principal	VI
Rececionista de teleférico até 5 anos	IV	Rececionista de teleférico de 1. ^a	V
Eletromecânico de teleférico principal	VI	Eletromecânico de teleférico em geral de 1. ^a	IX
Eletromecânico de teleférico mais de 5 anos	V	Eletromecânico de teleférico geral 2. ^a	VIII
Eletromecânico de teleférico até 5 anos	IV	Eletromecânico de teleférico geral 2. ^a	VII
Guarda do parque de campismo	III	Guarda do parque de campismo de 2. ^a	IV
Guarda de acampamento turístico	III	Guarda de acampamento turístico de 2. ^a	IV
Formador	VIII	Formador de 2. ^a	IX
Secretário de direção	V	Secretário de direção principal	VI
Controlador de caixa	V	Controlador de caixa principal	VI
Caixa	V	Caixa de principal	VI
Cobrador	IV	Cobrador de 1. ^a	V
Técnico de acolhimento (guest relations)	VIII	Técnico de acolhimento (guest relations) de 1. ^a	IX
Gestor de preços (revenue manager)	VII	Gestor de preços (revenue manager) de 2. ^a	VIII
Promotor de vendas	VI	Promotor de vendas de 1. ^a	VII
Eletromecânico em geral	VI	Eletromecânico em geral de 2. ^a	VIII
Motorista marítimo	IV	Motorista marítimo de 2. ^a	V

Marinheiro	III	Marinheiro de 2. ^a	IV
Empregado de garagem	II	Empregado de garagem de 2. ^a	III
Expedidor	V	Expedidor principal	VI
Motorista	IV	Motorista de 1. ^a	V
Caixa fixo	VI	Caixa fixo de principal	VII
Caixa auxiliar volante	V	Caixa auxiliar volante de principal	VI
Controlador de entradas	IV	Controlador de entradas de 1. ^a	V
Porteiro	IV	Porteiro de 1. ^a	V
Florista	III	Florista de 2. ^a	IV
Jardineiro	III	Jardineiro de 2. ^a	IV
Bailarino	VI	Bailarino principal	VII
Cantor	VI	Cantor principal	VII
Músico	VI	Músico de 1. ^a	VII
Contra-regra	IV	Contra-regra de 1. ^a	V
Auxiliar de cena	IV	Auxiliar de cena de 1. ^a	V

Deve ler-se:

ANEXO VII

Transição de categorias

Categoria anterior	Nível salarial anterior	Categoria atual	Nível salarial atual
Trintanário principal	V	Trintanário principal	VI
Trintanário	III	Trintanário de 2. ^a	IV
Porteiro de restauração e bebidas	III	Porteiro de restauração e bebidas de 2. ^a	IV
Bagageiro	II	Bagageiro de 2. ^a	III
Mandarete	II	Mandarete de 2. ^a	III
Vigilante	III	Vigilante de 2. ^a	IV
Controlador	VI	Controlador principal	VII
Despenseiro/cavista	III	Despenseiro/cavista de 2. ^a	IV
Chefe de compras/ ecónomo	VI	Ecónomo de 2. ^a	VIII
Ajudante de despenseiro/cavista	II	Despenseiro/cavista de 3. ^a	III
Empregada de roupa/ lavanderia	II	Empregada de roupa/ lavanderia de 2. ^a	III
Empregada de andares/ quartos	III	Empregada de andares/ quartos de 2. ^a	IV
Controlador de minibares	III	Controlador de minibares de 2. ^a	IV
Controlador room- -service	IV	Controlador room- -service de 1. ^a	V
Costureira	III	Costureira de 2. ^a	IV
Escanção	V	Escanção principal	VI
Rececionista de restauração	IV	Rececionista de restauração de 1. ^a	V
Preparador de banquetes	III	Preparador de banquetes de 2. ^a	IV

Cafeteiro	III	Cafeteiro de 2. ^a	IV
Empregado de jogos	III	Empregado de jogos de 2. ^a	IV
Distribuidor de refeições	III	Distribuidor de refeições de 2. ^a	IV
Chefe de cozinha	VIII	Chefe de cozinha	IX
Subchefe de cozinha	VII	Subchefe de cozinha	VIII
Cozinheiro principal	VII	Cozinheiro principal	VIII
Cozinheiro de 1. ^a	VI	Cozinheiro de 1. ^a	VII
Cozinheiro de 2. ^a	IV	Cozinheiro de 2. ^a	V
Cozinheiro de 3. ^a	III	Cozinheiro de 3. ^a	IV
Assador grelhador	III	Assador/grelhador de 2. ^a	IV
Chefe/mestre pasteleiro	VIII	Chefe/mestre pasteleiro	IX
Subchefe/mestre pasteleiro	VII	Subchefe/mestre Pasteleiro	VIII
Pasteleiro principal	VII	Pasteleiro principal	VIII
Pasteleiro de 1. ^a	VI	Pasteleiro de 1. ^a	VII
Pasteleiro de 2. ^a	IV	Pasteleiro de 2. ^a	V
Pasteleiro de 3. ^a	III	Pasteleiro de 3. ^a	IV
Amassador/panificador principal	VII	Amassador/panificador principal	VIII
Amassador/panificador de 1. ^a	VI	Amassador/panificador de 1. ^a	VII
Amassador/panificador de 2. ^a	V	Amassador/panificador de 2. ^a	VI
Amassador de 3. ^a / aspirante	IV	Amassador de 3. ^a / aspirante	V
Aspirante de amassador	IV	Amassador de 2. ^a	V
Oficial de pastelaria de 1. ^a	VII	Oficial de pastelaria de 1. ^a	VIII
Oficial de pastelaria de 2. ^a	VI	Oficial de pastelaria de 2. ^a	VII
Oficial de pastelaria de 3. ^a	IV	Oficial de pastelaria de 3. ^a	V
Nutricionista	VII	Nutricionista de 2. ^a	VIII
Microbiologista	VII	Microbiologista de 2. ^a	VIII
Copeiro	II	Copeiro de 2. ^a	III
Empregado de limpeza	II	Empregado de limpeza de 2. ^a	III
Guarda de lavabos	II	Empregado de lavabos/ vestiários de 2. ^a	III
Preparador/embalador	III	Preparador/embalador de 2. ^a	IV
Empregado de refeitório	III	Empregado de refeitório de 2. ^a	IV
Empregado de refeitório (refeitórios, cantinas e bares sob regime de concessão)	III	Empregado de refeitório de 2. ^a (refeitórios, cantinas e bares sob regime de concessão)	IV
Cozinheiro principal (refeitórios, cantinas e bares sob regime de concessão)	VIII	Cozinheiro principal (refeitórios, cantinas e bares sob regime de concessão)	IX
Cozinheiro de 1. ^a (refeitórios, cantinas e bares sob regime de concessão)	VII	Cozinheiro de 1. ^a (refeitórios, cantinas e bares sob regime de concessão)	VIII

Cozinheiro de 2. ^a (refeitórios, cantinas e bares sob regime de concessão)	V	Cozinheiro de 2. ^a (refeitórios, cantinas e bares sob regime de concessão)	VI
Cozinheiro de 3. ^a (refeitórios, cantinas e bares sob regime de concessão)	IV	Cozinheiro de 3. ^a (refeitórios, cantinas e bares sob regime de concessão)	V
Empregado de consultório	V	Empregado de consultório de 1. ^a	VI
Empregado de inalações	V	Empregado de inalações de 1. ^a	VI
Empregado de secção de fisioterapia	V	Empregado de secção de fisioterapia de 1. ^a	VI
Banheiro termal	III	Banheiro termal de 2. ^a	IV
Buvete	III	Buvete de 2. ^a	IV
Duchista	III	Duchista de 2. ^a	IV
Esteticista	III	Esteticista de 2. ^a	IV
Manicuro/pedicuro	III	Manicuro/pedicuro de 2. ^a	IV
Massagista terapêutico de recuperação e sauna	IV	Massagista terapêutico de recuperação e sauna de 1. ^a	V
Banheiro/nadador/salvador	IV	Banheiro/nadador/salvador de 1. ^a	V
Tratador/conservador de piscinas	IV	Tratador/conservador de piscinas de 1. ^a	V
Vigia de bordo	III	Vigia de bordo de 2. ^a	IV
Bilheteiro	III	Bilheteiro de 2. ^a	IV
Empregado de balneários	III	Empregado de balneários de 2. ^a	IV
Moço de terra	II	Moço de terra de 2. ^a	III
Rececionista	III	Rececionista de 2. ^a	IV
Caddie	III	Caddie de 2. ^a	IV
Operador de golfe principal	IV	Operador de golfe principal	VI
Operador de golfe	III	Operador de golfe de 2. ^a	IV
Tratador de cavalos	III	Tratador de cavalos de 1. ^a	IV
Empregado de bowling	III	Empregado de bowling de 2. ^a	IV
Rececionista de bowling	III	Rececionista de bowling de 1. ^a	IV
Disk-jockey	IV	Disk-jockey de 1. ^a	V
Rececionista de teleférico com mais de 5 anos	V	Rececionista de teleférico principal	VI
Rececionista de teleférico até 5 anos	IV	Rececionista de teleférico de 1. ^a	V
Eletromecânico de teleférico principal	VI	Eletromecânico de teleférico em geral de 1. ^a	IX
Eletromecânico de teleférico com mais de 5 anos	V	Eletromecânico de teleférico em geral de 2. ^a	VIII
Eletromecânico de teleférico até 5 anos	IV	Eletromecânico de teleférico em geral de 2. ^a	VIII
Guarda do parque de campismo	III	Guarda de parque de campismo de 1. ^a	IV

Guarda de acampamento turístico	III	Guarda de acampamento turístico de 1.ª	IV
Formador	VIII	Formador de 1.ª	IX
Secretário de direção	V	Secretário de direção principal	VI
Controlador de caixa	V	Controlador de caixa principal	VI
Caixa	V	Caixa principal	VI
Cobrador	IV	Cobrador de 1.ª	V
Técnico de acolhimento (guest relations)	VIII	Técnico de acolhimento (guest relations) de 1.ª	IX
Gestor de preços (revenue manager)	VII	Gestor de preços (revenue manager) principal	VIII
Promotor de vendas	VI	Promotor de vendas principal	VII
Eletromecânico em geral	VI	Eletromecânico em geral de 2.ª	VIII
Motorista marítimo	IV	Motorista marítimo de 2.ª	V

Marinheiro	III	Marinheiro de 2.ª	IV
Empregado de garagem	II	Empregado de garagem de 2.ª	III
Expedidor	V	Expedidor de 1.ª	VI
Motorista	IV	Motorista de 1.ª	V
Caixa Fixo	VI	Caixa Fixo principal	VII
Caixa auxiliar volante	V	Caixa auxiliar volante de principal	VI
Controlador de entradas	IV	Controlador de entradas de 1.ª	V
Porteiro	IV	Porteiro de 1.ª	V
Florista	III	Florista de 2.ª	IV
Jardineiro	III	Jardineiro de 2.ª	IV
Bailarino	VI	Bailarino de 1.ª	VII
Cantor	VI	Cantor 1.ª	VII
Músico	VI	Músico de 1.ª	VII
Contra-regra	IV	Contra-regra de 1.ª	V
Auxiliar de cena	IV	Auxiliar de cena de 1.ª	V

»

DECISÕES ARBITRAIS

...

AVISOS DE CESSAÇÃO DA VIGÊNCIA DE CONVENÇÕES COLETIVAS

...

ACORDOS DE REVOGAÇÃO DE CONVENÇÕES COLETIVAS

...

JURISPRUDÊNCIA

...

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

I - ESTATUTOS

Associação Sindical dos Peritos Forenses da Polícia Judiciária - ASPF-PJ - Constituição

Estatutos aprovados em 4 de janeiro de 2019.

CAPÍTULO I

Denominação, sede, duração, natureza e objeto

Artigo 1.º

Denominação

A associação adota a denominação de Associação Sindical dos Peritos Forenses da Polícia Judiciária, abreviadamente designada ASPF-PJ.

Artigo 2.º

Sede

A ASPF-PJ terá a sua sede no Novo Edifício Sede da Polícia Judiciária, sito na Rua Gomes Freire, 1169-007 Lisboa, freguesia de Arroios, município de Lisboa, exercendo a sua atividade em todo o território da República Portuguesa.

Artigo 3.º

Duração

A ASPF-PJ terá duração por tempo indeterminado, a partir da data da sua constituição.

Artigo 4.º

Natureza

A ASPF-PJ é uma pessoa coletiva, de direito privado, sem fins lucrativos, dotada de autonomia administrativa e financeira, exercendo a sua atividade com independência, sem subordinação a qualquer ideologia político-partidária ou religiosa, atividade económico-lucrativa ou sindical ou dependência hierárquica.

Artigo 5.º

Objeto

A ASPF-PJ tem por objeto social:

a) Promover, defender e representar institucionalmente os

associados e os seus interesses associativos, profissionais, deontológicos e assistenciais;

b) Ver reconhecida legalmente a condição de perito forense;

c) Estimular e desenvolver a componente pericial da investigação criminal em todas as suas valências;

d) Criar, manter, estreitar e estimular as relações sociais, profissionais e intelectuais entre os seus associados;

e) Promover quaisquer objetivos que venham a ser definidos pelos órgãos da ASPF-PJ, dentro das suas atribuições.

Artigo 6.º

Realização dos objetivos

Para a realização dos seus objetivos, a ASPF-PJ procederá, designadamente, a:

a) Pronúncia sobre matérias de incidência associativa, deontológica e assistencial do exercício de atividade de perito forense;

b) Elaboração de estudos, trabalhos, artigos e demais ações destinadas à concretização dos planos de atividades devidamente aprovados;

c) Promoção de colóquios, simpósios, conferências ou outros eventos congêneres sobre assuntos que se revistam de interesse para a comunidade e a sociedade;

d) Divulgação de informações de caráter técnico, profissional e científico entre os seus associados, nomeadamente através de ações de formação e informação e encontros que possibilitem a valorização permanente dos associados;

e) Celebração de convénios, protocolos e outros acordos com entidades nacionais e estrangeiras, visando, nomeadamente, a realização de ações conjuntas, no âmbito dos estatutos da ASPF-PJ;

f) Filiação, associação ou adesão a organismos afins, nacionais ou estrangeiros, bem como criação de outras formas de representação;

g) Edição de publicações, de âmbito interno ou externo, sobre matéria associativa e técnico-científica;

h) Integração em conselhos consultivos, comissões de estudo, grupos de trabalho ou outros, para assuntos de relevância associativa;

i) Criação de colégios especializados;

j) Colaboração com órgãos jurisdicionais.

Artigo 7.º

Direito de tendência

1- A ASPF-PJ, pela sua própria natureza unitária, reconhece a existência no seu seio de diversas correntes de opinião político-ideológicas, cuja organização é, no entanto, exterior ao movimento sindical e da exclusiva responsabilidade dessas mesmas correntes de opinião.

2- As correntes de opinião exprimem-se através do exercício do direito de participação dos associados a todos os níveis e em todos os órgãos.

3- As correntes de opinião podem exercer a sua influência e participação sem que esse direito em circunstância alguma possa prevalecer sobre o direito de participação de cada associado individualmente considerado.

CAPÍTULO II

Dos associados

Artigo 8.º

Filiação e categorias

1- Podem ser associados da ASPF-PJ quem, independentemente da denominação funcional e enquanto trabalhador da Polícia Judiciária, exerça ou tenha exercido, comprovadamente, funções de perito forense, detendo especiais conhecimentos técnicos, científicos ou artísticos aplicados à apreciação e valoração de factos probatórios, nomeadamente quanto à recolha, análise e/ou interpretação de vestígios ou outros meios de prova.

2- Haverá três categorias de associados:

a) Efetivos - os trabalhadores da Polícia Judiciária que vierem a ser admitidos pela direção, os quais adquirem a qualidade de associados de pleno direito;

b) Extraordinários - os trabalhadores da Polícia Judiciária que deixem de exercer as funções de perito forense;

c) Honorários - as pessoas, singulares ou coletivas, de natureza pública ou privada, que tenham desenvolvido atividades relevantes nos campos de atuação da ASPF-PJ, a quem a assembleia-geral conceda essa categoria, mediante proposta do respetivo presidente, da direção ou de um décimo dos associados de pleno direito, sendo esta categoria cumulativa com qualquer das anteriores.

3- Os associados extraordinários e honorários não têm direito de voto e não podem ser eleitos para quaisquer cargos diretivos, podendo, porém, desempenhar outras funções de designação não eletiva.

Artigo 9.º

Admissão

1- A admissão de associados efetivos formaliza-se mediante inscrição, sob condição, e na dependência de aprovação da direção, comprovando no ato da inscrição a sua qualidade de trabalhador da Polícia Judiciária.

2- A concessão da categoria de associado honorário pela assembleia-geral, nos termos da alínea b) do número 2 do

artigo anterior, isenta de quaisquer encargos sociais quem com ela for distinguido.

3- Há lugar a recurso, para o presidente da mesa da assembleia-geral, da deliberação da direção que indefira o pedido de admissão como associado.

Artigo 10.º

Direitos

1- São, designadamente, direitos dos associados efetivos:

a) Participar e votar nas assembleias gerais e em todas as atividades da ASPF-PJ;

b) Eleger e ser eleito para os órgãos sociais da ASPF-PJ a que se referem os presentes estatutos;

c) Submeter à apreciação da direção quaisquer assuntos de reconhecido interesse para a prossecução dos fins da ASPF-PJ;

d) Utilizar e beneficiar dos bens e serviços que a ASPF-PJ faculte, nas condições aprovadas pela direção, mediante o pagamento de taxas se deliberado;

e) Obter informação sobre a vida da ASPF-PJ que possa legalmente ser divulgada e que tenha interesse para quem a solicita, não pondo em causa o regular funcionamento da ASPF-PJ e dos seus órgãos, cabendo a decisão à direção, com possibilidade de recurso para a mesa da assembleia-geral;

f) Usufruir de apoio jurídico consultivo em questões resultantes da atividade associativa e profissional.

2- São direitos dos demais associados os previstos nas alíneas c), d) e e) do número anterior e, ainda, participar, sem direito de voto, nas assembleias gerais.

Artigo 11.º

Deveres

1- São deveres gerais dos associados efetivos:

a) Cumprir as obrigações estatutárias e regulamentares, bem como as deliberações dos órgãos sociais;

b) Cooperar e apoiar as atividades da ASPF-PJ na prossecução dos seus objetivos;

c) Exercer, com zelo e diligência, os cargos para que tenham sido eleitos, salvo motivo especial de escusa reconhecidamente impeditivo;

d) Comparecer às reuniões para que tenham sido convocados, especialmente à assembleia-geral;

e) Pagar as joias e as quotas que forem fixadas.

2- São deveres dos demais associados os previstos nas alíneas a), b) e e) do número anterior, com ressalva do disposto no artigo 8.º, número 2.

Artigo 12.º

Perda da categoria de associado

1- Perde a categoria de associado:

a) Quem o solicite por escrito à direção;

b) Quem infringir as obrigações estatutárias e regulamentares;

c) Quem não efetuar o pagamento das suas quotas e, após notificação por carta registada com aviso de receção para a

proceder à respetiva liquidação, o não o fizer no prazo de 10 dias, ficando automaticamente suspenso dos seus direitos sociais, e se a situação persistir nos três meses seguintes;

d) Quem atentar contra os interesses da ASPF-PJ, nomeadamente, com a adoção de condutas que contribuam para o seu descrédito, desprestígio ou prejuízo.

2- A exclusão prevista na alínea d) do número anterior poderá ser promovida oficiosamente pela direção ou a requerimento de, pelo menos, um décimo dos associados de pleno direito, devidamente fundamentada, não podendo ser determinada a exclusão sem prévia audiência do interessado.

3- Da decisão de exclusão poderá ser interposto recurso para o presidente da mesa da assembleia-geral, mediante requerimento de onde constem as razões da discordância com a decisão proferida e as que levariam, na opinião do recorrente, a decisão diversa.

4- Quem deixar de exercer funções previstas no número 1 do artigo 7.º perde a categoria de associado efetivo, sendo-lhe automaticamente atribuída a categoria de associado extraordinário.

Artigo 13.º

Readmissão

1- Os associados que, nos termos do número 1, alínea a), do artigo anterior, se desvinculem da ASPF-PJ podem nela ser readmitidos mediante solicitação escrita à direção e nova inscrição, com o respetivo pagamento de joia.

2- Os associados que, nos termos do número 1, alínea c), do artigo anterior, tenham perdido essa categoria, são automaticamente readmitidos logo que retomem o cumprimento do dever de pagamento, incluindo a regularização das quotas vencidas.

CAPÍTULO III

Dos órgãos

SECÇÃO I

Disposições gerais

Artigo 14.º

Órgãos sociais

1- São órgãos sociais da ASPF-PJ a assembleia-geral, a direção, o conselho fiscal e o conselho científico.

2- Os membros dos órgãos da ASPF-PJ são eleitos pelos associados efetivos, através de sufrágio direto e secreto, sendo sempre admitida a sua reeleição.

3- No caso de ocorrerem vagas nos cargos sociais, designadamente por via de renúncia, a direção, ouvida previamente a mesa da assembleia-geral, preencherá esses cargos com os membros suplentes de cada órgão até novas eleições.

4- Se, esgotados os membros suplentes, se verificar ainda lacuna quanto ao preenchimento do cargo, a direção cooptará novo membro de entre os associados de pleno direito, ouvida previamente a mesa da assembleia-geral.

5- Caso ocorra, posteriormente à designação de membro, alguma incapacidade ou incompatibilidade que constitua impedimento a essa designação e o membro não deixe de exercer o cargo ou não remova a incompatibilidade superveniente no prazo de 30 dias, deve a direção, ouvida a mesa da assembleia-geral, declarar o termo das funções.

6- No caso de demissão da totalidade dos membros de qualquer órgão social, a assembleia-geral elegerá novos membros para esse órgão, no prazo de 30 dias, em sessão extraordinária convocada pela mesa.

SECÇÃO II

Assembleia-geral

Artigo 15.º

Assembleia-geral

1- A assembleia-geral é o órgão soberano da ASPF-PJ, sendo composta por todos os associados no pleno gozo dos seus direitos e a sua mesa constituída por um presidente, um vice-presidente e um secretário.

2- Com os membros efetivos será eleito um suplente, destinado a preencher vaga que eventualmente venha a verificar-se.

3- Podem ser convidados a participar nas reuniões da assembleia-geral, sem direito de voto, quaisquer membros das estruturas representativas dos trabalhadores da Polícia Judiciária, de associações congéneres e outras pessoas ou entidades tidas por convenientes.

4- A assembleia-geral reunirá em sessão ordinária no primeiro trimestre de cada ano civil.

5- A assembleia-geral reunirá em sessão extraordinária por iniciativa do presidente da mesa, a pedido da direção, do conselho fiscal ou por requerimento subscrito e devidamente fundamentado por, pelo menos, um quinto da totalidade dos associados de pleno direito.

6- No decurso das reuniões da assembleia-geral, ante a ausência de um ou mais membros da mesa, podem ser nomeados, temporariamente, pelo membro ou membros da mesa presentes, outros membros dentre os associados de pleno direito presentes, os quais cessam funções no final dessa assembleia-geral.

Artigo 16.º

Competências

São competências da assembleia-geral as definidas pelo artigo 172.º do Código Civil e pelos presentes estatutos, designadamente:

a) Eleger, substituir e destituir os membros dos órgãos sociais da ASPF-PJ;

b) Apreciar e aprovar o relatório da gestão, a proposta de orçamento, o plano de atividades, as contas da gerência do ano findo e demais documentos de prestação de contas, acompanhados de parecer do conselho fiscal, o que deverá acontecer durante o primeiro trimestre de cada ano civil;

c) Decidir sobre a alteração dos estatutos da ASPF-PJ;

d) Aprovar os regulamentos sobre o funcionamento dos órgãos sociais, sobre o processo eleitoral e sobre a inscrição e quotização dos associados;

e) Fixar o montante da joia e das quotas, mediante proposta da direção;

f) Deliberar sobre a dissolução e alienação dos bens da ASPF-PJ;

g) Discutir os demais atos da direção e do conselho fiscal, deliberando sobre eles;

h) Conceder a categoria de associado honorário, conforme previsto no artigo 7.º, alínea c);

i) Fiscalizar a legalidade do ato eleitoral;

j) Decidir, como segunda instância, dos recursos admissíveis das decisões proferidas pelos órgãos sociais, respetivos titulares ou outros que não caíam na competência específica de outro órgão;

k) Apreciar e votar a integração da ASPF-PJ em federações e/ou confederações de associações similares e outras pessoas ou entidades que se tenham convenientes;

l) Pronunciar-se sobre os assuntos que, nos termos do artigo 14.º, número 5, lhe sejam submetidos, e todos os outros que, pelos presentes estatutos, pelos regulamentos internos e por lei lhe incumbam.

Artigo 17.º

Presidente

1- Compete ao presidente, designadamente:

a) Convocar as assembleias gerais ordinárias e, quando lhe compita, as extraordinárias;

b) Presidir às reuniões da assembleia-geral, orientar os trabalhos e esclarecer as dúvidas que se suscitem;

c) Comunicar, no prazo de oito dias, a todos os associados as decisões tomadas em assembleia-geral;

d) Receber as candidaturas aos órgãos sociais da ASPF-PJ;

e) Assinar as atas das sessões e proceder à legalização dos livros respeitantes à assembleia-geral;

f) Decidir recurso da deliberação da direção quanto à exclusão de associados, nos termos do artigo 11.º, números 2 e 3;

g) Decidir as questões de interpretação e integração de lacunas sobre os estatutos e regulamentos da ASPF-PJ, ouvidos os restantes membros da mesa, bem como o presidente da direção;

h) Nas suas faltas ou impedimentos, o presidente da mesa será substituído pelo vice-presidente e este pelo secretário.

Artigo 18.º

Secretário

Compete ao secretário, designadamente:

a) Secretariar as reuniões da assembleia-geral;

b) Tratar o expediente da mesa;

c) Lavrar, ler e assinar as atas das sessões, conjuntamente com o presidente da mesa;

d) Conservar, guardar e manter em ordem os livros e folhas de atas e as listas de presenças, bem como o expediente a eles relativo;

e) Autenticar com a sua rubrica toda a documentação submetida à assembleia-geral e referida nas respetivas atas.

Artigo 19.º

Convocação e deliberações

1- A convocação para a assembleia-geral ordinária será feita, designadamente, mediante publicação na página principal do sítio da ASPF-PJ, por afixação edital na sede e por correio eletrónico, com indicação da data, hora, local e ordem de trabalhos, com antecedência mínima de 30 dias.

2- Em ano de eleições, a assembleia-geral ordinária será convocada, nos termos do número anterior, com antecedência mínima de 45 dias.

3- A convocação para assembleia-geral extraordinária será feita nos termos do número 1, com antecedência mínima de 72 horas.

4- A assembleia-geral considera-se legalmente constituída e pode deliberar, em primeira convocação, se estiverem presentes, pelo menos, mais de metade dos associados de pleno direito, ou, meia hora mais tarde, com qualquer número desses associados.

5- As deliberações da assembleia-geral, a consignar em ata, são tomadas por maioria absoluta de votos dos associados de pleno direito presentes, salvo os casos em que a lei, os estatutos ou os regulamentos disponham de forma diversa.

6- As deliberações sobre a dissolução ou prorrogação da ASPF-PJ, bem como sobre a alteração dos estatutos, serão efetuadas em assembleia-geral expressamente convocada para o efeito, requerendo o voto favorável de três quartos do número de associados de pleno direito presentes, desde que estes representem dois terços do total dos associados de igual categoria.

7- As deliberações sobre a destituição de membros dos órgãos sociais serão efetuadas em assembleia-geral expressamente convocada para o efeito, requerendo o voto favorável de três quartos do número de associados de pleno direito presentes, desde que estes representem um terço do total dos associados de igual categoria.

8- Cada associado de pleno direito tem direito a um voto, não sendo admitidos os votos por delegação.

9- A assembleia-geral reunirá em conformidade com o regimento estabelecido.

SECÇÃO III

Direção

Artigo 20.º

Direção

1- A direção é o órgão executivo da ASPF-PJ e é constituída por um presidente, um vice-presidente, um tesoureiro, um secretário e um a cinco vogais, desde que em número ímpar, eleitos pela assembleia-geral, que cessa no ato da posse dos membros que lhe sucederem.

2- Com os membros efetivos serão eleitos três suplentes, destinados a preencher as vagas que eventualmente venham a verificar-se.

3- A direção toma posse perante a mesa da assembleia-geral.

4- A direção delibera sempre por maioria absoluta de votos dos seus membros, tendo o presidente ou quem presidir, em caso de empate, voto de qualidade.

5- A direção reunirá mensalmente e sempre que o presidente ou a maioria dos seus membros o solicite.

6- Poderão assistir às reuniões da direção, sem direito a voto:

- a) Os membros do conselho fiscal;
- b) Qualquer pessoa que para tal tenha sido convocada.

Artigo 21.º

Competências

1- São competências da direção, designadamente:

- a) Cumprir e fazer cumprir os presentes estatutos, os regulamentos internos e a lei;
- b) Representar a ASPF-PJ em juízo e fora dele;
- c) Administrar o património da ASPF-PJ e dirigir a sua atividade;
- d) Prosseguir os objetivos para que foi criada a ASPF-PJ;
- e) Constituir mandatários, os quais obrigarão a ASPF-PJ, de acordo com os respetivos mandatos;
- f) Promover a elaboração ou alteração de regulamentos internos;
- g) Elaborar o relatório de gestão, a proposta de orçamento anual, o plano de atividades, as contas da gerência, demais documentos de prestação de contas e outras diligências necessárias à boa gestão da ASPF-PJ;
- h) Submeter à assembleia-geral, para aprovação, o relatório de gestão, a proposta de orçamento, o plano de atividades, as contas da gerência do ano findo e demais documentos de prestação de contas, acompanhados de parecer do conselho fiscal, o que deverá acontecer durante o primeiro trimestre de cada ano civil;
- i) Propor à assembleia-geral o montante da joia e das quotas a fixar para o ano seguinte;
- j) Admitir e exonerar os associados e propor a suspensão dos seus direitos ou deliberar sobre a exclusão;
- k) Criar comissões especializadas e/ou grupos de trabalho e coordenar as suas atividades;
- l) Requerer a convocação da assembleia-geral;
- m) Designar a comissão eleitoral;
- n) Nomear associados da ASPF-PJ para a representar em eventos oficiais ou organismos privados em que seja chamada a participar;
- o) Promover a arrecadação de receitas e liquidação de despesas;
- p) Manter uma relação atualizada de dados atualizados relativos aos associados que facilitem a comunicação entre estes e a ASPF-PJ.

2- A ASPF-PJ obriga-se pela assinatura conjunta de, pelo menos, dois membros da direção, um dos quais deverá ser o presidente ou o vice-presidente, assim como pela assinatura de um único mandatário com poderes bastantes, conferidos nos termos da alínea e) do número anterior, nos limites do respetivo mandato.

3- Os membros da direção respondem solidariamente para com a ASPF-PJ, pelos danos a esta causados, por atos ou

omissões praticados com a preterição dos deveres estatutários ou legais, salvo se provarem que procederam sem culpa, ficando, porém, exonerados de responsabilidade quando o ato ou omissão assente em deliberação dos demais associados.

4- A direção poderá delegar em outros associados de pleno direito a prática de atos de mero expediente, sendo como tal considerados os atos que a não obriguem juridicamente.

Artigo 22.º

Presidente

1- Compete ao presidente, designadamente:

- a) Convocar os membros da direção para as reuniões;
 - b) Presidir às reuniões da direção;
 - c) Executar e fazer executar as deliberações;
 - d) Gerir financeiramente a ASPF-PJ em coordenação com o tesoureiro;
 - e) Conduzir o processo de eleição da mesa da assembleia-geral, no caso de demissão desta antes do fim do seu mandato.
- 2- Nas suas faltas ou impedimentos, o presidente será substituído pelo vice-presidente e este pelo tesoureiro.

SECÇÃO IV

Conselho fiscal

Artigo 23.º

Conselho fiscal

1- O conselho fiscal é o órgão de controlo contabilístico e financeiro da ASPF-PJ e é constituído por um presidente e dois vogais, eleitos pela assembleia-geral.

2- Com os membros efetivos será eleito um suplente, destinado a preencher a vaga que eventualmente venha a verificar-se.

3- O conselho fiscal delibera por maioria absoluta de votos dos seus membros, tendo o presidente ou quem presidir, em caso de empate, voto de qualidade.

4- O presidente do conselho fiscal pode intervir, sem direito a voto, nas reuniões da direção, desde que o presidente desta o solicite.

5- O conselho fiscal reunirá, ordinariamente, pelo menos, uma vez por trimestre e, extraordinariamente, sempre que o respetivo presidente o convoque.

Artigo 24.º

Competências

São competências do conselho fiscal, designadamente:

- a) Cumprir e fazer cumprir os presentes estatutos, os regulamentos internos e a lei;
- b) Examinar a contabilidade da ASPF-PJ e, se necessário, recorrer a um técnico oficial de contas;
- c) Elaborar, relativamente a cada exercício, parecer sobre a proposta de orçamento para a gerência seguinte, a apresentar pela direção até 15 dias antes da data marcada para a realização da assembleia-geral ordinária;

d) Publicar parecer sobre o relatório de gestão, o plano de atividades, as contas da gerência e demais documentos de prestação de contas, referentes ao ano social findo;

e) Verificar, periodicamente, a legalidade das despesas efetuadas e a conformidade estatutária dos atos da direção;

f) Participar nas reuniões da direção em que sejam versadas matérias da sua competência e dar parecer sobre qualquer consulta que por aquela lhe seja solicitada.

Artigo 25.º

Presidente

1- Compete ao presidente, designadamente:

a) Convocar os membros do conselho fiscal para as reuniões;

b) Presidir às reuniões do conselho fiscal;

c) Convocar extraordinariamente a direção, depois de ouvidos os restantes membros;

d) Requerer uma assembleia-geral extraordinária sempre que o julgar necessário;

e) Executar e fazer executar as deliberações.

2- Nas suas faltas ou impedimentos, o presidente será substituído pelo primeiro vogal.

SECÇÃO V

Conselho científico

Artigo 26.º

Conselho científico

1- O conselho científico é um órgão da ASPF-PJ com autonomia técnica e científica e é constituído por um presidente, um vice-presidente, um secretário e quatro vogais.

2- O presidente do conselho científico pode intervir, sem direito a voto, nas reuniões da direção, desde que o presidente desta o solicite.

3- A destituição do conselho científico compete única e exclusivamente à assembleia-geral, por proposta fundamentada do presidente do conselho científico ou do presidente da direção.

Artigo 27.º

Competências

São competências do conselho científico, designadamente:

a) Cumprir e fazer cumprir os presentes estatutos, os regulamentos internos e a lei;

b) Emitir pareceres sobre questões que lhe forem colocadas pela direção e sobre quaisquer outras que os seus membros entendam dever discutir e pronunciar-se;

c) Produzir e promover estudos dentro do objeto associativo;

d) Participar nas reuniões da direção em que sejam versadas matérias da sua competência e dar parecer sobre qualquer consulta que por aquela lhe seja solicitada.

SECÇÃO VI

Mandatos

Artigo 28.º

Duração

A duração do mandato dos titulares dos órgãos sociais da ASPF-PJ é de dois anos, cessando no ato de posse dos membros que lhes sucederem.

CAPÍTULO IV

Do regime financeiro

Artigo 29.º

Disposições gerais

1- As disponibilidades financeiras da ASPF-PJ serão obrigatoriamente depositadas numa instituição de crédito, em conta própria.

2- Com base nas previsões de receitas e despesas, a direção elaborará anualmente proposta de orçamento.

Artigo 30.º

Receitas

Constituem, designadamente, receitas da ASPF-PJ:

a) A joia e quotas pagas pelos associados, bem como os donativos periódicos ou extraordinários que estes entendam fazer;

b) A receita de serviços e atividades decorrentes do exercício da ASPF-PJ;

c) Os juros e rendimentos de bens, fundo de reserva ou dinheiro depositados;

d) Os subsídios, legados ou donativos que lhe sejam atribuídos, bem como quaisquer outros permitidos por lei;

e) A venda de publicações.

Artigo 31.º

Despesas

As despesas da ASPF-PJ são as que resultam do exercício das suas atividades, em cumprimento dos presentes estatutos, dos regulamentos internos e das que lhe sejam impostas por lei.

Artigo 32.º

Património

O património social da ASPF-PJ é constituído por tudo o que venha a adquirir a título oneroso ou gratuito.

CAPÍTULO V

Extinção e liquidação

Artigo 33.º

Extinção

A ASPF-PJ extingui-se-á nos termos do artigo 182.º do Código Civil.

Artigo 34.º

Destino dos bens

1- Em caso de dissolução, o ativo da ASPF-PJ, depois de satisfeito o passivo, reverterá integralmente a favor da entidade que, imperativamente, se revista de interesse social e que a assembleia-geral determinar.

2- A dissolução só poderá ser efetuada em assembleia-geral, nos termos das disposições conjugadas dos artigos 15.º, alínea f) e 18.º, número 6.

3- Em caso de dissolução, a assembleia-geral nomeará imediatamente uma comissão liquidatária.

CAPÍTULO VI

Disposições finais e transitórias

Artigo 35.º

Ano social

O ano social da ASPF-PJ é coincidente com o ano civil, iniciando-se a um de janeiro e terminando a trinta e um de dezembro.

Artigo 36.º

Prazos

Salvo referência explícita, os prazos referidos nos pre-

sentes estatutos e nos regulamentos internos são tidos como civis, não se suspendendo durante as férias judiciais.

Artigo 37.º

Remuneração dos membros dos órgãos sociais

Os membros dos órgãos sociais exercerão os seus cargos sem qualquer remuneração, sem embargo de serem ressarcidos das despesas que suportarem no exercício de funções e em representação da ASPF-PJ, desde que justificadas, podendo ser autorizado pela direção o adiantamento sempre que o membro do órgão social o solicite fundamentadamente.

Artigo 38.º

Alteração dos estatutos

A alteração dos estatutos da ASPF-PJ só poderá efetuar-se em assembleia-geral, nos termos das disposições conjugadas dos artigos 15.º, alínea c) e 18.º, número 6.

Artigo 39.º

Competência jurisdicional

Em tudo o não previsto nos presentes estatutos vigorarão as disposições legais vigentes, sendo exclusivamente competente para dirimir qualquer litígio emergente dos presentes estatutos e sua aplicação, o Tribunal de Comarca de Lisboa, com expressa renúncia a quaisquer outros.

Registado em 7 de fevereiro de 2019, ao abrigo do artigo 447.º do Código do Trabalho, sob o n.º 7, a fl. 188 do livro n.º 2.

II - DIREÇÃO

Associação Sindical dos Peritos Forenses da Polícia Judiciária - ASPF-PJ - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 4 de janeiro de 2019 para o mandato de dois anos.

Direção:

Presidente - Manuel Mourato.

Vice-presidente - Alice Machado.

Secretário - Filipe Relveiro.

Tesoureiro - Paulo Miguel Ferreira.

Vogal - Ana Isabel Alves.

Vogal/Supl. - Ricardo Amaral.

UGT - Leiria, União Geral de Trabalhadores de Leiria - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 15 de dezembro de 2018 para o mandato de quatro anos.

Secretariado da UGT-Leiria

Efetivos:

Presidente - Francisco Joaquim Carapinha Barrenho.

SPZC - Representado por Licínia Gomes da Silva.

SINDEQ - Representado por Luís Armando Costa Bernardo.

SBC - Representado por António Carlos Correia Gonçalves.

SINTAP - Representado por Marco José Oliveira Cardoso.
SITRA - Representado por Arlindo Marques Martins.
FNE - Representado por Maria Madalena Lopes da Costa Mateus.

Suplentes:

SINTAP - Representado por Vânia Filipa de Jesus Almeida.

SINDITE - Representado por Mónica Sofia Castro Costa.
SINDEL - Representado por Manuel António Silva Oliveira.
S. Enferm. - Representado por Ana Rita Silva Sousa.
STAS - Representado por Ricardo António Pôla Rosa.

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

I - ESTATUTOS

Associação Nacional das Indústrias de Vestuário, Confecção e Moda - ANIVEC/APIV - Alteração

Alteração aprovada em 4 de janeiro de 2019, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 16, de 29 de abril de 2015.

Artigo 14.º

Órgãos electivos

1- Os membros da mesa da assembleia geral, da direcção e do conselho fiscal são eleitos por escrutínio secreto e por um período de quatro anos, admitindo-se a reeleição.

2 e 3- (*Mantém-se.*)

Artigo 19.º

Reuniões

1- (*Mantém-se.*)

a) (*Mantém-se.*)

b) (*Mantém-se.*)

c) No 1.º trimestre, de quatro em quatro anos para a eleição dos órgãos sociais.

2- (*Mantém-se.*)

3- As assembleias gerais eleitorais efectuem-se quadrienalmente, e as assembleias gerais eleitorais intercalares quando se verifique a vacatura de qualquer órgão social.

Registado em 8 de fevereiro de 2019, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 9, a fl. 141 do livro n.º 2.

II - DIREÇÃO

...

COMISSÕES DE TRABALHADORES

I - ESTATUTOS

...

II - ELEIÇÕES

...

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

I - CONVOCATÓRIAS

CTT - Correios de Portugal, SA - Convocatória

Nos termos da alínea *a)* do número 1 do artigo 28.º, da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, procede-se à publicação da comunicação efetuada pelo Sindicato Nacional dos Trabalhadores dos Correios e Telecomunicações - SNTCT, 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 11 de janeiro de 2019, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho, na empresa CTT - Correios de Portugal, SA.

«Pela presente comunicamos a V. Ex.ª com a antecedência exigida no número 3 do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009 de 10 de setembro, que no dia 20 de maio de 2019, realizar-se-á na empresa abaixo identificada, o ato eleitoral com vista à eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho, conforme disposto nos artigos 21.º, 26.º e seguintes da Lei n.º 102/2009.

Empresa: CTT - Correios de Portugal, SA.

Morada: Av. D. João II, Lote 01.12.03, 1999-001 Lisboa».

II - ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES

Font Salem Portugal, SA - Eleição

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa Font Salem Portugal, SA, realizada em 30 de janeiro de 2019, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 43, de 22 de novembro de 2018.

Efetivos:

Anselmo Rui Rodrigues Henriques.

Mara Sofia Alves Simões Soares.

José Manuel Aires Garcia.

Suplentes:

Vítor Manuel Coelho Gomes.

David Avelar Batista.

Catarina Isabel Sangalhos Pinto.

Registado em 12 de fevereiro, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 9, a fl. 136 do livro n.º 2.

Salm Portugal, Sociedade Unipessoal L.^{da} - Eleição

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa Salm Portugal, Sociedade Unipessoal L.^{da}, realizada em 31 de janeiro de 2019, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 43, de 22 de novembro de 2018.

Efetivos:

Dora Liliana Peres Amendoeira Branco.

Suplente:

Ana Luzia Nunes Domingos.

Registado em 7 de fevereiro de 2019, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 7, a fl. 136 do livro n.º 1.

Serviços Municipalizados de Castelo Branco - Eleição

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa Serviços Municipalizados de Castelo Branco, realizada em 25 de janeiro de 2019, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 41, de 8 de novembro de 2018.

Efetivos:

José Manuel Marques Ribeiro dos Santos.

Rosa Maria dos Santos Paulo.

Suplentes:

Luís Manuel Cardoso Marques.

José António da Silva Justo.

Registado em 12 de fevereiro de 2019, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 8, a fl. 136 do livro n.º 1.