



Propriedade
Ministério do Trabalho, Solidariedade
e Segurança Social

Edição
Gabinete de Estratégia
e Planeamento

Direção de Serviços de Apoio Técnico
e Documentação

ÍNDICE

Conselho Económico e Social:

Arbitragem para definição de serviços mínimos:

...

Regulamentação do trabalho:

Despachos/portarias:

...

Portarias de condições de trabalho:

...

Portarias de extensão:

- Portaria de extensão do contrato coletivo e suas alterações entre a Associação Industrial e Comercial do Café - AICC e a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal	558
- Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a Associação Portuguesa dos Industriais de Calçado, Componentes e Artigos de Pele e Seus Sucedâneos - APICCAPS e a Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal - FESETE e do contrato coletivo entre a mesma associação de empregadores e a Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - COFESINT e outra	559
- Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a APCOR - Associação Portuguesa da Cortiça e a Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro - FEVICCOM e outros (pessoal fabril)	560
- Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a APCOR - Associação Portuguesa da Cortiça e o Sindicato do Comércio, Escritórios e Serviços - SINDCES/UGT (pessoal de escritórios)	561
- Portaria de extensão do contrato coletivo entre a FENAME - Federação Nacional do Metal e o Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços - SITESE e outros	562
- Portaria de extensão do acordo de empresa entre o Serviço de Utilização Comum dos Hospitais (SUCH) e a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outras	563
- Portaria de extensão do contrato coletivo entre a AECOPS - Associação de Empresas de Construção e Obras Públicas e Serviços e outras e a Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços - FETESE e outros	564
- Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a Associação do Comércio, Indústria, Serviços e Turismo do Distrito de Setúbal e outra e o CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outro ...	565

- Portaria de extensão das alterações dos contratos coletivos entre a GROQUIFAR - Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - COFESINT e outra, entre a mesma associação de empregadores e a FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outra, e ainda entre a mesma associação de empregadores e o Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços - SITESE (comércio por grosso de produtos químicos para a indústria ou agricultura)	567
- Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a APIMPrensa - Associação Portuguesa de Imprensa e a Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços - FETESE	568

Convenções coletivas:

- Contrato coletivo entre a Associação Portuguesa de Escolas de Condução - APEC e a Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações - FECTRANS - Alteração salarial e outras/texto consolidado	569
- Acordo de empresa entre a Oitante, SA e a Federação dos Sindicatos Independentes da Banca - FSIB	584
- Acordo de empresa entre o Centro de Formação Profissional da Indústria do Calçado - CFPIC e o Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Centro - STFPSC e outros - Revisão global	608

Decisões arbitrais:

...

Avisos de cessação da vigência de convenções coletivas:

...

Acordos de revogação de convenções coletivas:

...

Jurisprudência:

...

Organizações do trabalho:

Associações sindicais:

I – Estatutos:

- Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Educação a Contrato - SINATEC - Constituição	643
- SIMM - Sindicato Independente dos Motoristas de Mercadorias - Alteração	651

II – Direção:

- Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Educação a Contrato - SINATEC - Eleição	652
- SIMM - Sindicato Independente dos Motoristas de Mercadoria - Eleição	652
- Sindicato dos Técnicos de Segurança Aérea - SITECSA - Eleição	652
- Sindicato dos Trabalhadores da Actividade Seguradora (STAS) - Eleição	652
- Sindicato dos Trabalhadores dos Registos e do Notariado - STRN - Eleição	652
- STMETRO - Sindicato dos Trabalhadores do Metropolitano de Lisboa - Eleição	653

- Sindicato dos Capitães, Oficiais Pilotos, Comissários e Engenheiros da Marinha Mercante - OFICIAISMAR - Eleição	653
---	-----

Associações de empregadores:

I – Estatutos:

...

II – Direção:

...

Comissões de trabalhadores:

I – Estatutos:

- BNP Paribas Securities Services, SA - Sucursal em Portugal - Alteração	654
--	-----

II – Eleições:

- BNP Paribas Securities Services, SA - Sucursal em Portugal - Eleição	664
--	-----

Representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho:

I – Convocatórias:

- LBC Tanquipor, SA - Convocatória	665
- Verallia Portugal, SA - Convocatória	665

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

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

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

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

Nota:

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

SIGLAS

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

CONSELHO ECONÓMICO E SOCIAL

ARBITRAGEM PARA DEFINIÇÃO DE SERVIÇOS MÍNIMOS

...

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

DESPACHOS/PORTARIAS

...

PORTARIAS DE CONDIÇÕES DE TRABALHO

...

PORTARIAS DE EXTENSÃO

Portaria de extensão do contrato coletivo e suas alterações entre a Associação Industrial e Comercial do Café - AICC e a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal

O contrato coletivo e suas alterações entre a Associação Industrial e Comercial do Café - AICC e a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal, publicados, no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 13, de 8 de abril de 2011, e n.º 29, de 8 de agosto de 2016, abrangem no território do Continente as relações de trabalho entre empregadores que se dediquem à indústria de torrefação de café e sucedâneos e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações que os outorgaram.

As partes signatárias requereram a extensão das alterações do contrato coletivo e suas alterações na mesma área geográfica e setor de atividade aos empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante e aos trabalhado-

res ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não representados pela associação sindical outorgante, observando o disposto nas alíneas *a)* e *b)* do número 1 da Resolução do Conselho de Ministros n.º 90/2012, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 211, de 31 de outubro, alterada pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 43/2014, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 122, de 27 de junho de 2014, doravante designada por RCM.

De acordo com o apuramento do Relatório Único/Quadros de Pessoal de 2014, a parte empregadora subscritora da convenção cumpre o requisito previsto na subalínea *ii)* da alínea *c)* do número 1 da RCM porquanto, o número dos respetivos associados, diretamente ou através da estrutura representada, é constituído em mais de 30 % por micro, pequena e médias empresas.

Considerando que a convenção atualiza a tabela salarial e que importa ter em conta os seus efeitos no emprego e na competitividade das empresas do setor, procedeu-se ao estudo de avaliação do impacto da extensão da tabela salarial. Segundo os Quadros de Pessoal de 2014 a atualização das

retribuições efetivas dos trabalhadores por conta de outrem abrangidos pela presente extensão representa um acréscimo nominal de 0,2 % na massa salarial do total dos trabalhadores por conta de outrem abrangidos.

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

Foi publicado o aviso relativo ao projeto da presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 2, de 15 de janeiro de 2017, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

De acordo com o número 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho, ponderadas as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão e observados os critérios necessários para o alargamento das condições de trabalho previstas em convenção coletiva, nomeadamente o critério previsto na subalínea ii) da alínea c) do número 1 da RCM, promove-se a extensão do contrato coletivo e das suas alterações.

Assim,

Manda o Governo, pelo Secretário de Estado do Emprego, no uso da competência delegada pelo Despacho n.º 1300/2016, de 13 de janeiro de 2016, do Ministro do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 18, de 27 de janeiro de 2016, ao abrigo do artigo 514.º e do número 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho e da Resolução do Conselho de Ministros n.º 90/2012, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 211, de 31 de outubro, alterada pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 43/2014, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 122, de 27 de junho de 2014, o seguinte:

Artigo 1.º

1- As condições de trabalho constantes do contrato coletivo e suas alterações, em vigor, entre a Associação Industrial e Comercial do Café - AICC e a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal, respetivamente, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 13, de 8 de abril de 2011, e n.º 29, 8 de agosto de 2016, são estendidas no território do Continente:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que exerçam a atividade da indústria de torrefação de café e sucedâneos, e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção;

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

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

Artigo 2.º

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

2- A tabela salarial e cláusulas de natureza pecuniária pre-

vistas na convenção, em vigor, produzem efeitos a partir do primeiro dia do mês da publicação da presente portaria.

21 de fevereiro de 2017 - O Secretário de Estado do Emprego, *Miguel Filipe Pardal Cabrita*.

Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a Associação Portuguesa dos Industriais de Calçado, Componentes e Artigos de Pele e Seus Sucedâneos - APICCAPS e a Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal - FESETE e do contrato coletivo entre a mesma associação de empregadores e a Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - COFESINT e outra

As alterações do contrato coletivo entre a Associação Portuguesa dos Industriais de Calçado, Componentes e Artigos de Pele e Seus Sucedâneos - APICCAPS e a Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal - FESETE, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 30, de 15 de agosto de 2016, e o contrato coletivo entre a mesma associação de empregadores e a Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - COFESINT e outra, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 31, de 22 de agosto de 2016, abrangem as relações de trabalho entre empregadores que no território nacional se dediquem ao fabrico de calçado, bolsas de mão, marroquinaria, artigos de viagem, luvas, artigos de proteção e segurança e de desporto, correaria, componentes e setores afins, fabrico e comércio de bens e equipamentos para estas indústrias e exportação nestes ramos de atividade, e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações que outorgaram as convenções.

As partes signatárias requereram a extensão das respetivas convenções a todas as empresas não filiadas na associação de empregadores outorgante que na área de aplicação das convenções se dediquem às mesmas atividades e aos trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias nelas previstas, não representados pelas associações sindicais outorgantes, observando o disposto nas alíneas a) e b) do número 1 da Resolução do Conselho de Ministros n.º 90/2012, de 31 de outubro, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 211, de 31 de outubro, alterada pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 43/2014, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 122, de 27 de junho de 2014, doravante designada por RCM.

De acordo com o apuramento do Relatório Único/Quadros de Pessoal de 2014, a parte empregadora subscritora das convenções cumpre o requisito previsto na subalínea i) da alínea c) do número 1 da RCM porquanto, tem ao seu serviço 56,8 % dos trabalhadores do setor de atividade, no âmbito geográfico, pessoal e profissional de aplicação pretendido na extensão.

Considerando que as convenções atualizam as tabelas salariais e que importa ter em conta os seus efeitos no emprego e na competitividade das empresas do setor, procedeu-se ao estudo de avaliação do impacto da extensão das tabelas salariais. Segundo os Quadros de Pessoal de 2014, a atualização das retribuições efetivas dos trabalhadores por conta de outrem abrangidos pela presente extensão representa um acréscimo nominal de 0,1 % na massa salarial do total dos trabalhadores por conta de outrem abrangidos.

As retribuições relativas às categorias profissionais de praticante, previstas nas tabelas salariais das convenções, são inferiores à retribuição mínima mensal garantida em vigor. No entanto, a retribuição mínima mensal garantida pode ser objeto de reduções relacionadas com o trabalhador, de acordo com o artigo 275.º do Código do Trabalho. Deste modo, as referidas retribuições apenas são objeto de extensão para abranger situações em que a retribuição mínima mensal garantida resultante da redução seja inferior àquelas.

Tendo em consideração que os regimes das referidas convenções são substancialmente idênticos procede-se, conjuntamente, à extensão.

Atendendo a que as convenções regulam diversas condições de trabalho, procede-se à ressalva genérica de cláusulas contrárias a normas legais imperativas.

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

Foi publicado o aviso relativo ao projeto da presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 2, de 15 de janeiro de 2017, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

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

Assim,

Manda o Governo, pelo Secretário de Estado do Emprego, no uso da competência delegada pelo Despacho n.º 1300/2016, de 13 de janeiro de 2016, do Ministro do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 18, de 27 de janeiro de 2016, ao abrigo do artigo 514.º e do número 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho e da Resolução do Conselho de Ministros n.º 90/2012, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 211, de 31 de outubro, alterada pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 43/2014, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 122, de 27 de junho de 2014, o seguinte:

Artigo 1.º

1- As condições de trabalho constantes das alterações do contrato coletivo entre a Associação Portuguesa dos Industriais de Calçado, Componentes e Artigos de Pele e Seus

Sucedâneos - APICCAPS e a Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal - FESETE, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 30, de 15 de agosto de 2016, e do contrato coletivo entre a mesma associação de empregadores e a Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - COFESINT e outra, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 31, de 22 de agosto de 2016, são estendidas no território do Continente:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante, fabricantes de calçado, bolsas de mão, marroquinaria, artigos de viagem, luvas, artigos de proteção e segurança e de desporto, correaria, componentes e setores afins, fabrico e comércio de bens e equipamentos para estas indústrias e exportação nestes ramos de atividade, e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas nas convenções;

b) Às relações de trabalho entre empregadores filiados na associação de empregadores outorgante que exerçam as atividades económicas referidas na alínea anterior e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas nas convenções, não representados pelas associações sindicais outorgantes.

2- As retribuições das categorias de praticantes previstas nas tabelas salariais das respetivas convenções apenas são objeto de extensão nas situações em que sejam superiores à retribuição mínima mensal garantida resultante de redução relacionada com o trabalhador, de acordo com o artigo 275.º do Código do Trabalho.

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

Artigo 2.º

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

2- As tabelas salariais e as cláusulas de natureza pecuniária em vigor, previstas nas convenções, produzem efeitos a partir do primeiro dia do mês da publicação da presente portaria.

21 de fevereiro de 2017 - O Secretário de Estado do Emprego, *Miguel Filipe Pardal Cabrita*.

Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a APCOR - Associação Portuguesa da Cortiça e a Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro - FEVICOM e outros (pessoal fabril)

As alterações do contrato coletivo entre a APCOR - Associação Portuguesa da Cortiça e o Sindicato do Comércio, Escritórios e a Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro - FEVICOM e outros (pessoal fabril), publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*,

n.º 34, de 15 de setembro de 2016, abrangem as relações de trabalho entre empregadores que se dediquem à atividade corticeira e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações que as outorgaram.

As partes subscritoras requereram a extensão das alterações da convenção na mesma área e setor de atividade aos empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias nela previstas, não representados pelas associações sindicais outorgantes, observando o disposto nas alíneas a) e b) do número 1 da Resolução do Conselho de Ministros n.º 90/2012, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 211, de 31 de outubro, alterada pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 43/2014, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 122, de 27 de junho de 2014, doravante designada por RCM.

No setor de atividade, no âmbito geográfico, pessoal e profissional de aplicação pretendido na extensão, os elementos disponíveis no Relatório Único/Quadros de Pessoal de 2014 indicam que a parte empregadora subscritora da convenção tem ao seu serviço 79,1 % dos trabalhadores.

Considerando que a convenção atualiza a tabela salarial e que importa ter em conta os seus efeitos no emprego e na competitividade das empresas do setor, procedeu-se ao estudo de avaliação do impacto da extensão da tabela salarial. Segundo os Quadros de Pessoal de 2014, a atualização das retribuições efetivas dos trabalhadores por conta de outrem abrangidos pela presente extensão representa um acréscimo nominal de 0,9 % na massa salarial do total dos trabalhadores por conta de outrem abrangidos.

Embora a convenção tenha âmbito nacional, a extensão de convenções coletivas nas Regiões Autónomas compete aos respetivos Governos Regionais, pelo que a presente extensão só abrange o território do Continente.

Foi publicado o aviso relativo ao projeto da presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 2, de 15 de janeiro de 2017, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Ponderadas as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão, nos termos do número 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho e observados os critérios necessários para o alargamento das condições de trabalho previstas em convenção coletiva, inscritos no número 1 da RCM, nomeadamente o critério da representatividade previsto na subalínea i) da alínea c), promove-se a extensão das alterações do contrato coletivo em causa.

Assim,

Manda o Governo, pelo Secretário de Estado do Emprego, no uso da competência delegada pelo Despacho n.º 1300/2016, de 13 de janeiro de 2016, do Ministro do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 18, de 27 de janeiro de 2016, ao abrigo do artigo 514.º e do número 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho e da Resolução do Conselho de Ministros n.º 90/2012, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 211, de 31 de outubro, alterada pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 43/2014, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 122, de 27 de junho de 2014, o seguinte:

Artigo 1.º

As condições de trabalho constantes das alterações do contrato coletivo entre a APCOR - Associação Portuguesa da Cortiça e a Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro - FEVICOM e outros (pessoal fabril), publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 34, de 15 de setembro de 2016, são estendidas no território do Continente:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que se dediquem à atividade corticeira e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção;

b) Às relações de trabalho entre empregadores filiados na associação de empregadores outorgante e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais na convenção, não representados pelas associações sindicais outorgantes.

Artigo 2.º

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

2- A tabela salarial e cláusulas de natureza pecuniária previstas na convenção produzem efeitos a partir do primeiro dia do mês da publicação da presente portaria.

21 de fevereiro de 2017 - O Secretário de Estado do Emprego, *Miguel Filipe Pardal Cabrita*.

Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a APCOR - Associação Portuguesa da Cortiça e o Sindicato do Comércio, Escritórios e Serviços - SINDCES/UGT (pessoal de escritórios)

As alterações do contrato coletivo entre a APCOR - Associação Portuguesa da Cortiça e o Sindicato do Comércio, Escritórios e Serviços - SINDCES/UGT (pessoal de escritórios) publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 33, de 8 de setembro de 2016, abrangem as relações de trabalho entre empregadores que no território nacional se dediquem à atividade corticeira e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações que as outorgaram.

As partes signatárias requereram a extensão das alterações do contrato coletivo na mesma área geográfica e setor de atividade a todos os empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não representados pela associação sindical outorgante, observando o disposto nas alíneas a) e b) do número 1 da Resolução do Conselho de Ministros n.º 90/2012, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 211, de 31 de outubro, alterada pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 43/2014, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 122, de 27 de junho de 2014, doravante designada por RCM.

De acordo com o apuramento do Relatório Único/Qua-

dros de Pessoal de 2014, a parte empregadora subscritora da convenção cumpre o requisito previsto na subalínea *i*) da alínea *c*) do número 1 da RCM, porquanto tem ao seu serviço 65,6 % dos trabalhadores do setor de atividade, no âmbito geográfico, pessoal e profissional de aplicação pretendido na extensão.

Considerando que a convenção atualiza a tabela salarial e que importa ter em conta os seus efeitos no emprego e na competitividade das empresas do setor, procedeu-se ao estudo de avaliação do impacto da extensão da tabela salarial. Segundo os Quadros de Pessoal de 2014, a atualização das retribuições efetivas dos trabalhadores por conta de outrem abrangidos pela presente extensão representa um acréscimo nominal de 0,1 % na massa salarial do total dos trabalhadores por conta de outrem abrangidos.

Nas anteriores extensões foi tido em consideração a existência de outra convenção coletiva aplicável no mesmo âmbito, celebrada entre a AIEC - Associação dos Industriais e Exportadores de Cortiça e diversas associações sindicais, com portarias de extensão limitadas às empresas nela filiadas.

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

Foi publicado o aviso relativo ao projeto da presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 2, de 15 de janeiro de 2017, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

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

Assim,

Manda o Governo, pelo Secretário de Estado do Emprego, no uso da competência delegada pelo Despacho n.º 1300/2016, de 13 de janeiro de 2016, do Ministro do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 18, de 27 de janeiro de 2016, ao abrigo do artigo 514.º e do número 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho e da Resolução do Conselho de Ministros n.º 90/2012, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 211, de 31 de outubro, alterada pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 43/2014, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 122, de 27 de junho de 2014, o seguinte:

Artigo 1.º

1- As condições de trabalho constantes das alterações do contrato coletivo entre a APCOR - Associação Portuguesa da Cortiça e o Sindicato do Comércio, Escritórios e Serviços - SINDCES/UGT (pessoal de escritórios) publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 33, de 8 de setembro de 2016, são estendidas no território do Continente:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que se dediquem

a atividade corticeira e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção;

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

2- O disposto na alínea *a)* do número anterior não é aplicável a empregadores filiados na AIEC - Associação dos Industriais e Exportadores de Cortiça.

Artigo 2.º

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

2- A tabela salarial e cláusulas de natureza pecuniária previstas na convenção produzem efeitos a partir do primeiro dia do mês da publicação da presente portaria.

21 de fevereiro de 2017 - O Secretário de Estado do Emprego, *Miguel Filipe Pardal Cabrita*.

Portaria de extensão do contrato coletivo entre a FENAME - Federação Nacional do Metal e o Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços - SITESE e outros

O contrato coletivo entre a FENAME - Federação Nacional do Metal e o Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços - SITESE e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 36, de 29 de setembro de 2016, abrange as relações de trabalho entre empregadores que no território nacional prossigam a atividade no setor metalúrgico e metalomecânico e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações outorgantes.

As partes subscritoras requereram a extensão do contrato coletivo na mesma área geográfica e âmbito de atividade às relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores não representados pelas associações outorgantes, observando o disposto nas alíneas *a)* e *b)* do número 1 da Resolução do Conselho de Ministros n.º 90/2012, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 211, de 31 de outubro, alterada pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 43/2014, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 122, de 27 de junho de 2014, doravante designada por RCM.

De acordo com o apuramento do Relatório Único/Quadros de Pessoal de 2014, a parte empregadora subscritora da convenção cumpre o requisito previsto na subalínea *ii)* da alínea *c)* do número 1 da RCM, porquanto o número dos respetivos associados, diretamente ou através da estrutura representada, é constituído em mais de 30 % por micro, pequena e médias empresas.

Considerando que a convenção procedeu a uma alteração da estrutura das categorias profissionais previstas na convenção que a antecedeu, não é possível efetuar o estudo de ava-

liação do impacto da extensão da tabela salarial nela prevista com base nas retribuições efetivas praticadas no setor, segundo a estrutura disponibilizada pelo Relatório Único de 2014.

Na área e âmbito de atividade da convenção existem outras convenções coletivas celebradas pela AIMMAP - Associação dos Industriais Metalúrgicos, Metalomecânicos e Afins, com portaria de extensão. Considerando que é conveniente assegurar, na medida do possível, a uniformização do estatuto laboral aplicável em cada empresa, a presente extensão não se aplica aos empregadores filiados na AIMMAP.

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

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

Foi publicado o aviso relativo ao projeto da presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 2, de 15 de janeiro de 2017, na sequência do qual a FIEQUIMETAL - Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgica, Química, Elétrica, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas deduziu oposição ao alargamento da convenção em apreço aos trabalhadores filiados nos sindicatos associados na federação.

Atendendo a que assiste à referida federação sindical a defesa dos direitos e interesses dos trabalhadores filiados em sindicatos por esta representados, procede-se à exclusão do âmbito da presente extensão dos referidos trabalhadores.

Ponderadas as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão, nos termos do número 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho e observados os critérios necessários para o alargamento das condições de trabalho previstas em convenção coletiva, inscritos no número 1 da RCM, promove-se a extensão do contrato coletivo em causa.

Assim,

Manda o Governo, pelo Secretário de Estado do Emprego, no uso da competência delegada pelo Despacho n.º 1300/2016, de 13 de janeiro de 2016, do Ministro do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 18, de 27 de janeiro de 2016, ao abrigo do artigo 514.º e do número 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho e da Resolução do Conselho de Ministros n.º 90/2012, de 31 de outubro, alterada pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 43/2014, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 122, de 27 de junho de 2014, o seguinte:

Artigo 1.º

1- As condições de trabalho constantes do contrato coletivo entre a FENAME - Federação Nacional do Metal e o Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços - SITESE e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 36, de 29 de setembro de 2016, são estendidas no território do Continente:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados nas associações de empregadores inscritas na federação de empregadores outorgante que prossigam a atividade no setor metalúrgico e metalomecânico e trabalhadores ao seu

serviço das profissões e categorias profissionais previstas na convenção;

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

2- O disposto na alínea a) do número anterior não é aplicável aos empregadores filiados na AIMMAP - Associação dos Industriais Metalúrgicos, Metalomecânicos e Afins.

3- A presente extensão não se aplica aos trabalhadores filiados nos sindicatos representados pela FIEQUIMETAL - Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Elétricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas.

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

Artigo 2.º

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

2- A tabela salarial e cláusulas de natureza pecuniária previstas na convenção produzem efeitos a partir do primeiro dia do mês da publicação da presente portaria.

21 de fevereiro de 2017 - O Secretário de Estado do Emprego, *Miguel Filipe Pardal Cabrita*.

Portaria de extensão do acordo de empresa entre o Serviço de Utilização Comum dos Hospitais (SUCH) e a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outras

O acordo de empresa entre o Serviço de Utilização Comum dos Hospitais (SUCH) e a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outras, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 31, de 22 de agosto de 2016, abrange no território nacional as relações de trabalho entre a entidade empregadora e os trabalhadores ao seu serviço representados pelas associações sindicais outorgantes, no âmbito da atividade nas áreas de apoio geral e complementar à prestação de cuidados de saúde, designadamente: engenharia, englobando a manutenção de equipamentos, segurança e controlo técnico, gestão de energia e projetos e obras; gestão do ambiente hospitalar, incluindo tratamento de roupa e de resíduos e reprocessamento de dispositivos médicos; gestão alimentar, através de atividades de alimentação partilhada e gestão de serviços de transporte e parques de estacionamento.

As partes requereram a extensão do acordo de empresa às relações de trabalho entre a mesma entidade empregado-

ra e os trabalhadores ao seu serviço não representados pelas associações sindicais outorgantes, observando o disposto nas alíneas a) e b) do número 1 da Resolução do Conselho de Ministros n.º 90/2012, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 211, de 31 de outubro, alterada pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 43/2014, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 122, de 27 de junho de 2014, doravante designada por RCM.

O âmbito de aplicação pretendido com a extensão corresponde ao previsto na subalínea v) da alínea b) do número 1 da RCM. Nestes casos, a alínea c) do número 1 da RCM dispensa a verificação do critério da representatividade, porquanto, assentando no número de trabalhadores ao serviço da entidade empregadora outorgante, fica o mesmo automaticamente preenchido. Consequentemente, é dispensada a consideração das respetivas implicações para a competitividade das empresas do setor não outorgantes da convenção, uma vez que a extensão não se lhes aplica.

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

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

Foi publicado o aviso relativo ao projeto da presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 2, de 15 de janeiro de 2017, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Ponderadas as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão, nos termos do número 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho, e ponderadas as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão e observados os critérios necessários para o alargamento das condições de trabalho previstas em convenção coletiva, nomeadamente o critério da representatividade previsto no número 1 da RCM, promove-se a extensão do acordo de empresa em causa.

Assim,

Manda o Governo, pelo Secretário de Estado do Emprego, no uso da competência delegada pelo Despacho n.º 1300/2016, de 13 de janeiro de 2016, do Ministro do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 18, de 27 de janeiro de 2016, ao abrigo do artigo 514.º e do número 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho e da Resolução do Conselho de Ministros n.º 90/2012, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 211, de 31 de outubro, alterada pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 43/2014, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 122, de 27 de junho de 2014, o seguinte:

Artigo 1.º

1- As condições de trabalho constantes do acordo de empresa entre o Serviço de Utilização Comum dos Hospitais (SUCH) e a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outras, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 31, de 22 de agosto de 2016, são estendidas no território do Continente às relações de trabalho entre a mesma entidade

empregadora e os trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não representados pelas associações sindicais outorgantes.

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

Artigo 2.º

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

2- A tabela salarial e as prestações de conteúdo pecuniário produzem efeitos a partir do primeiro dia do mês da publicação da presente portaria.

21 de fevereiro de 2017 - O Secretário de Estado do Emprego, *Miguel Filipe Pardal Cabrita*.

Portaria de extensão do contrato coletivo entre a AECOPS - Associação de Empresas de Construção e Obras Públicas e Serviços e outras e a Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços - FETESE e outros

O contrato coletivo entre a AECOPS - Associação de Empresas de Construção e Obras Públicas e Serviços e outras e a Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços - FETESE e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 30, de 15 de agosto de 2016, abrange as relações de trabalho entre empregadores que no território do Continente se dediquem às atividades de construção civil, obras públicas e serviços relacionados com a atividade da construção e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações outorgantes.

As partes signatárias requereram a extensão do referido contrato coletivo na mesma área e setor de atividade às relações de trabalho entre empregadores não filiados nas associações de empregadores outorgantes e trabalhadores ao seu serviço, observando o disposto nas alíneas a) e b) do número 1 da Resolução do Conselho de Ministros n.º 90/2012, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 211, de 31 de outubro, alterada pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 43/2014, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 122, de 27 de junho de 2014, doravante designada por RCM.

De acordo com o apuramento do Relatório Único/Quadros de Pessoal de 2014, a parte empregadora subscritora da convenção cumpre o requisito previsto na subalínea ii) da alínea c) do número 1 da RCM, porquanto o número dos respetivos associados, diretamente ou através da estrutura representada, é constituído em mais de 30 % por micro, pequena e médias empresas.

Considerando que a convenção atualiza a tabela salarial e que importa ter em conta os seus efeitos no emprego e na competitividade das empresas do setor, procedeu-se ao estudo de avaliação do impacto da extensão da tabela salarial. Segundo os Quadros de Pessoal de 2014, a atualização das

retribuições efetivas dos trabalhadores por conta de outrem abrangidos pela presente extensão representa um acréscimo nominal de 0,2 % na massa salarial do total dos trabalhadores por conta de outrem abrangidos.

As retribuições dos grupos XIII a XVIII da tabela salarial constante do anexo III da convenção são inferiores à retribuição mínima mensal garantida em vigor. A retribuição mínima mensal garantida pode ser objeto de reduções relacionadas com o trabalhador, de acordo com o artigo 275.º do Código do Trabalho. Deste modo, as referidas retribuições apenas são objeto de extensão para abranger situações em que a retribuição mínima mensal garantida resultante da redução seja inferior àquelas.

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

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

Foi publicado o aviso relativo ao projeto da presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 2, de 15 de janeiro de 2017, na sequência da qual a Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro - FEVICCOM deduziu oposição à emissão da portaria de extensão, alegando, em síntese, que o contrato coletivo a estender estabelece condições de trabalho menos favoráveis para os trabalhadores do setor de atividade em causa. Atendendo a que assiste à federação sindical a defesa dos direitos e interesses dos trabalhadores filiados em sindicatos por esta representados, procede-se à exclusão do âmbito da presente extensão dos referidos trabalhadores.

Ponderadas as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão, nos termos do número 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho, e observados os critérios necessários para o alargamento das condições de trabalho previstas em convenção coletiva, inscritos no número 1 da RCM, promove-se a extensão do contrato coletivo em causa.

Assim,

Manda o Governo, pelo Secretário de Estado do Emprego, no uso da competência delegada pelo Despacho n.º 1300/2016, de 13 de janeiro de 2016, do Ministro do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 18, de 27 de janeiro de 2016, ao abrigo do artigo 514.º e do número 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho e da Resolução do Conselho de Ministros n.º 90/2012, de 31 de outubro, alterada pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 43/2014, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 122, de 27 de junho de 2014, o seguinte:

Artigo 1.º

1- As condições de trabalho constantes do contrato coletivo entre a AECOPS - Associação de Empresas de Construção e Obras Públicas e Serviços e outras e a Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços - FETESE e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 30, de 15 de agosto de 2016, são estendidas no território do Continente:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não

filiados nas associações de empregadores outorgantes que se dediquem às atividades de construção civil, obras públicas e serviços relacionados com a atividade da construção e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas na convenção;

b) Às relações de trabalho entre empregadores filiados nas associações de empregadores outorgantes que prossigam as atividades referidas na alínea anterior e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não representados pelas associações sindicais outorgantes.

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

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

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

Artigo 2.º

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

2- A tabela salarial e cláusulas de natureza pecuniária previstas na convenção produzem efeitos a partir do primeiro dia do mês da publicação da presente portaria.

21 de fevereiro de 2017 - O Secretário de Estado do Emprego, *Miguel Filipe Pardal Cabrita*.

Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a Associação do Comércio, Indústria, Serviços e Turismo do Distrito de Setúbal e outra e o CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outro

As alterações do contrato coletivo entre a Associação do Comércio, Indústria, Serviços e Turismo do Distrito de Setúbal e outra e o CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outro publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 28, de 29 de julho de 2016, abrangem no distrito de Setúbal as relações de trabalho entre empregadores que se dediquem ao comércio e à prestação de serviços e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações que as outorgaram.

As partes signatárias requereram a extensão das alterações do contrato coletivo na mesma área geográfica e setor de atividade a todos os empregadores não filiados nas associações de empregadores outorgantes e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas

na convenção, não representados pelas associações sindicais outorgantes, observando o disposto nas alíneas a) e b) do número 1 da Resolução do Conselho de Ministros n.º 90/2012, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 211, de 31 de outubro, alterada pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 43/2014, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 122, de 27 de junho de 2014, doravante designada por RCM.

De acordo com o apuramento do Relatório Único/Quadros de Pessoal de 2014, a parte empregadora subscritora da convenção cumpre o requisito previsto na subalínea ii) da alínea c) do número 1 da RCM, porquanto o número dos respetivos associados, diretamente ou através da estrutura representada, é constituído em mais de 30 % por micro, pequena e médias empresas.

Considerando que a convenção atualiza a tabela salarial e que importa ter em conta os seus efeitos no emprego e na competitividade das empresas do setor, procedeu-se ao estudo de avaliação do impacto da extensão da tabela salarial. Segundo os Quadros de Pessoal de 2014, a atualização das retribuições efetivas dos trabalhadores por conta de outrem abrangidos pela presente extensão representa um acréscimo nominal de 0,7 % na massa salarial do total dos trabalhadores por conta de outrem abrangidos.

Considerando que a convenção abrange a atividade de cabeleireiro e institutos de beleza e que existe convenção coletiva celebrada por associação de empregadores que representa ao nível nacional esta atividade, cujas extensões se aplicam no distrito de Setúbal, a presente portaria abrange neste âmbito de atividade apenas as empresas filiadas nas associações de empregadores outorgantes e os trabalhadores ao seu serviço, das categorias profissionais previstas na convenção, não representados pelas associações sindicais outorgantes.

À semelhança das anteriores extensões, a presente portaria não abrange as relações de trabalho em que sejam parte empregadores não filiados nas associações de empregadores outorgantes com atividade em estabelecimentos qualificados como unidades comerciais de dimensão relevante, segundo os critérios então definidos pelo Decreto-Lei n.º 218/97, de 20 de agosto, as quais são abrangidas pelo contrato coletivo entre a APED - Associação Portuguesa de Empresas de Distribuição e diversas associações sindicais e pelas respetivas portarias de extensão. Considerando que a referida qualificação é adequada e não suscitou a oposição dos interessados nas anteriores extensões, mantém-se os critérios de distinção entre pequeno/médio comércio a retalho e a grande distribuição.

Foi publicado o aviso relativo ao projeto da presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 2, de 15 de janeiro de 2017, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Ponderadas as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão, nos termos do número 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho e observados os critérios necessários para o alargamento das condições de trabalho previstas em convenção coletiva, inscritos no número 1 da RCM, promove-se a extensão das alterações do contrato coletivo em causa.

Assim,

Manda o Governo, pelo Secretário de Estado do Emprego, no uso da competência delegada pelo Despacho n.º 1300/2016, de 13 de janeiro de 2016, do Ministro do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 18, de 27 de janeiro de 2016, ao abrigo do artigo 514.º e do número 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho e da Resolução do Conselho de Ministros n.º 90/2012, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 211, de 31 de outubro, alterada pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 43/2014, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 122, de 27 de junho de 2014, o seguinte:

Artigo 1.º

1- As condições de trabalho constantes das alterações do contrato coletivo entre a Associação do Comércio, Indústria, Serviços e Turismo do Distrito de Setúbal e outra e o CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outro, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 28, de 29 de julho de 2016, são estendidas no distrito de Setúbal:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados nas associações de empregadores outorgantes que exerçam as atividades económicas abrangidas pela convenção, com exceção dos empregadores que se dediquem à atividade de serviços pessoais de penteado e estética, e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais nela previstas;

b) Às relações de trabalho entre empregadores filiados nas associações de empregadores outorgantes que exerçam as atividades económicas abrangidas pela convenção e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais nela previstas, não representados pelas associações sindicais outorgantes.

2- A presente extensão não se aplica a empregadores não filiados nas associações de empregadores outorgantes desde que se verifique uma das seguintes condições:

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

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

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

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

Artigo 2.º

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

2- A tabela salarial e cláusulas de natureza pecuniária previstas na convenção produzem efeitos a partir do primeiro dia do mês da publicação da presente portaria.

22 de fevereiro de 2017 - O Secretário de Estado do Emprego, *Miguel Filipe Pardal Cabrita*.

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

As alterações dos contratos coletivos entre a GROQUIFAR - Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - COFESINT e outra, entre a mesma associação de empregadores e a FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outra, e ainda entre a mesma associação de empregadores e o Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços - SITESE publicadas, respetivamente, no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 26, de 15 de julho de 2016, e n.º 27, de 22 de julho de 2016, abrangem as relações de trabalho entre empregadores que no território nacional se dediquem à atividade de comércio por grosso de produtos químicos para a indústria e ou para a agricultura, e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações que as outorgaram.

As partes signatárias requereram a extensão das referidas alterações dos contratos coletivos na mesma área geográfica e setor de atividade a todos os empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não representados pelas associações sindicais outorgantes, observando o disposto nas alíneas *a)* e *b)* do número 1 da Resolução do Conselho de Ministros n.º 90/2012, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 211, de 31 de outubro, alterada pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 43/2014, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 122, de 27 de junho de 2014, doravante designada por RCM.

De acordo com o apuramento do Relatório Único/Quadros de Pessoal de 2014, a parte empregadora subscritora da convenção cumpre o requisito previsto na subalínea *ii)* da alínea *c)* do número 1 da RCM, porquanto o número dos respetivos associados, diretamente ou através da estrutura representada, é constituído em mais de 30 % por micro, pequena e médias empresas.

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

Considerando que as convenções atualizam as tabelas salariais e que importa ter em conta os seus efeitos no emprego e na competitividade das empresas do setor, procedeu-se ao estudo de avaliação do impacto da extensão das tabelas salariais. Segundo os Quadros de Pessoal de 2014, a atualização das retribuições efetivas dos trabalhadores por conta de outrem abrangidos pela presente extensão representa um acréscimo nominal de 0,1 % na massa salarial do total dos trabalhadores por conta de outrem abrangidos.

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

Atendendo ainda que as convenções têm âmbito nacional e que a extensão de convenções coletivas nas Regiões Autónomas compete aos respetivos Governos Regionais, a presente extensão é aplicável apenas no território do Continente.

Foi publicado o aviso relativo ao projeto da presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 2, de 15 de janeiro de 2017, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Ponderadas as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão, nos termos do número 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho e observados os critérios necessários para o alargamento das condições de trabalho previstas em convenção coletiva, inscritos no número 1 da RCM, promove-se a extensão das alterações dos contratos coletivos em causa.

Assim,

Manda o Governo, pelo Secretário de Estado do Emprego, no uso da competência delegada pelo Despacho n.º 1300/2016, de 13 de janeiro de 2016, do Ministro do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 18, de 27 de janeiro de 2016, ao abrigo do artigo 514.º e do número 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho e da Resolução do Conselho de Ministros n.º 90/2012, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 211, de 31 de outubro, alterada pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 43/2014, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 122, de 27 de junho de 2014, o seguinte:

Artigo 1.º

1- As condições de trabalho constantes das alterações dos contratos coletivos entre a GROQUIFAR - Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - COFESINT e outra, entre a mesma associação de empregadores e a FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outra, e ainda entre a mesma associação de empregadores e o Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços - SITESE publicadas, respetivamente, no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 26, de 15 de julho de 2016, e n.º 27, de 22 de julho de 2016, são estendidas no território do Continente:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgantes que exerçam a atividade de comércio por grosso de produtos químicos para a indústria ou agricultura e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas nas convenções;

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

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

Artigo 2.º

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

2- As tabelas salariais e cláusulas de natureza pecuniária previstas nas convenções produzem efeitos a partir do primeiro dia do mês da publicação da presente portaria.

21 de fevereiro de 2017 - O Secretário de Estado do Emprego, *Miguel Filipe Pardal Cabrita*.

Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a APIMPrensa - Associação Portuguesa de Imprensa e a Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços - FETESE

As alterações do contrato coletivo entre a APIMPrensa - Associação Portuguesa de Imprensa e a Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços - FETESE publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 29, de 8 de agosto de 2016, abrangem as relações de trabalho entre empregadores proprietários de quaisquer publicações, incluindo eletrónicas ou digitais, independentemente da sua periodicidade, editadas no território nacional, e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações que as outorgaram.

As partes signatárias requereram a extensão das alterações do contrato coletivo na mesma área geográfica e setor de atividade a todos os empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não representados pela associação sindical outorgante, observando o disposto nas alíneas a) e b) do número 1 da Resolução do Conselho de Ministros n.º 90/2012, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 211, de 31 de outubro, alterada pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 43/2014, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 122, de 27 de junho de 2014, doravante designada por RCM.

De acordo com o apuramento do Relatório Único/Quardros de Pessoal de 2014, a parte empregadora subscritora da convenção cumpre o requisito previsto na subalínea i) da

alínea c) do número 1 da RCM, porquanto tem ao seu serviço 74,5 % dos trabalhadores do setor de atividade, no âmbito geográfico, pessoal e profissional de aplicação pretendido na extensão.

A convenção procedeu a uma alteração da estrutura das categorias profissionais, pelo que não é possível efetuar o estudo de avaliação do impacto da extensão da tabela salarial nela prevista com base nas retribuições efetivas praticadas no sector abrangido pela convenção, segundo a estrutura disponibilizada pelo Relatório Único de 2014.

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

A anterior extensão não abrange as relações de trabalho em que sejam parte os trabalhadores filiados em sindicatos inscritos na FIEQUIMETAL - Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Elétricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas, na sequência da oposição desta federação à emissão de portaria de extensão do contrato coletivo inicial.

Foi publicado o aviso relativo ao projeto da presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 2, de 15 de janeiro de 2017, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

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

Assim,

Manda o Governo, pelo Secretário de Estado do Emprego, no uso da competência delegada pelo Despacho n.º 1300/2016, de 13 de janeiro de 2016, do Ministro do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 18, de 27 de janeiro de 2016, ao abrigo do artigo 514.º e do número 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho e da Resolução do Conselho de Ministros n.º 90/2012, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 211, de 31 de outubro, alterada pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 43/2014, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 122, de 27 de junho de 2014, o seguinte:

Artigo 1.º

1- As condições de trabalho constantes das alterações do contrato coletivo entre a APIMPrensa - Associação Portuguesa de Imprensa e a Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços - FETESE publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 29, de 8 de agosto de 2016, são estendidas no território do Continente:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante proprietários de quaisquer publicações, incluindo eletrónicas ou digitais, independentemente da sua periodicidade e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção;

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

2- Apresente extensão não se aplica às relações de trabalho em que sejam parte os trabalhadores filiados na FIEQUIMETAL - Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Elétricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas.

Artigo 2.º

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

2- A tabela salarial e cláusulas de natureza pecuniária previstas na convenção produzem efeitos a partir do primeiro dia do mês da publicação da presente portaria.

21 de fevereiro de 2017 - O Secretário de Estado do Emprego, *Miguel Filipe Pardal Cabrita*.

CONVENÇÕES COLETIVAS

Contrato coletivo entre a Associação Portuguesa de Escolas de Condução - APEC e a Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações - FECTTRANS - Alteração salarial e outras/texto consolidado

CAPÍTULO I

(Área, âmbito e vigência)

Cláusula 1.ª

(Área e âmbito)

1- O presente CCT (contrato coletivo de trabalho) obriga, por um lado, todas as empresas representadas pela Associação Portuguesa de Escolas de Condução - APEC e, por outro, todos os trabalhadores ao seu serviço e todas as escolas que se dediquem à atividade de ensino de condução automóvel, em toda a área nacional, nas categorias previstas neste CCT e representados pela associação sindical outorgante.

2- O CCT substitui o contrato coletivo de trabalho celebrado entre as aqui outorgantes e publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 5, de 8 de Fevereiro de 1997 revisto e publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 18, de 15 de Maio de 2014

3- O presente CCTV abrangerá cerca de noventa e dois empregadores e cerca de quinhentos e vinte trabalhadores.

Cláusula 2.ª

(Vigência e denúncia)

1- O presente CCT entra em vigor cinco dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

2- O período de vigência será de 36 meses, contados a partir das respectivas datas de entrada em vigor.

3- Por denúncia entende-se o pedido de revisão feito, por escrito, à parte contrária, acompanhado da proposta de revisão, que no futuro terá de ter lugar até 30 de Outubro de cada ano.

4- A parte destinatária da denúncia deve responder no decurso dos 30 (trinta) dias imediatos, contados a partir da receção daquela.

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

6- O presente CCT vigorará a partir de 1 de Janeiro de cada ano.

CAPÍTULO II

(Admissão e carreira profissional)

Cláusula 3.ª

(Condições de admissão)

Só poderão ser admitidos ao serviço os trabalhadores que satisfaçam as seguintes condições:

Instrutores de condução automóvel - as habilitações exigidas por lei.

Trabalhadores de escritório:

1- As habilitações do 9.º ano de escolaridade obrigatória ou equivalente neste caso, tendo preferência os que possuem cursos adequados, formação profissional acelerada ou de centros de aperfeiçoamento profissional dos sindicatos ou trabalhadores sócios dos sindicatos ou trabalhadores de escritório.

2- Os trabalhadores que já exerçam a profissão e que disso possam fazer prova serão dispensados dos requisitos estabelecidos no número anterior.

3- A idade mínima de admissão será de 16 anos, excepto:

Trabalhadores cobradores - idade de 18 anos completos e as habilitações mínimas da 6.ª classe ou equivalente;

Trabalhadores de serviços auxiliares de escritório - as habilitações exigidas por lei e as seguintes idades mínimas de admissão:

Porteiro - 18 anos;

Guarda - 18 anos;

No que se refere às habilitações mínimas exigidas neste

grupo, a sua aplicação não será obrigatória para os estabelecimentos da empresa situados num raio superior a 10 km das escolas que habitem com os cursos referidos.

Cláusula 4.^a

(Período experimental)

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

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

a) 45 (quarenta e cinco) dias para a generalidade dos trabalhadores ou, se a empresa tiver 10 ou menos trabalhadores, 75 (setenta e cinco) dias;

b) O período definido na alínea anterior não se aplica aos trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica ou elevado grau de responsabilidade (grupos 0, 1, 2 e 3 do anexo II), aos quais se aplica um período experimental de 120 (cento e vinte) dias.

3- A antiguidade do trabalhador é considerada a partir da data da admissão provisória, caso a mesma se torne definitiva.

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

5- Entende-se que a empresa renuncia ao período experimental sempre que admite ao seu serviço um trabalhador a quem tenha oferecido por escrito melhores condições de trabalho do que aquelas que tinha na empresa onde prestava serviço anteriormente e com a qual tenha rescindido o seu contrato em virtude daquela proposta.

Cláusula 5.^a

(Admissão para efeitos de substituição)

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

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

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

4- O trabalhador admitido nas condições previstas no número 1 pode rescindir o contrato mediante aviso prévio de 7 (sete) dias.

Cláusula 6.^a

(Quadros de pessoal)

A empresa obriga-se a organizar, nos termos legais, o quadro do seu pessoal.

Cláusula 7.^a

(Categorias profissionais)

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

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

3- Quando um trabalhador exercer funções correspondentes a várias categorias profissionais, manterá a que corresponde às funções de nível mais alto, com a correspondente remuneração.

4- Para o preenchimento de lugares de chefia têm direito de preferência os trabalhadores da empresa que desempenham funções no sector onde a vaga ocorrer.

Cláusula 8.^a

(Regulamentação do quadro de densidades)

1- As dotações mínimas a observar em cada estabelecimento para as categorias de oficial, escriturário e equivalente são:

Número de oficiais ou equivalentes

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1. ^a classe	-	1	1	2	2	3	3	4	4	5
2. ^a classe	1	1	2	2	3	3	4	4	5	5

2- Haverá um chefe de secção por cada secção diferenciada dos escriturários com um mínimo de seis trabalhadores de escritório, quer sejam escriturários, estagiários ou telefonistas.

3- O número de estagiários para escriturário não poderá exceder 50 % do número de escriturários, salvo no caso de haver um único escriturário, em que poderá haver um estagiário.

Cláusula 9.^a

(Formação e acesso profissional)

1- A formação profissional deve ser entendida como um processo global e permanente, pelo qual os trabalhadores adquirem e desenvolvem competências e atitudes, cuja síntese e integração possibilitam a adopção dos comportamentos adequados ao desenvolvimento profissional.

2- As entidades patronais promoverão as actividades de formação profissional de forma a abranger todos os trabalhadores que nelas prestem serviço, podendo para tal recorrer a entidades formadoras externas devidamente credenciadas.

3- A formação profissional organiza-se em cursos ou acções

correspondentes a perfis de formação e estruturados em programas de formação, devendo ser ministrada em locais adequados e por formadores preparados para exercer a função.

4- A formação profissional pode revestir modalidades diferenciadas, tais como a iniciação, qualificação, aperfeiçoamento, reconversão e especialização.

5- Os trabalhadores que frequentem acções de formação são equiparados a trabalhadores estudantes, nomeadamente no tocante às disposições consagradas na Lei n.º 26/81, de 21 de Agosto, salvo se outro regime mais favorável lhes for aplicável.

6- As entidades patronais devem assegurar o direito à informação e consulta dos trabalhadores e dos seus representantes, relativamente aos planos de formação anuais e plurianuais executados pelas empresas.

7- A formação profissional é objecto de certificação nos termos da lei em vigor.

8- Os encargos com as actividades de formação profissional são da responsabilidade das entidades patronais, sem prejuízo dos apoios financeiros e incentivos que possam obter para a prossecução dessas actividades.

Cláusula 10.^a

(Regime de promoções e acesso obrigatório)

1- Constitui promoção ou acesso a passagem a de um trabalhador a categoria ou escalão e a classe ou grau dentro da mesma categoria ou ainda a mudança para funções de natureza efectiva e permanente diferente a que corresponda um escalão de retribuição mais elevado, sem prejuízo do disposto na cláusula 7.^a

2- Terão acesso à categoria ou classe imediata os trabalhadores que completem os seguintes períodos de permanência:

a) Os paquetes que não possuam as habilitações literárias mínimas exigidas para os profissionais de escritório terão acesso obrigatório a contínuo logo que completem 18 anos de idade;

b) Os estagiários passarão a escriturários de 2.^a classe ao fim de um período máximo de três anos de estágio ou 21 anos de idade;

c) Os escriturários de 2.^a classe ascenderão à classe superior ao fim de três anos.

Cláusula 11.^a

(Certificados)

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

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

Cláusula 12.^a

(Relações nominais e quadros de pessoal)

1- A entidade patronal deverá elaborar e enviar ao Ministério para a Qualificação e Emprego os quadros de pessoal, de acordo com a legislação em vigor, e remeter um exemplar aos sindicatos representativos dos trabalhadores de 1 de Abril a 31 de Maio de cada ano.

2- Logo após o envio, a entidade patronal afixará, durante o prazo de 45 (quarenta e cinco) dias, nos locais de trabalho e por forma bem visível, cópia das relações referidas no número 1 desta cláusula.

CAPÍTULO III

Direitos e deveres das partes

Cláusula 13.^a

(Deveres da empresa)

São deveres da empresa:

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

b) Passar certificados de comportamento e competência profissional aos seus trabalhadores, quando por estes solicitados;

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

d) Exigir a cada trabalhador apenas o trabalho compatível com a respectiva categoria;

e) Não deslocar qualquer trabalhador para serviços que não sejam exclusivamente os da sua profissão ou não estejam de acordo com a sua classe hierárquica, salvo os casos previstos na lei e no presente CCT;

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

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

h) Proporcionar, dentro do possível, aos trabalhadores a necessária formação, actualização e aperfeiçoamento profissional e facilitar horário aos trabalhadores-estudantes;

i) Dispensar os trabalhadores pelo tempo necessário ao exercício das funções sindicais e funções em organismos do Estado, Previdência ou outros a ela inerentes;

j) Facilitar todo o tempo necessário aos trabalhadores que desempenhem serviço como bombeiros voluntários, em caso de emergência;

k) Facultar ao trabalhador, quando ele o solicite por escrito, a consulta do seu processo individual, no qual devem constar, para além de outros elementos a categoria profissional e acessos, salários auferidos, faltas dadas ao trabalho e sua natureza, épocas de férias gozadas, castigos aplicados e louvores atribuídos;

l) Garantir aos trabalhadores de horário móvel transporte de e para o local de trabalho sempre que o serviço se inicie ou termine fora dos horários normais dos transportes públicos, salvo os casos em que os trabalhadores estejam na situação de deslocados nos termos do presente CCT;

m) Garantir aos trabalhadores de horário fixo, que por motivos imperiosos de serviço sejam forçados a iniciar ou terminar o serviço fora do seu horário de trabalho normal, meio de transporte de e para o local de trabalho, sempre que o serviço se inicie ou termine fora dos horários normais dos transportes públicos, salvo os casos em que os trabalhadores estejam deslocados nos termos do presente CCT;

n) Assinar, na semana imediatamente posterior àquela a que disserem respeito, os resumos semanais dos livretes de horário de trabalho, sob a pena de se presumir efectuado o trabalho extraordinário nele registado (ver anexo III);

o) Adquirir o livrete de trabalho referido no anexo III no sindicato que no distrito do local de trabalho representa o trabalhador ou a respectiva categoria profissional, com a indicação do tipo de horário de trabalho e do respectivo descanso semanal.

Cláusula 14.^a

(Deveres dos trabalhadores)

São deveres dos trabalhadores:

a) Observar um comportamento correcto no trato com os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho a qualquer nível de hierarquia e as demais pessoas que estejam ou entrem em relação com a empresa;

b) Comparecer ao serviço com pontualidade e assiduidade;

c) Cumprir com zelo e diligência o trabalho que lhes esteja confiado dentro do exercício da sua actividade profissional, de acordo com o presente CCT;

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

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

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

g) Quando colocados em funções de chefia ou direcção, observar o comportamento correcto com os outros trabalhadores que lhe estejam hierarquicamente subordinados e, sendo caso disso, informar dos seus méritos e qualidades profissionais com independência e isenção;

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

i) Participar por escrito, pontualmente, os acidentes ocorridos em serviço. Prestar os esclarecimentos necessários para a descrição detalhada do acidente;

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

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

Cláusula 15.^a

(Garantias dos trabalhadores)

1- É proibido à entidade patronal:

a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça

os seus direitos ou benefícios das suas garantias, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;

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

c) Diminuir a retribuição do trabalhador ou modificar as condições de trabalho dos trabalhadores ao seu serviço de forma que dessa modificação resulte diminuição de retribuição e demais regalias, salvo nos termos da lei;

d) Exigir ao trabalhador serviços que não sejam os da sua profissão ou que não estejam de acordo com a sua categoria, salvo nos casos previstos neste CCT e na lei;

e) Em caso algum baixar unilateralmente a categoria do trabalhador, excepto nos casos previstos neste CCT e na lei;

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

g) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo nos casos previstos no presente CCT;

h) Despedir o trabalhador em violação das disposições legais vigentes;

i) Coartar o exercício de funções sindicais por parte dos trabalhadores, dentro dos limites deste CCT e da lei;

j) Modificar o horário de trabalho dos trabalhadores de diurno para nocturno ou vice-versa, de fixo para móvel ou vice-versa e de horário normal para regime de turnos ou vice-versa, ou alterar o local de trabalho, sem o acordo escrito do trabalhador;

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

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

m) Ofender a honra e dignidade dos trabalhadores;

n) Ter ao seu serviço trabalhadores em regime de comissão de serviço, tempo parcial ou sub-contratados, salvo acordo da comissão paritária prevista neste CCT;

o) A criação de novas classes ou categorias profissionais sem o acordo do sindicato ou da comissão paritária.

2- A violação das garantias previstas no número 1 desta cláusula será sancionada, nos termos da lei.

Cláusula 16.^a

(Direito à greve e proibição do lock-out)

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

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

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

CAPÍTULO IV

Local de trabalho

Cláusula 17.^a

(Local de trabalho)

- 1- Considera-se local de trabalho aquele para onde o trabalhador foi contratado.
- 2- O local de trabalho pode ser alterado para outro que não diste mais de 2 km da residência permanente do trabalhador.
- 3- A empresa pode ainda alterar o local de trabalho, dentro da mesma localidade, quando do encerramento ou mudança total ou parcial do estabelecimento onde o trabalhador presta serviço.

Cláusula 18.^a

(Transferência de local de trabalho)

A empresa só pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho, desde que este dê o seu acordo por escrito, em documento donde constem as condições ou termos dessa transferência.

CAPÍTULO V

Prestação de trabalho

Cláusula 19.^a

(Período normal de trabalho)

- 1- Entende-se por horário de trabalho a determinação das horas do início e termo do período de trabalho diário, bem como dos intervalos de descanso.
- 2- O número de horas de trabalho que o trabalhador se obriga a prestar denomina-se período normal de trabalho.
- 3- O período normal de trabalho para todos os instrutores é de trinta e nove horas semanais e de trinta e sete horas e meia para os trabalhadores administrativos, sem prejuízo de outros de menor duração em vigor.
- 4- Nas escolas do ensino de condução automóvel só podem ser praticados horários fixos, em conformidade com os mapas do número 13 desta cláusula.
- 5- Exceptuam-se os trabalhadores que exerçam cargos de direcção ou de confiança, os quais poderão ser isentos de horário de trabalho, mediante requerimento da empresa e desde que aqueles trabalhadores dêem o seu acordo expresso a tal isenção; o requerimento, a enviar ao Ministério para a Qualificação e Emprego, será obrigatoriamente acompanhado do parecer da comissão paritária prevista neste CCT.
- 6- O controlo do exacto cumprimento do horário será obrigatório para todos os trabalhadores abrangidos por este acordo e não isentos de horário.
- 7- O período normal de trabalho é distribuído por 6 (seis) dias:
 - a) Para os instrutores de condução automóvel, de 2.^a a 6.^a feira das 7h00 às 21h30 e ao sábado das 7h00 às 12h00, de harmonia com os referidos mapas;
 - b) Para os restantes trabalhadores, de 2.^a a sábado das 8h30 às 21h00, de harmonia também com os referidos mapas.
- 8- Fora dos períodos estabelecidos na alínea a) do número

anterior não podem ser dadas lições de condução automóvel.

9- O período de trabalho diário deve ser interrompido por um intervalo de descanso de duração não inferior a uma hora nem superior a duas, de modo que os trabalhadores não prestem mais de cinco horas de trabalho consecutivo; os trabalhadores terão direito a, pelos menos, uma hora livre entre as 10h00 e as 14h00 ou entre as 18h00 e as 21h00 para as suas refeições, excepto naqueles casos em que a natureza do serviço ou o interesse dos trabalhadores requeiram outro regime, e este tenha obtido concordância da empresa, bem como da comissão paritária prevista neste CCT ou dos próprios interessados.

10- Exceptuam-se do disposto no número anterior os trabalhadores que prestam serviço em regime de horários seguidos, os quais terão direito a um intervalo de meia hora, sempre que possível, no momento mais apropriado às possibilidades do serviço; neste tipo de horário haverá um máximo de sete horas de trabalho por dia.

11- O intervalo entre dois dias de trabalho não poderá ser inferior a doze horas.

12- As horas de início e termo do trabalho diário só podem ser alteradas mediante acordo escrito do trabalhadores ou por deliberação da comissão paritária prevista neste CCT.

13- A actual distribuição do período normal de trabalho é feita da seguinte forma:

a) Intrutores de condução automóvel

1.ª semana						2.ª semana						
Horas	2.ª	3.ª	4.ª	5.ª	6.ª	Sáb.	2.ª	3.ª	4.ª	5.ª	6.ª	Sáb.
7h00												
(...)						A						B
12h00	A	A	A	A	A		B	B	B	B	B	
(...)												
14h50												
14h50												
(...)	B	B	B	B	B		A	A	A	A	A	
21h30												

A - um instrutor.
B - outro instrutor.

b) Instrutores de ensino teórico e técnico

Horas	2.ª	3.ª	4.ª	5.ª	6.ª	Sáb.
8h30						
(...)	C	C	C	C	C	D
16h00						
16h00						
(...)	D	D	D	D	D	D
21h00						

C - um instrutor.
D - outro instrutor.

c) Trabalhadores administrativos

Horas	2. ^a	3. ^a	4. ^a	5. ^a	6. ^a	Sáb.
8h30						
(...)	E,F	E,F	E,F	E,F	E,F	F,G
16h00						
16h00						
(...)	G	G	G	G	G	G
21h00						

E - um trabalhador administrativo.

F - outro trabalhador administrativo (que faz menos uma hora de 2.^a a 6.^a feira).

G - um outro ainda trabalhador administrativo.

Cláusula 20.^a

(Trabalho suplementar)

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

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

3- A prestação de trabalho suplementar não excederá as duas horas diárias, nem ultrapassará, no total, 200 (duzentas) horas anuais.

Cláusula 21.^a

(Trabalho nocturno)

O trabalho prestado entre as 20h00 de um dia e as 7h00 do dia seguinte é considerado trabalho nocturno.

CAPÍTULO VI

Suspensão da prestação de trabalho

Cláusula 22.^a

(Descanso semanal)

1- Os trabalhadores têm direito a dois dias de descanso semanal, que coincidirão com o sábado e domingo.

2- O descanso poderá verificar-se em outros dois dias se houver acordo escrito entre o trabalhador e a empresa.

Cláusula 23.^a

(Feriados)

1- São feriados obrigatórios os seguintes:

1 de Janeiro;
Sexta-Feira Santa;
25 de Abril;
1 de Maio;
Corpo de Deus;
10 de Junho;
15 de Agosto;
5 de Outubro;
1 de Novembro;
1 de Dezembro;
8 de Dezembro;

25 de Dezembro.

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

3- Além dos feriados obrigatórios mencionados no número 1 desta cláusula serão observados a Terça-Feira de Carnaval, o feriado municipal da localidade ou, quando este não existir, o feriado distrital.

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

Cláusula 24.^a

(Férias)

1- Os trabalhadores abrangidos por este CCT terão direito a gozar em cada ano civil, sem prejuízo da retribuição normal, um período de férias de 22 (vinte e dois) dias úteis, com início no primeiro dia a seguir ao descanso semanal do trabalhador, a partir de 1 de Janeiro, com referência ao ano anterior.

2- Quando o início da prestação de trabalho ocorrer no 2.º semestre do ano civil, o direito a férias só se vence após o decurso de 6 (seis) meses completos de serviço efectivo, excepto os trabalhadores contratados a termo por igual período que deverão gozar férias no decurso do contrato ou após o seu termo mediante acordo com a empresa.

3- Quando o início da prestação de trabalho ocorrer no 1.º semestre do ano civil, o trabalhador tem direito, após um período de 60 (sessenta) dias de trabalho efectivo a um período de férias de 8 (oito) dias úteis.

Cláusula 25.^a

(Gozo de férias)

1- As férias deverão ser gozadas seguidamente, excepto quando o trabalhador tenha interesse em gozá-las interpoladamente e tal conste de documento escrito e sem prejuízo do disposto no número seguinte.

2- As férias são gozadas no decurso do ano civil em que se vencem, não sendo permitido acumular no mesmo ano férias de dois ou mais anos, salvo o disposto no número seguinte.

3- Terão direito a acumular férias de dois anos:

a) Os trabalhadores que exerçam a sua actividade no Continente quando pretendem gozá-las nas Regiões Autónomas da Madeira e Açores;

b) Os trabalhadores que pretendem gozar férias com familiares emigrados no estrangeiro;

c) Os trabalhadores de nacionalidade estrangeira.

4- Os trabalhadores, contratados a termo, deverão gozar férias no decurso deste, ou imediatamente após o seu termo, mediante acordo com a empresa.

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

Cláusula 26.^a

(Marcação de férias)

1- O período de férias deve ser estabelecido de comum acordo entre os trabalhadores e a empresa. Não havendo

acordo, compete à empresa fixar o período de férias, as quais devem ser gozadas entre 1 de Maio e 30 de Setembro, devendo, contudo, ser dado conhecimento ao trabalhador com uma antecedência mínima nunca inferior a dois meses.

2- O plano de férias deverá ser afixado na empresa até ao último dia útil do mês de Fevereiro.

3- A empresa obriga-se a enviar um plano de férias e respectivas alterações aos sindicatos outorgantes, sempre que por estes tal for solicitado.

Cláusula 27.^a

(Férias em caso de impedimento prolongado)

1- No caso de suspensão do contrato de trabalho, por impedimento prolongado respeitante ao trabalhador, nomeadamente serviço militar obrigatório, se se verificar a impossibilidade total ou parcial do gozo do direito a férias já vencido ou que vença no ano da admissão, o trabalhador terá direito à retribuição correspondente ao período de férias não gozado e respectivo subsídio.

2- No ano da cessação do impedimento prolongado o trabalhador terá direito ao período de férias e respectivo subsídio que teria vencido a 1 de Janeiro desse ano se tivesse estado ininterruptamente ao serviço.

3- No caso de sobrevir o termo do ano civil antes de decorrido o prazo referido no número anterior ou de gozado o direito a férias, pode o trabalhador usufruí-las durante o primeiro trimestre do ano civil subsequente.

Cláusula 28.^a

(Alteração ou interrupção de férias)

Se, depois de fixado o período de férias, a empresa, por motivos de interesse desta, o alterar ou fizer interromper as férias já iniciadas, indemnizará o trabalhador dos prejuízos que comprovadamente haja sofrido, na pressuposição de que gozaria o período de férias acordado na época fixada.

Cláusula 29.^a

(Doença no período de férias)

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

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

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

Cláusula 30.^a

(Férias em caso de cessação do contrato)

Cessando o contrato de trabalho, a empresa pagará ao trabalhador a retribuição, incluindo subsídio correspondente ao período de férias vencido, salvo se o trabalhador já as tiver

gozado, bem como a retribuição e subsídio correspondentes a um período de férias proporcional ao tempo de serviço prestado no ano da cessação.

Cláusula 31.^a

(Licença sem retribuição)

1- A entidade patronal pode conceder ao trabalhador, a seu pedido, licença sem retribuição. O período de licença sem retribuição é contado para efeitos de antiguidade.

2- Durante o mesmo período cessam os direitos, deveres e garantias das partes, sem prejuízo dos direitos adquiridos em função do tempo de trabalho prestado à data do início da licença sem retribuição.

3- Os trabalhadores a quem foi concedida licença sem retribuição, manterão o direito ao lugar.

Cláusula 32.^a

(Impedimento prolongado)

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

2- O disposto no número 1 começará a observar-se, mesmo antes de expirado o prazo de um mês, a partir do momento em que haja a certeza ou se preveja com segurança que o impedimento terá a duração superior àquele prazo.

3- Terminado o impedimento, o trabalhador deve nos 7 (sete) dias seguintes apresentar-se à entidade empregadora para retomar o serviço, sob pena de incorrer em faltas injustificadas.

CAPÍTULO VII

Faltas

Cláusula 33.^a

(Faltas)

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

2- Nos casos de ausência do trabalhador por períodos inferiores ao período normal de trabalho, os respectivos tempos serão adicionados para determinação dos períodos normais de trabalho diário em falta.

3- Não serão considerados como faltas os atrasos na entrada ao serviço dos trabalhadores administrativos inferiores a quinze minutos, desde que não excedam uma hora por mês.

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

5- Nos casos de ausência comprovada durante períodos in-

feriores a um dia de trabalho, os respectivos períodos serão adicionados, reduzindo-se os totais a dias. Para desconto será utilizada, como cálculo, a fórmula:

$$\frac{Rm}{30} = \text{Remuneração diária}$$

sendo RM a remuneração mensal.

Cláusula 34.^a

(Faltas justificadas)

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

- a) As dadas, durante 15 dias seguidos, por altura do casamento;
- b) A motivada por falecimento de cônjuge, parente ou afim;
- c) A motivada pela prestação de prova em estabelecimento de ensino;
- d) A motivada por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto não imputável ao trabalhador, nomeadamente observância de prescrição médica no seguimento de recurso a técnica de procriação medicamente assistida, doença, acidente ou cumprimento de obrigação legal;
- e) A motivada pela prestação de assistência inadiável e imprescindível a filho, a neto ou a membro do agregado familiar de trabalhador;
- f) A motivada por deslocação a estabelecimento de ensino de responsável pela educação de menor por motivo da situação educativa deste, pelo tempo estritamente necessário, até quatro horas por trimestre, por cada um;
- g) A de trabalhador eleito para estrutura de representação coletiva dos trabalhadores;
- h) A de candidato a cargo público, nos termos da correspondente lei eleitoral;
- i) A autorizada ou aprovada pelo empregador, considerando-se, desde já, como tal o dia de aniversário do trabalhador;
- j) A que por lei seja como tal considerada.

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

3- As faltas justificadas quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicadas à empresa com a antecedência mínima de 5 (cinco) dias, salvo se outro prazo for estabelecido neste CCT.

4- Quando imprevisíveis, serão comunicadas à empresa logo que possível.

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

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

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

Cláusula 35.^a

(Efeitos de faltas justificadas)

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

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

- a) As referidas na alínea j) da cláusula anterior, salvo disposição legal em contrário ou tratando-se de faltas dadas por membros de comissão de trabalhadores;
- b) As dadas por motivos de doença ou acidente de trabalho, desde que o trabalhador tenha direito aos respectivos subsídios da segurança social ou do seguro;
- c) As referidas na alínea n) da cláusula anterior, salvo se tiverem sido autorizadas sem perda de remuneração.

Cláusula 36.^a

(Faltas injustificadas e seus efeitos)

1- São consideradas injustificadas todas as faltas não previstas na cláusula 34.^a

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

3- Incorre em infração disciplinar todo o trabalhador que:

- a) Faltar injustificadamente durante 5 (cinco) dias consecutivos, ou 10 (dez) interpolados, no mesmo ano civil;
- b) Faltar injustificadamente com alegação de motivo de justificação comprovadamente falso.

CAPÍTULO VIII

Retribuição

Cláusula 37.^a

(Retribuições mínimas)

1- As retribuições mínimas mensais dos trabalhadores abrangidos são as constantes da tabela do anexo II.

2- As retribuições devem ser pagas até ao último dia útil de cada mês a que disserem respeito.

3- A empresa entregará, no acto do pagamento das retribuições, cópia dos respectivos recibos.

Cláusula 38.^a

(Retribuição dos trabalhadores que exerçam funções inerentes a diversas categorias por substituição temporária)

1- Sempre que um trabalhador substitua outro de categoria superior, receberá, a partir da data da substituição, o vencimento correspondente à categoria profissional do trabalhador substituído.

2- Se a substituição se prolongar para além de cento e vinte dias consecutivos, o direito à retribuição não cessa com o regresso do trabalhador substituído, excepto se a substituição for motivada por doença ou serviço militar obrigatório.

Cláusula 39.^a

(Diuturnidades)

1- As remunerações efectivas dos trabalhadores serão acrescidas de uma diuturnidade no montante de 29,00 € por cada três anos de permanência na mesma categoria profissional, até ao limite de cinco diuturnidades.

2- Os trabalhadores com a categoria de instrutores venceram a 1.^a diuturnidade em 1 de Fevereiro de 1987, com 3 (três) anos de serviço, e a 2.^a em 1 de Fevereiro de 1989, integrando-se a partir daí no regime previsto no número anterior.

Cláusula 40.^a

(Retribuição do trabalho nocturno)

O trabalho nocturno será remunerado com o acréscimo de 25 % em relação à retribuição a que dá direito o trabalho equivalente prestado durante o dia.

Cláusula 41.^a

(Retribuição do trabalho suplementar)

1- O trabalho suplementar dá direito a retribuição especial, a qual será calculada do seguinte modo:

a) 100 % de acréscimo sobre a remuneração normal.

2- Para efeitos do cálculo do trabalho extraordinário, o valor da hora será determinado pela seguinte fórmula:

$$\frac{\text{Remuneração} \times 12}{\text{Horas de trabalho semanal} \times 52}$$

Cláusula 42.^a

(Retribuição do trabalho em dias de descanso ou feriados)

1- O trabalho prestado em dia feriado ou dias de descanso semanal e ou complementar é remunerado com o acréscimo de 200 %.

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

$$\frac{\text{Remuneração} \times 12}{\text{Horas de trabalho semanal} \times 52}$$

3- Ainda que a duração deste trabalho seja inferior ao período de duração normal, será sempre pago como dia completo de trabalho, de acordo com os números 1 e 2 desta cláusula.

4- Exceptuam-se no número anterior os casos de obrigatoriedade de trabalho para serviço de exames, que será pago pelo mínimo de quatro horas.

5- Cada hora ou fracção trabalhada para além do período normal de trabalho será paga pelo triplo do valor resultante da aplicação da fórmula consignada no número 2 desta cláusula.

6- Se o trabalhador prestar serviço em qualquer dos seus dias de descanso semanal, terá direito a descansar obrigatoriamente um dia completo de trabalho num dos três dias úteis

seguintes, por cada dia de serviço prestado, independentemente do disposto nos números 1 e 2 desta cláusula, excepto nos casos da prestação de serviço para exames por tempo igual ou inferior a quatro horas.

7- Por cada dia de descanso semanal ou feriado em serviço no estrangeiro, o trabalhador, além do adicional referido nos números 1 e 2 desta cláusula, tem direito a um dia de descanso complementar, gozado seguida e imediatamente à sua chegada.

Cláusula 43.^a

(Subsídio de férias)

Antes do início das férias, os trabalhadores abrangidos por este CCT receberão da empresa um subsídio igual ao montante de retribuição correspondente ao período de férias a que têm direito.

Cláusula 44.^a

(Subsídio de Natal)

1- Todos os trabalhadores abrangidos por este CCT têm direito a um subsídio correspondente a um mês de retribuição, o qual será pago ou posto à sua disposição até 15 de Dezembro de cada ano.

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

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

4- Para efeitos do disposto nos números 2 e 3, entende-se como um mês completo qualquer fracção do mesmo.

5- Os trabalhadores têm direito ao subsídio de Natal por inteiro tanto no ano de ingresso como no de regresso do serviço militar obrigatório.

6- Têm direito ao subsídio de Natal, pela parte proporcional ao tempo de trabalho efectivo, o trabalhador que esteja ou tenha estado na situação de impedimento prolongado por motivo de doença devidamente comprovada pelos Serviços Médico-Sociais.

7- A empresa completará o subsídio de Natal pelo montante a que o trabalhador, nas condições referidas no número anterior, teria direito se não se tivesse verificado o impedimento.

8- O pagamento do subsídio referido no número 6 e o complemento referido no número 7 serão pagos ou postos à disposição dentro do prazo estabelecido no número 1.

Cláusula 45.^a

(Abono para falhas)

1- Os trabalhadores de escritório com funções de tesoureiro e caixa e os trabalhadores cobradores receberão, a título de abono para falhas, a quantia mensal de 57,10 €.

2- Sempre que os trabalhadores referidos no número anterior sejam substituídos no desempenho das respectivas fun-

ções, o substituto receberá o abono correspondente ao tempo de substituição.

CAPÍTULO IX

Refeições e deslocações

Cláusula 46.^a

(Refeições)

1- Por cada dia de trabalho efectivo, os trabalhadores terão direito a um subsídio de refeição no valor de 7,30 €.

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

Almoço - 17,55 €

Jantar - 17,55 €

Pequeno-almoço - 6,20 €

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

Cláusula 47.^a

(Alojamento e subsídio de deslocação)

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

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

b) A reembolso das despesas com a dormida, mediante apresentação de documentos comprovativos;

c) A subsídio de deslocação no montante de 7,20 € e 12,40 € diários, conforme o trabalho seja realizado dentro ou fora do país e desde que o trabalhador não regresse ao local de trabalho, sem prejuízo do disposto quanto ao trabalho suplementar ou nocturno e no período de descanso semanal, complementar e feriados.

CAPÍTULO X

Condições particulares de trabalho

Cláusula 48.^a

(Parentalidade, trabalhadores menores e trabalhadores estudantes)

À parentalidade, aos trabalhadores menores e aos trabalhadores-estudantes aplica-se o regime da Lei n.º 7/2009 de 12 de Fevereiro, que aprovou o Código do Trabalho.

CAPÍTULO XI

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 49.^o

(Cessação do contrato de trabalho)

1- A cessação do contrato de trabalho é regulada pela legislação aplicável.

2- A cessação do contrato de trabalho conferirá ao trabalhador, sem prejuízo de outros devidos por força da lei ou do presente CCT, o direito:

a) Ao subsídio de Natal proporcional ao tempo de trabalho efectivo prestado no ano da cessação;

b) Às férias vencidas e não gozadas, bem como ao respectivo subsídio;

c) Às férias proporcionais ao tempo de trabalho efectivo no ano da cessação e ao subsídio correspondente.

CAPÍTULO XII

Poder disciplinar

Cláusula 50.^a

(Sanções disciplinares)

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

a) Repreensão;

b) Repreensão registada;

c) Suspensão sem vencimento até doze dias, não podendo em cada ano civil exceder o total de trinta dias;

d) Despedimento.

2- As penalidades nos termos das alíneas c) e d) do número anterior só podem ser aplicadas na sequência de processo disciplinar.

3- A sanção disciplinar deve ser proporcional à gravidade da infracção e à culpabilidade do infractor, não podendo aplicar-se mais do que uma pena pela mesma infracção.

4- Da decisão do processo disciplinar cabe sempre recurso, a interpor no prazo de dez dias e com efeito suspensivo, para a comissão paritária prevista neste CCT, excepto se a sanção aplicada tiver sido a referida na alínea d) do número 1 desta cláusula, que ficará sujeita ao disposto na cláusula 55.^a

Cláusula 51.^a

(Sanções abusivas)

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

a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;

b) Recusar-se a cumprir ordens a que não deva obediência;

c) Exercer ou candidatar-se a funções em organismos sindicais ou de segurança social, de delegado sindical ou de membro de comissão de trabalhadores;

d) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistem.

2- Até prova em contrário, presume-se abusivo o despedimento ou a aplicação de qualquer sanção quando levada a efeito até seis meses após qualquer dos factos mencionados

nas alíneas *a)*, *b)* e *d)* do número anterior ou até um ano após o termo das funções referidas na alínea *c)* desta cláusula.

Cláusula 52.^a

(Consequência da aplicação de sanções abusivas)

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

a) Se a sanção consistir no despedimento, a indemnização não será inferior ao dobro da estabelecida na lei;

b) Tratando-se de qualquer trabalhador que integre comissões sindicais, intersindicais ou comissões de trabalhadores, terão uma indemnização nunca inferior ao dobro do estabelecido na lei;

c) No caso da suspensão, a indemnização não será inferior a dez vezes a importância da retribuição perdida.

Cláusula 55.^a

(Tramitação processual disciplinar)

1- O processo disciplinar será escrito e iniciar-se-á com a notificação da nota de culpa da qual conste a descrição fundamentada dos factos imputados ao trabalhador, no prazo máximo de sessenta dias após àquele em que a empresa, ou o superior hierárquico com competência disciplinar, teve conhecimento da infração.

2- A acusação tem de ser fundamentada na violação dos princípios, deveres e garantias das partes consignadas no presente CCT e na lei geral, e a nota de culpa transmitida ao arguido por escrito, com aviso de receção ou termo de entrega.

3- O trabalhador dispõe do prazo máximo de dez dias úteis para deduzir por escrito os elementos considerados relevantes para o esclarecimento da verdade.

4- O prazo referido no número 1 é reduzido a trinta dias nos casos em que houver lugar à suspensão preventiva do trabalhador.

5- A instrução terá de ser concluída no prazo máximo de um ano após a receção da nota de culpa pelo arguido.

6- Finda a instrução, o processo será presente, por cópia, à comissão de trabalhadores, a qual se pronunciará no prazo máximo de cinco dias úteis.

7- Decorrido o prazo referido no número anterior, a empresa proferirá, no prazo de trinta dias, a decisão final, ponderando todas as circunstâncias do caso e referenciando obrigatoriamente as razões aduzidas num e noutro sentido pela comissão de trabalhadores.

8- A decisão final fundamentada constará de documento escrito, de que será sempre entregue cópias ao trabalhador e à comissão de trabalhadores, estando o processo, a partir dessa altura, para consulta, à disposição do trabalhador.

9- Quando a sanção aplicada for o despedimento, o documento referido no número anterior será igualmente remetido à associação sindical.

CAPÍTULO XIII

Apoio aos trabalhadores

Cláusula 56.^a

(Segurança higiene e saúde no local de trabalho)

1- A organização da segurança, higiene e saúde no trabalho visa a prevenção dos riscos profissionais e a promoção da saúde dos trabalhadores.

2- As entidades patronais devem organizar as actividades de segurança, higiene e saúde no trabalho de forma a abranger todos os trabalhadores que nelas prestem serviço.

3- No cumprimento da obrigação prescrita no número anterior, as entidades patronais atenderão aos direitos de informação e consulta atribuídos aos trabalhadores, favorecendo a criação de comissões de higiene e segurança no trabalho, de composição paritária.

4- Os serviços de segurança, higiene e saúde no trabalho, organizados pela entidade patronal nos termos do artigo 4.º do Decreto-Lei n.º 26/94 devem garantir, nomeadamente, a informação e formação sobre os riscos para a segurança e saúde, a organização dos meios colectivos e individuais destinados à protecção e prevenção, a coordenação das medidas a adoptar em caso de perigo grave ou iminente.

5- As entidades patronais devem promover a realização de exames da saúde, tendo em vista verificar a aptidão física e psíquica do trabalhador, bem como a repercussão do trabalho e das suas condições na saúde do trabalhador.

6- Os encargos com a organização e funcionamento dos serviços de segurança, higiene e saúde no trabalho incluindo as despesas com exames, avaliações de exposição, testes e demais acções realizadas para a prevenção dos riscos profissionais e a vigilância da saúde ficam a cargo das entidades patronais.

Cláusula 56.^a-A

(Complemento de subsídio de doença)

1- Em caso de doença a entidade patronal pagará aos seus trabalhadores a diferença entre a retribuição auferida à data da baixa e o subsídio atribuído pela segurança social, até ao limite de 40 dias por ano, seguidos ou interpolados.

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

3- O subsídio referido nos números anteriores será pago ao trabalhador conjuntamente com a remuneração mensal, reembolsando este a entidade patronal no quantitativo do subsídio da segurança social, quando o receber.

4- O disposto nos números anteriores não afecta a subsistência dos benefícios complementares anteriormente fixados por convenção colectiva ou regulamentação interna da entidade patronal.

Cláusula 57.^a

(Incapacidade permanente por acidente de trabalho ou doença profissional)

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

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

Cláusula 58.^a

(Complemento da pensão por acidente de trabalho ou doença profissional)

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

Cláusula 59.^a

(Quotização sindical)

1- As empresas representadas pela APEC descontarão na retribuição dos trabalhadores sindicalizados nas associações sindicais outorgantes o montante das quotas por estes devidas e remete-lo-ão até ao dia 10 do mês imediatamente seguinte, acompanhado de um mapa discriminativo que permita conferir a exactidão dos valores entregues.

2- Os mapas obtidos por meios informáticos poderão substituir os mapas do respectivo sindicato, desde que contenham os elementos necessários.

3- O desconto das quotas na retribuição apenas se aplica relativamente aos trabalhadores que, em declaração individual enviada à sua associação sindical e à entidade onde prestam serviço, assim o autorizem.

4- A declaração referida no número anterior pode ser feita a todo o tempo e conterá o nome e a assinatura do trabalhador e o valor da quota estatutariamente estabelecido, mantendo-se em vigor até ser revogada, e esta terá de ser feita por escrito.

5- A declaração de autorização e a de revogação só produzem efeitos a partir do mês imediatamente a seguir ao da sua entrega.

CAPÍTULO XIV

Comissão paritária

Cláusula 60.^a

(Comissão paritária)

1- Será constituída uma comissão paritária, com sede em Lisboa, que integrará dois elementos de cada uma das partes

outorgantes, os quais poderão ser assessorados.

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

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

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

a) Interpretação do presente CCT;

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

c) Deliberação sobre os recursos interpostos nos termos do número 4 da cláusula 52.^a

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

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

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

8- O expediente da comissão será assegurado pela APEC.

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

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

CAPÍTULO XV

Disposições finais transitórias

Cláusula 61.^a

(Transmissão de estabelecimento)

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

2- O adquirente do estabelecimento é solidariamente responsável pelas obrigações do transmitente vencidas nos seis

meses anteriores à transmissão, ainda que respeitem a trabalhadores cujos contratos hajam cessado, desde que reclamadas até ao momento da transmissão.

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

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

Cláusula 62.^a

(Falência ou insolvência)

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

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

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

Cláusula 63.^a

(Manutenção de regalias)

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

2- Quaisquer condições mais favoráveis que venham a ser estabelecidas por via administrativa para as categorias profissionais abrangidas por este contrato passam a fazer parte integrante do mesmo.

Cláusula 64.^a

(Disposição transitória)

O escriturário principal passa a designar-se assistente administrativo, sem prejuízo de quaisquer direitos ou regalias auferidas.

ANEXO I

Categorias profissionais

Assistente administrativo - É o trabalhador que pela sua experiência, conhecimentos e aptidão, possui um nível de qualificação que permite que lhe seja conferida autonomia e atribuição de competência específica na execução das tarefas mais complexas do âmbito da secção em que trabalha, cuja realização pode implicar formação específica, podendo ainda coordenar o trabalho de outros profissionais de qualificação inferior em equipas constituídas para tarefas bem determinadas, que não chefia.

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

Chefe de divisão/departamento/serviços e chefe de escritório - É o trabalhador que estuda, organiza, dirige e coordena, sobre a orientação do seu superior hierárquico num ou vários departamentos da empresa, as funções que lhe são cometidas; exerce, dentro do departamento ou serviços de chefia e nos limites da sua competência, funções de direcção, orientação e fiscalização do pessoal sobre as suas ordens e de planeamento das actividades do departamento segundo as orientações e fins definidos; propõe a aquisição de equipamento e materiais e admissão de pessoal necessário ao bom funcionamento do departamento.

Chefe de secção - É o trabalhador que chefia uma secção ou grupo de trabalhadores.

Cobrador - É o trabalhador que efectua, fora dos escritórios, recebimentos, pagamentos, depósitos considerando-se-lhe equiparado o profissional de serviço externo que executa outros serviços análogos, nomeadamente leituras, informações e fiscalização relacionadas com o escritório.

Contabilista - É o trabalhador que organiza e dirige os serviços de contabilidade e dá conselhos sobre problemas de natureza contabilística; estuda a planificação dos circuitos contabilísticos, analisando os diversos sectores de actividade da empresa, de forma a assegurar uma recolha de elementos precisos com vista à determinação de custos e resultados da exploração; elabora o plano de contas a utilizar para a obtenção dos elementos mais adequados à gestão económico-financeira e cumprimento da legislação comercial e fiscal; supervisiona a escrituração dos registos e livros de contabilidade, coordenando, orientando e dirigindo os trabalhadores encarregados dessa execução; fornece os elementos contabilísticos necessários à definição da política orçamental e organiza e assegura o controlo da execução do orçamento; elabora ou certifica os balancetes e outras informações contabilísticas a submeter à administração ou a fornecer a serviços públicos; procede ao apuramento de resultados, dirigindo o encerramento das contas e a elaboração do respectivo balanço, que apresenta e assina; elabora o relatório explicativo que acompanha a apresentação de contas ou fornece indicações para essa elaboração; efectua as revisões contabilísticas necessárias, verificando os livros ou registos para se certificar da correcção da respectiva escrituração. É o responsável pela contabilidade da empresa, a que se refere o Código da Contribuição Industrial, perante a Direcção-Geral das Contribuições e Impostos.

Contínuo - É o trabalhador que anuncia, acompanha e informa os visitantes, faz entrega de mensagens e objectos

inerentes ao serviço interno, estampilha e entrega correspondência, além de a distribuir aos serviços a que é destinada. Pode ainda efectuar outros serviços análogos.

Director de serviços - É o trabalhador que estuda, organiza, dirige e coordena, nos limites de competência que lhe é atribuída, as actividades da empresa de um ou de vários dos seus departamentos. Exerce funções, tais como: colaborar na determinação da política da empresa; planear a utilização mais conveniente da mão-de-obra, equipamento, materiais, instalações e capitais; orientar, dirigir e fiscalizar a actividade da empresa segundo os planos estabelecidos, a política adoptada e as normas e regulamentos prescritos; criar e manter uma estrutura administrativa que permita explorar e dirigir a empresa de maneira eficaz, colaborar na fixação da política financeira e exercer a verificação dos custos; pode propor a aquisição de equipamento.

Escrivão - É o trabalhador que executa várias tarefas, que variam consoante a natureza e importância do escritório onde trabalha; redige relatórios, cartas, notas informativas e outros documentos, manualmente ou à máquina, dando-lhes o seguimento apropriado, tira as notas necessárias à execução das tarefas que lhe competem; examina o correio recebido, separa-o, classifica-o e compila os dados que lhe são necessários para preparar as respostas; recebe pedidos de informação e transmite-os à pessoa ou serviço competente; põe em caixa os pagamentos de contas e entrega recibos; escreve em livros de receitas e despesas, assim como outras operações contabilísticas; estabelece os extractos das operações contabilísticas efectuadas e de outros documentos para informação da direcção; atende os candidatos às vagas existentes; informa-os das condições de admissão e efectua registos de pessoal, preenche formulários oficiais relativos ao pessoal ou à empresa; ordena e arquiva notas de livrança, recibos, cartas e outros documentos e elabora dados estatísticos; acessoriamente, escreve à máquina e opera com máquinas de escritório. Pode ainda efectuar fora do escritório serviços de informação, de entrega de documentos e de pagamentos necessários ao andamento de processos em tribunais e em repartições públicas.

Estagiário - É o trabalhador que faz a sua aprendizagem e que se prepara para escrevário.

Guarda - É o trabalhador cuja actividade consiste em zelar pela defesa e conservação das instalações e valores confiados à sua guarda, registando toda e qualquer saída de mercadoria, veículos e materiais.

Guarda-livros - É o trabalhador que se ocupa da escrituração de registos ou de livros de contabilidade, gerais ou especiais, analíticos ou sintéticos, selados ou não selados, executando, nomeadamente, trabalhos contabilísticos relativos ao balanço anual de apuramento dos resultados da exploração e do exercício. Pode colaborar nos inventários de existências, prepara ou manda preparar extractos de contas simples ou com juros e executa trabalhos conexos. Não havendo secção própria de contabilidade, superintende os refe-

ridos serviços e tem a seu cargo a elaboração dos balanços e escrituração dos livros selados ou é responsável pela boa ordem e execução dos trabalhos.

Instrutor - É o trabalhador que, legalmente habilitado, ministra o ensino de condução automóvel nos seus aspectos técnicos, teóricos ou práticos.

Motorista - É o trabalhador que, possuindo carta de condução, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis, competindo-lhe ainda zelar, sem execução, pela boa conservação, limpeza do veículo e carga que transporta.

Verificação dos níveis de óleo e de água. Em caso de avaria ou acidente toma as providências adequadas e recolhe os elementos necessários para a apreciação das entidades competentes.

Paquete - É o trabalhador menor de 18 anos de idade que presta unicamente os serviços enumerados para contínuo.

Porteiro - É o trabalhador que vigia as entradas e saídas do pessoal ou visitantes das instalações e mercadorias e recebe correspondência.

Programador - É o trabalhador que estabelece programas que se destinam a comandar operações de tratamento automático de informação por computador, recebe as especificações e instruções preparadas pelo analista de sistemas, incluindo todos os dados elucidativos dos objectivos a atingir, prepara os ordinogramas e procede à codificação dos programas; escreve instruções para computador, procede a testes para verificar a validade do programa e introduz-lhe alterações, sempre que necessário; apresenta os resultados obtidos sob a forma de mapas, suportes magnéticos ou por outros processos. Pode fornecer informações escritas para o pessoal encarregado de trabalhar com o computador.

Secretário(a) de direcção - É o trabalhador que se ocupa do secretariado específico da administração ou direcção da empresa. Compete-lhe normalmente as seguintes funções: assegurar por sua própria iniciativa o trabalho de rotina do gabinete; recepção, registo, classificação, distribuição e emissão de correspondência externa e interna; leitura e tradução de correspondência recebida, juntando a correspondência anterior sobre o mesmo assunto e organizando o respectivo processo; dá colaboração ao responsável do órgão que se secretaria na recolha e análise de informações e prepara a redacção de documentos a emitir; redige a correspondência e outros documentos eventualmente em francês ou inglês; organiza, mantém e actualiza o arquivo ou arquivos do órgão que secretaria; dactilografa relatórios, actas, cartas, officios e comunicações; prepara reuniões de trabalho e redige as respectivas actas; coordena trabalhos auxiliares de secretariado tais como: dactilografia, expedição do correio; etc.

Como habilitações escolares mínimas exigidas deve posuir o curso superior de secretariado ou curso equivalente com carácter oficial.

Técnico examinador - É o trabalhador que avalia em exames técnicos, teóricos e práticos de condução automóvel os respectivos candidatos. Executa inspecções a veículos

automóveis. Desempenha tarefas administrativas necessárias ao suporte das funções técnicas que executa.

Telefonista - É o trabalhador que presta serviços telefónicos, transmitindo aos telefones internos as chamadas recebidas e estabelecendo ligações internas ou para o exterior.

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

Trabalhador de limpeza - É o trabalhador cuja actividade consiste em proceder à limpeza das instalações, móveis, utensílios e interiores de veículos.

ANEXO II

Tabela de remunerações mínimas e enquadramentos profissionais

Grupo	Categorias profissionais	Remuneração mínima
0	Director de serviços Técnico examinador	1334,80
I	Chefe de escritório Director técnico	1017,10
II	Chefe de divisão/departamento/ serviços Contabilista Programador Tesoureiro	891,20
III	Chefe de secção Guarda-livros	864,80
IV	Instrutor	864,80
V	Assistente administrativo Secretário(a) de direcção	747,10
VI	Caixa Escriturário de 1.ª Motorista	705,50
VII	Cobrador Escriturário de 2.ª	644,60
VIII	Telefonista	627,30
IX	Contínuo (mais de 21 anos) Guarda Porteiro	609,00
X	Estagiário do 3.º ano Trabalhador de limpeza	579,60

XI	Contínuo (menos de 21 anos) Estagiário do 2.º ano	579,60
XII	Estagiário 1.º ano	575,60
XIII	Paquete de 17 anos	557,00
XIV	Paquete de 16 anos	557,00

Notas:

1- Aos instrutores que ministrem lições práticas em veículos pesados será atribuído um subsídio no montante de 1,45 € por cada hora de trabalho efectivamente prestado.

2- Os instrutores que desempenhem funções de director técnico de escola de condução têm direito ao valor da tabela salarial constante no grupo I do anexo II.

Lisboa, 14 de Fevereiro de 2017.

Pela Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações - FECTRANS:

Fernando Manuel das Neves Lopes Fidalgo, mandatário.

Luis Manuel Venâncio Franco de Oliveira, mandatário.

Paulo Jorge Machado Ferreira, mandatário.

Pela Associação Portuguesa de Escolas de Condução - APEC:

Alcino Machado da Cruz, presidente.

Dr. Ricardo Jorge Pina Vieira, secretário.

Declaração

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

- STRUP - Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Portugal;
- STRUN - Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Norte;
- STRAMM - Sindicato dos Trabalhadores Rodoviários e Atividades Metalúrgicas da Região Autónoma da Madeira;
- Sindicato dos Profissionais dos Transportes, Turismo e Outros Serviços da Horta;
- Sindicato dos Profissionais de Transporte, Turismo e Outros Serviços de São Miguel e Santa Maria;
- SNTSF - Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Sector Ferroviário;
- OFICIAIS/MAR - Sindicato dos Capitães, Oficiais Pilotos, Comissários e Engenheiros da Marinha Mercante;
- SIMAMEVIP - Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca;
- Sindicato dos Transportes Fluviais, Costeiros e da Marinha Mercante.

Depositado em 22 de fevereiro de 2017, a fl. 12 do livro n.º 12, com o n.º 26/2017, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Acordo de empresa entre a Oitante, SA e a Federação dos Sindicatos Independentes da Banca - FSIB

TÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.^a

Âmbito geográfico

O presente acordo de empresa, adiante designado por acordo, aplica-se em todo o território português.

Cláusula 2.^a

Âmbito pessoal

1- O presente acordo é vertical, aplicando-se ao sector bancário, designadamente à Oitante, SA, com o CAE n.º 64300-R3, adiante designada por empresa e aos trabalhadores ao seu serviço filiados nos Sindicatos dos Quadros e Técnicos Bancários e Sindicatos Independentes da Banca, aqui representados pela FSIB e doravante designados por sindicatos.

2- Para efeitos do disposto na lei, estima-se que sejam abrangidos por este acordo cerca de 139 trabalhadores, os quais se integram nas categorias e profissões constantes do anexo I.

3- Aos trabalhadores que tenham passado à situação de reforma por invalidez ou invalidez presumível, quando se encontravam ao serviço da empresa ou do BANIF - Banco Internacional do Funchal, SA, aplicam-se as cláusulas deste acordo que expressamente o consignem.

Cláusula 3.^a

Vigência, denúncia e revisão

1- O presente acordo entra em vigor, em todo o território português, no dia 1 de Janeiro de 2017.

2- O período de vigência deste acordo, incluindo a tabela, é de 12 meses.

3- Findo o período de vigência, o acordo renova-se por iguais períodos de 12 meses, salvo se alguma das partes o fizer cessar por comunicação dirigida à outra com a antecedência mínima de 60 dias em relação à data do termo do período inicial ou de qualquer renovação, caso em que cessa a sua vigência no termo do período inicial ou da renovação que se encontre em curso.

4- No caso de renovação nos termos do número anterior, a tabela salarial, bem como as suas revisões e, em consequência, as actualizações das mensalidades por doença, invalidez, invalidez presumível e sobrevivência e das diuturnidades e demais valores e subsídios previstos nas cláusulas com expressão pecuniária neste acordo com excepção do cálculo das remunerações do trabalho suplementar e das ajudas de custo, terão eficácia sempre a partir de 1 de Janeiro de cada ano.

5- Em caso de caducidade do presente acordo e até entrada em vigor de novo instrumento de regulamentação colectiva

de trabalho e sem prejuízo do disposto na lei, apenas se manterão em vigor as cláusulas relativas às seguintes matérias:

a) Retribuição mensal efectiva;

b) Plano complementar de pensões de contribuição definida previsto na cláusula 88.^a do presente acordo.

TÍTULO II

Relações entre as partes outorgantes

CAPÍTULO I

Disposições gerais

Cláusula 4.^a

Execução do acordo

As partes comprometem-se a agir de boa-fé no cumprimento deste acordo.

Cláusula 5.^a

Interpretação e integração do acordo

1- É criada uma comissão com competência para interpretar as disposições deste acordo e integrar as suas lacunas.

2- A comissão é composta por seis elementos, sendo três nomeados pelos sindicatos signatários e outros três pela empresa.

3- Cada parte designa três elementos suplentes.

4- Os elementos da comissão podem ser substituídos a todo o tempo.

5- A comissão só pode deliberar desde que estejam presentes três elementos nomeados por cada parte, efectivos ou suplentes.

6- As deliberações tomadas por maioria e, quanto à integração de lacunas, por unanimidade, consideram-se, para todos os efeitos, como regulamentação deste acordo e são depositadas e publicadas nos termos das convenções colectivas.

7- Na votação das deliberações não é permitida a abstenção.

8- A comissão só funciona por iniciativa de qualquer das entidades signatárias deste acordo, devendo a convocatória mencionar o assunto a tratar.

9- Os elementos da comissão podem ser assistidos por assessores técnicos, sem direito a voto, até ao máximo de dois por cada parte.

10- A comissão deve estar constituída no prazo de trinta dias a contar da data da entrada em vigor deste acordo.

11- Na sua primeira sessão a comissão elabora o seu próprio regimento.

Cláusula 6.^a

Conflitos relativos às relações individuais de trabalho

A empresa e os trabalhadores podem, por acordo, e com vista a uma maior celeridade processual, submeter a arbitragem a resolução das questões emergentes das relações individuais de trabalho, nos termos da lei.

CAPÍTULO II

Actividade sindical

Cláusula 7.^a

Exercício da actividade sindical

1- Sem prejuízo dos direitos conferidos por lei, cada sindicato pode dispor, globalmente, na empresa, para desempenho de cargos nos órgãos estatutários dos sindicatos, no conselho diretivo do SAMS/Quadros ou conselho de gerência do SAMS/SIB, ou de secretário-geral ou de presidente de central sindical, de trabalhadores com crédito de horas ou a tempo inteiro, na proporção relativamente ao número de trabalhadores neles sindicalizados:

- a) Entre 1 e 49 trabalhadores: um, com crédito de horas mensal correspondente a oito dias de trabalho;
- b) Entre 50 e 99 trabalhadores: um, a tempo inteiro;
- c) Entre 100 e 199 trabalhadores: dois, a tempo inteiro;
- d) Mais de 200 trabalhadores: três, a tempo inteiro.

2- Para efeitos do disposto no número anterior, o número de trabalhadores será o que corresponder ao número de trabalhadores no activo, inscritos em cada sindicato em 31 de Dezembro de cada ano.

3- Por acordo com a empresa os sindicatos podem solicitar a dispensa de outros trabalhadores a tempo inteiro, assumindo os respectivos encargos.

4- Os elementos das listas concorrentes aos órgãos estatutários dos sindicatos dispõem dos dias necessários para apresentarem os seus programas de candidatura, nos termos previstos na alínea k) do número 2 da cláusula 49.^a

5- Para além das situações previstas nos números anteriores, os representantes sindicais podem dispor do tempo estritamente necessário ao exercício de tarefas sindicais extraordinárias e inadiáveis, por período determinado e mediante solicitação, devidamente fundamentada, da direcção dos sindicatos.

6- Sem prejuízo do disposto no número 3, o desempenho da actividade sindical, nos termos desta cláusula, exerce-se como se o trabalhador se encontrasse ao serviço, sem perda de quaisquer outros direitos previstos neste acordo, nomeadamente da retribuição mensal efectiva ou de quaisquer subsídios que o trabalhador aufera, com excepção do acréscimo remuneratório por trabalho nocturno.

7- O trabalhador tem ainda direito ao recebimento de gratificações ou prestações extraordinárias concedidas pela empresa como recompensa ou prémio, para cuja determinação do valor a pagar será considerado o ultimo prémio anual ou incentivos de natureza não estritamente comerciais, de acordo com as regras aplicáveis em cada momento, não podendo em nenhum caso o referido valor anual ser superior a uma retribuição mensal efectiva.

8- O disposto no número anterior aplica-se apenas aos trabalhadores que, com referência a um dos dois anos civis imediatamente anteriores ao ano da tomada de posse para os car-

gos indicados no número 1, tenham auferido as prestações referidas naquele número;

9- Aos trabalhadores a tempo inteiro referidos no número 1 da presente cláusula e que estejam integrados nos níveis 5 a 9, são aplicáveis as seguintes regras:

a) Progressão ao nível imediatamente seguinte após 7 anos completos de exercício de funções a tempo inteiro, seguido ou interpolado, apurado desde a data de início de funções a tempo inteiro ou da data da última promoção, se posterior;

b) Cada trabalhador só poderá ser promovido até um máximo de 3 níveis ao abrigo deste número.

10- No exercício dos direitos de actividade sindical na empresa, devem ser observadas as regras seguintes:

a) Poder eleger um delegado sindical em cada estrutura orgânica dentro dos limites previstos na lei;

b) Dispor para a actividade de delegados sindicais de um local apropriado ao exercício das suas funções, o qual é disponibilizado a título permanente sempre que o requeiram;

c) Realizar reuniões, fora do horário de trabalho, nas instalações da empresa, desde que convocadas nos termos da lei e observadas as normas de segurança adoptadas pela empresa;

d) A realização de reuniões nos locais de trabalho, durante o horário normal, até ao máximo de quinze horas por ano, não deve prejudicar o regular funcionamento dos serviços que não possam ser interrompidos e os de contacto com o público.

11- O número máximo de delegados sindicais que beneficiam do regime de protecção é o previsto na lei.

12- O delegado sindical tem direito a informação e consulta sobre as matérias previstas na lei.

Cláusula 8.^a

Quotização sindical

1- A empresa desconta na retribuição dos trabalhadores sindicalizados, que o autorizem, o montante das quotas por estes devidas ao sindicato e remete-o ao mesmo até ao dia dez do mês imediatamente seguinte.

2- A autorização referida no número anterior pode ser dada a todo o tempo, em documento escrito, contendo o nome e assinatura do trabalhador, a identificação do sindicato e o valor da quota estatutariamente estabelecido.

3- A declaração de autorização, bem como a respectiva revogação, produzem efeitos a partir do primeiro dia do mês seguinte ao da sua entrega à empresa.

4- Até ao dia dez do mês seguinte a que respeitam, a empresa deve enviar, em suporte informático, ao sindicato respectivo os mapas de quotização sindical, preenchidos com a informação que permita proceder à verificação e conferência dos valores processados em cada mês, de acordo com os impressos ou desenho do suporte estabelecidos para o efeito entre o sindicato e a empresa.

5- As anomalias eventualmente detectadas nos mapas ou suportes informáticos, referidos no número 4, devem ser rectificadas nos mapas ou suportes informáticos correspondentes ao segundo mês em que forem verificadas.

TÍTULO III

Regras aplicáveis aos contratos de trabalho

CAPÍTULO I

Disposições gerais

SECÇÃO I

Admissão e processo individual

Cláusula 9.^a

Condições e critérios de admissão

Compete à empresa contratar os trabalhadores dentro dos limites da lei e do presente acordo.

Cláusula 10.^a

Determinação da antiguidade

1- Para efeitos da aplicação do disposto na cláusula 66.^a, a antiguidade do trabalhador é determinada pela contagem do tempo de serviço prestado nas instituições subscritoras do acordo colectivo de trabalho outorgado pelas instituições de crédito e pela FSIB, em representação do Sindicato Nacional dos Quadros e Técnicos Bancários e do Sindicato Independente da Banca, cujo texto consolidado foi publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 3, de 22 de Janeiro de 2011, com as alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 8, de 29 de Fevereiro de 2012 e revogado em 8 de Agosto de 2016 (de ora em diante acordo colectivo de trabalho do sector bancário), nos seguintes termos:

a) Todos os anos de serviço, prestado em Portugal, nas instituições de crédito com actividade em território português;

b) Todos os anos de serviço prestado em países estrangeiros às instituições de crédito portuguesas;

c) Todos os anos de serviço prestados em sociedades financeiras ou nas antes designadas instituições parabancárias.

2- Para os trabalhadores admitidos antes de 1 de Janeiro de 1997 à antiguidade apurada nos termos do número anterior acrescem ainda:

a) Todos os anos de serviço, prestado nas ex-colónias, nas instituições de crédito portuguesas com actividade nesses territórios e nas antigas inspecções de crédito e seguros;

b) Todos os anos de serviço prestado às entidades donde provieram, no caso de trabalhadores integrados em instituições de crédito por força de disposição administrativa e em resultado da extinção de empresas e associações ou de transferência para aquelas de serviços públicos.

Cláusula 11.^a

Mudança de grupo

1- Os trabalhadores podem mudar de grupo desde que exista necessidade de recrutamento para o grupo em causa e reúnam os requisitos necessários para o exercício das no-

vas funções, nomeadamente habilitações literárias e perfil de competências.

2- No caso de mudança de grupo, o trabalhador será integrado no nível mínimo da respectiva categoria, salvo se possuir já nível superior, caso em que se manterá nesse nível.

Cláusula 12.^a

Período experimental

O período experimental é regulado pelas disposições legais.

Cláusula 13.^a

Processo individual

1- A cada trabalhador, corresponde um processo individual, donde constam os actos relativos à contratação, grupo, nível de retribuição de base e demais prestações, funções desempenhadas, comissões de serviço e tarefas especiais realizadas, licenças, sanções disciplinares e demais informações profissionais relevantes.

2- O processo do trabalhador pode ser, a todo o momento, consultado pelo próprio e, mediante autorização escrita deste, pelo seu advogado ou pelas estruturas representativas dos trabalhadores.

3- O direito de consulta previsto no número anterior vigora durante dois anos após a cessação do contrato de trabalho, sem prejuízo da possibilidade de acesso a dados pessoais cuja guarda seja imposta por lei, independentemente do respectivo suporte.

SECÇÃO II

Modalidades de contrato

Cláusula 14.^a

Regime geral de prestação de trabalho e trabalho a tempo parcial

1- Os trabalhadores ficam sujeitos à prestação de trabalho em regime de tempo inteiro.

2- O estabelecido no número anterior não prejudica os regimes especiais de trabalho previstos no presente acordo e na lei.

3- Considera-se trabalho a tempo parcial o que corresponde a um período normal de trabalho semanal igual ou inferior a 90 % do efectuado a tempo completo numa situação comparável.

Cláusula 15.^a

Contrato de trabalho a termo

1- Para além das situações previstas na lei, podem ser celebrados contratos a termo para a satisfação de necessidades intermitentes de mão-de-obra, nomeadamente para a promoção de produtos e serviços.

2- Pode ainda ser celebrado contrato a termo nos seguintes casos:

a) Lançamento de uma nova actividade de duração incerta, bem como início de laboração de um estabelecimento;

b) Contratação de trabalhadores à procura de primeiro emprego ou de desempregados de longa duração ou noutras situações previstas em legislação especial de política de emprego.

3- Nos casos previstos no número 1, o contrato a termo pode ser celebrado por prazo inferior a 6 meses.

4- A empresa deve comunicar aos sindicatos, no prazo máximo de cinco dias úteis, a celebração, com indicação do respectivo fundamento legal, e a cessação dos contratos de trabalho a termo que tenha celebrado.

Cláusula 16.^a

Comissão de serviço

1- O exercício de funções em regime de comissão de serviço pode ocorrer por acordo escrito entre o trabalhador e a empresa, nos termos e condições previstos neste acordo e na lei.

2- Para além das funções previstas na lei, podem ser exercidas em regime de comissão de serviço, mediante acordo escrito entre o trabalhador e a empresa, as funções de gestão, de coordenação, e respectivo secretariado pessoal e ainda as de elevada qualificação técnica, assessoria ou aconselhamento pessoal dos titulares dos cargos de administração e de gestão directamente dependentes destes.

3- O período de comissão de serviço conta para a antiguidade na categoria de origem.

4- Durante o período de comissão de serviço, o trabalhador tem direito a auferir as remunerações correspondentes às funções que exerce.

5- Cessando, por qualquer motivo, a comissão de serviço sem reclassificação nas funções ou na categoria que exerceu, o trabalhador retomarà a categoria ou as funções que detinha ou que entretanto tenha adquirido, tendo direito a receber apenas a retribuição e benefícios que auferiria se nesta se tivesse mantido durante o período de comissão de serviço.

SECÇÃO III

Deveres gerais do empregador e dos trabalhadores

Cláusula 17.^a

Deveres da empresa

1- Para além dos deveres previstos na lei, são deveres específicos da empresa:

a) Fornecer gratuitamente aos trabalhadores vestuário ou equipamento adequado para exercício das suas funções, quando estas, pela sua especial natureza e localização, o justifiquem;

b) Prestar aos sindicatos, em tempo útil, mas não podendo exceder 60 dias, todos os esclarecimentos de natureza profissional que lhe sejam pedidos sobre trabalhadores ao seu serviço, neles inscritos, e sobre quaisquer outros factos que se relacionem com o cumprimento do presente acordo;

c) Adoptar gradualmente as novas tecnologias com o ob-

jectivo de melhorar a produtividade e eficiência dos serviços, adequar as condições de trabalho a essas tecnologias e promover a formação tecnológica dos trabalhadores.

2- A prestação de informação ao trabalhador pela empresa no cumprimento das suas obrigações legais ou contratuais, pode ser feita através de correio electrónico profissional do trabalhador, desde que esteja assegurada a confidencialidade e segurança na transmissão e entrega da informação, sem prejuízo da entrega de documento a pedido do trabalhador.

Cláusula 18.^a

Deveres dos trabalhadores

1- Para além dos deveres previstos na lei, constituem deveres específicos dos trabalhadores:

a) Estar no seu local de trabalho, de modo a iniciar este último à hora fixada, sem prejuízo do disposto no número 3 da cláusula 30.^a;

b) Quando colocados em funções de direcção ou chefia, e sempre que lhes for solicitado pela respectiva hierarquia, informar dos méritos e qualidades profissionais dos trabalhadores sob sua orientação, observando sempre escrupulosa independência e isenção;

c) Cumprir todas as demais obrigações decorrentes do presente acordo.

2- O trabalhador pode requerer que as ordens e instruções que lhe são dadas sejam confirmadas por escrito, nos casos em que o seu cumprimento o possa colocar em responsabilidade disciplinar perante a empresa ou quando tais ordens possam constituir violação dos seus direitos e garantias.

Cláusula 19.^a

Garantias dos trabalhadores

1- É proibido à empresa:

a) Opor-se por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício ou pelo cumprimento dos seus deveres sindicais;

b) Exercer qualquer tipo de pressão sobre o trabalhador para que atue no sentido de violar os direitos individuais ou coletivos consignados neste acordo ou na lei;

c) Despromover ou diminuir a retribuição do trabalhador, salvo o disposto na lei ou neste acordo;

d) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo o disposto na cláusula 27.^a deste acordo ou com o acordo do trabalhador;

e) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pela empresa ou por pessoas por ela indicadas;

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

g) Despedir sem justa causa o trabalhador.

2- A violação do disposto no número anterior constitui a empresa na obrigação de indemnizar o trabalhador por todos os prejuízos causados pela infração.

CAPÍTULO II

Prestação do trabalho

SECÇÃO I

Estatuto profissional

Cláusula 20.^a

Enquadramento nos grupos

1- Os trabalhadores são enquadrados em dois grupos:

a) Grupo A - integra os trabalhadores com funções directivas;

b) Grupo B - integra os trabalhadores com funções comerciais, técnicas e operacionais.

2- Os grupos referidos no número anterior compreendem as categorias e respectivos níveis mínimos constantes do anexo I.

3- Aos níveis mínimos de retribuição de base a atribuir aos trabalhadores abrangidos pelo presente acordo correspondem os valores fixados na tabela constante do anexo II.

Cláusula 21.^a

Progressões de nível salarial

1- Sem prejuízo de outras promoções que entenda efectuar, a empresa deve proceder, anualmente, a promoções ao nível imediatamente superior, com efeitos desde 1 de Janeiro do ano respetivo, de acordo com as seguintes regras:

Grupo B:

O número total de promoções de nível a efetuar é de 16 % de todos os trabalhadores que, em 31 de Dezembro do ano anterior, integravam os níveis 5 a 9.

2- Os totais globais apurados no grupo pela aplicação das percentagens previstas no número anterior serão sempre arredondados para a unidade mais próxima.

3- As promoções de nível previstas no número 1 devem fazer-se exclusivamente com base no mérito profissional dos trabalhadores.

4- No caso em que o número de trabalhadores colocados no grupo B seja inferior a 10, as promoções de nível nesse grupo podem não ser anuais, mas sê-lo-ão, obrigatoriamente, pelo menos, de 3 em 3 anos.

5- Os trabalhadores cuja última promoção tenha ocorrido até ao final de 2014 mantêm o direito a progredir para o nível imediatamente superior nos termos previstos na cláusula 6.^a do acordo de empresa outorgado pelo BANIF - Banco Internacional do Funchal, SA, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 32, de 29 de Agosto de 2008 (de ora em diante designado por acordo de empresa BANIF).

6- Excluem-se do universo referido no número 1 da presente cláusula os trabalhadores em exercício de funções sindicais a tempo inteiro conforme estabelecido na cláusula 7.^a

Cláusula 22.^a

Regulamentação interna do estatuto profissional

Sem prejuízo do disposto na cláusula 20.^a anterior, a empresa pode criar funções específicas dentro de cada grupo e integrá-las nas categorias profissionais deste acordo.

Cláusula 23.^a

Estágio de acesso a nova categoria

1- O acesso a categoria profissional diferente daquela em que o trabalhador se encontra pode ficar dependente de um período de estágio, que será determinado consoante o tipo de função, mas que, em caso algum, pode exceder um ano.

2- O período de estágio conta para efeitos da antiguidade na nova categoria se o trabalhador nela vier a ser investido definitivamente.

3- Durante o período de estágio o trabalhador tem direito à remuneração que teria se estivesse já na nova categoria.

4- No caso de não ser confirmado na nova categoria após o período de estágio o trabalhador manterá todos os direitos inerentes à categoria que desempenhava anteriormente, como se nela se tivesse mantido.

Cláusula 24.^a

Exercício de funções

1- O trabalhador deve exercer funções correspondentes à actividade para que foi contratado.

2- Nos termos da lei, a actividade contratada abrange ainda as funções compreendidas no grupo profissional em que o trabalhador se encontra integrado.

Cláusula 25.^a

Exercício temporário de funções de nível superior

1- O trabalhador designado temporariamente pelo competente órgão de gestão por período superior a 30 dias consecutivos, para exercer funções correspondentes a categoria cujo nível mínimo seja superior ao nível em que está colocado, tem direito a receber a retribuição daquele nível mínimo durante todo o período que durar o referido exercício.

2- O exercício de funções a que se refere o número anterior não pode exceder o período de 12 meses completos, cessando automaticamente decorrido esse período.

3- Para efeitos do disposto no número anterior, contar-se-ão como 12 meses completos qualquer período seguido ou a soma, num período de três anos, de períodos superiores a 30 dias consecutivos, desde que, em qualquer dos casos, o trabalhador tenha desempenhado a totalidade das funções inerentes ao respectivo posto de trabalho.

4- A cessação do exercício de funções de nível superior, por motivo não imputável ao trabalhador, impede a afetação do mesmo trabalhador antes de decorrido um período de tempo equivalente a um terço da duração do exercício de funções de nível superior, incluindo renovações, cuja execução se concretize no mesmo posto de trabalho ou em posto de trabalho funcionalmente afim.

Cláusula 26.^a

Avaliação de desempenho

1- O desempenho profissional do trabalhador deve ser objeto de avaliação nos termos definidos pela empresa.

2- O trabalhador deve ter conhecimento da sua avaliação, sendo-lhe reconhecido o direito à reclamação devidamente fundamentada.

SECÇÃO II

Local de trabalho e transferências

Cláusula 27.^a

Local de trabalho e mobilidade geográfica

1- A empresa e o trabalhador podem acordar, no momento da admissão, que o local de trabalho abrange qualquer localidade do distrito de admissão ou de distrito contíguo identificado no contrato individual de trabalho.

2- A empresa pode transferir o trabalhador para:

a) outro local de trabalho dentro do mesmo concelho ou para qualquer localidade do concelho onde resida;

b) qualquer outra localidade, desde que não implique um aumento do tempo já dispendido pelo trabalhador na deslocação da residência para o seu local de trabalho ou, implicando, o tempo de deslocação não ultrapasse, em cada sentido, uma hora em transportes públicos ou em viatura disponibilizada pela empresa.

3- Fora dos casos previstos no número 2, a empresa não pode transferir o trabalhador para localidade diferente da do seu local de trabalho, se essa transferência causar prejuízo sério ao trabalhador, salvo se a transferência resultar da mudança total ou parcial do estabelecimento onde aquele presta serviço.

4- Para os efeitos previstos no número 2, a empresa deve comunicar, por escrito, a transferência com a antecedência mínima de 30 dias.

5- Quando a transferência resulte da mudança total ou parcial do estabelecimento onde o trabalhador presta serviço, o trabalhador, querendo resolver o contrato, tem direito à indemnização prevista na lei, salvo se a empresa provar que da mudança não resulta prejuízo sério para o trabalhador.

6- Nos casos previstos nos números 2, alínea b), e 3, a empresa custeará sempre as despesas directamente impostas pela mudança de residência do trabalhador e das pessoas que com ele coabitam ou estejam a seu cargo, salvo quando a transferência for da iniciativa do trabalhador.

7- Às transferências temporárias aplica-se o disposto na lei.

8- Quando em resultado da transferência para outra localidade, nos casos previstos nos números 2, alínea b), e 3, não ocorra mudança de residência do trabalhador, mas se verifique acréscimo das despesas diárias de deslocação para e do local de trabalho:

a) O trabalhador tem direito a ser ressarcido pela diferença relativa aos respetivos custos dos transportes coletivos, caso existam e tenham horário compatível com o seu horário de trabalho;

b) Na impossibilidade ou inadequação de horários de utilização de transportes coletivos, o trabalhador que utilizar viatura própria será ressarcido pelo valor de 25 % do valor estabelecido na lei para as deslocações, em viatura própria, dos trabalhadores das empresas públicas, aplicado:

i) ao acréscimo de quilómetros a percorrer em resultado da transferência, ou

ii) aos quilómetros a percorrer em resultado da transferência, abatido do valor do título de transporte público que o trabalhador deixe de utilizar.

c) Ao trabalhador que tenha beneficiado, simultaneamente com a transferência, de uma promoção de nível ou outra verba acordada ou que disponha de meio de transporte facultado pela empresa não se aplica o disposto nas alíneas a) e b) anteriores.

SECÇÃO III

Tempo de trabalho e adaptabilidade

Cláusula 28.^a

Períodos normais de trabalho

1- Salvo o disposto no número seguinte e as situações em regime de trabalho parcial, os períodos normais de trabalho diário e semanal são de sete e trinta e cinco horas, respetivamente.

2- Em situações especiais, por acordo entre a empresa e o trabalhador, o período normal de trabalho pode ser definido em termos médios, dentro dos seguintes condicionalismos:

a) O período normal de trabalho diário pode ser aumentado até ao máximo de quatro horas, sem que a duração do trabalho semanal exceda o limite de cinquenta e cinco horas;

b) O período normal de trabalho semanal não pode exceder 35 horas, em média, num período de quatro meses;

c) A empresa e o trabalhador podem acordar na redução da semana de trabalho em meio-dia, sem prejuízo do direito ao subsídio de almoço;

d) No horário de trabalho diário devem ser observados os intervalos para alimentação e descanso a que se refere a cláusula 30.^a

3- A empresa pode pôr termo ao regime de adaptabilidade previsto no número anterior, enviando comunicação escrita ao trabalhador com a antecedência mínima de 30 dias.

Cláusula 29.^a

Registo dos tempos de trabalho

A empresa deve, nos termos da lei, manter um registo dos tempos de trabalho com as horas de início e de termo do tempo de trabalho, que permita apurar o número de horas de trabalho prestadas por trabalhador, por dia e por semana, em local acessível e que permita a sua consulta imediata.

Cláusula 30.^a

Intervalos de descanso

1- O período normal de trabalho diário é interrompido por um intervalo de uma hora para almoço e descanso, intervalo este que pode ter um período diferente, com duração não inferior a meia hora nem superior a duas horas, desde que com o acordo expresso do trabalhador.

2- Salvo o disposto neste acordo, existe sempre um intervalo para descanso de trinta minutos por cada período de cinco horas consecutivas, mesmo quando se trate de trabalho suplementar.

3- Os trabalhadores que, por motivo imperioso e inadiável de serviço, não possam interromper o seu trabalho no período de intervalo estabelecido no número 1, retomam o serviço com igual atraso.

Cláusula 31.^a

Horário de trabalho

1- O horário de trabalho é fixado pela empresa, entre as 8h00 e as 20h00, repartido por dois períodos fixos e com um intervalo de descanso.

2- O estabelecimento de horário diário fora do período compreendido entre as 8h00 e as 20h00 depende da concordância expressa do trabalhador.

Cláusula 32.^a

Isenção de horário de trabalho

1- Por acordo escrito, podem exercer funções em regime de isenção de horário de trabalho todos os trabalhadores da empresa, em qualquer das modalidades previstas na lei.

2- Os trabalhadores isentos de horário de trabalho, nas modalidades de não sujeição aos limites máximos do período normal de trabalho ou de possibilidade de determinado aumento do período normal de trabalho por dia ou por semana, têm direito a uma retribuição adicional no montante de 25 % da retribuição de base.

3- A isenção de horário de trabalho não prejudica o direito aos dias de descanso semanal e aos feriados previstos neste acordo.

4- O regime de isenção de horário de trabalho cessa nos termos acordados ou, se o acordo for omissivo, mediante denúncia de qualquer das partes feita com a antecedência mínima de dois meses.

Cláusula 33.^a

Salvaguarda de retribuição especial por isenção de horário de trabalho

1- Os trabalhadores que à data de entrada em vigor do presente acordo auferiam retribuição especial por isenção de horário não podem, por aplicação do número 2 da cláusula 32.^a, ver diminuído o montante que nessa data auferiam àquele título.

2- Os trabalhadores que à data de entrada em vigor do presente acordo auferiam retribuição especial por isenção de ho-

rário de trabalho igual à remuneração correspondente a duas horas de trabalho suplementar por dia, não podem àquele título, em caso algum e em qualquer momento, receber um montante de valor inferior a 37,5 % da retribuição de base acrescida das diuturnidades.

Cláusula 34.^a

Horários de trabalho flexíveis

1- Sem prejuízo da duração do período normal de trabalho semanal, podem ser praticados horários flexíveis, nos termos dos números seguintes.

2- A prática de horários flexíveis não pode prejudicar a abertura dos serviços ao público.

3- A flexibilidade de horários pode desenvolver-se entre as 8h00 e as 20h00 de segunda a sexta-feira.

4- A compensação das horas, para o cumprimento da duração global do trabalho, deve efectuar-se dentro de cada semana, nos casos em que não possa efectuar-se no próprio dia, salvo se a empresa anuir em maior prazo.

5- Os horários flexíveis constam obrigatoriamente de mapas especiais, afixados em local visível do estabelecimento, com a relação actualizada dos trabalhadores abrangidos, funções ou serviços que desempenham e localização do serviço, bem como a indicação do período fixo de permanência obrigatória e do período de flexibilidade.

Cláusula 35.^a

Actividades com horários de trabalho especiais

1- Sem prejuízo da duração do período normal de trabalho diário, a empresa pode determinar horários de trabalho diferenciados ou por turnos, nos seguintes serviços:

a) Unidades de laboração contínua, sendo como tal consideradas: (i) os serviços de informática; (ii) os centros de contacto, cobrança, atendimento por telefone, videoconferência ou internet; (iii) os serviços de manutenção e apoio às instalações da empresa; (iv) outras áreas de trabalho que, pela natureza do serviço prestado, pressuponham trabalho continuado temporária ou permanentemente;

b) Outros serviços distintos dos referidos na alínea anterior, desde que isso se torne necessário ao melhor aproveitamento dos recursos materiais e humanos.

2- Para efeitos desta cláusula entende-se por:

a) Horário de trabalho diferenciado: aquele em que a prestação de trabalho se efectiva em períodos diários, interrupta ou ininterruptamente, com horas de entrada e saída fixas, e em que, pelo menos, um deles se situa fora do intervalo entre as 8h00 e as 20h00;

b) Horário por turnos: aquele em que a prestação de trabalho se efectua em períodos diários sucessivos, ininterruptamente ou não, e em que os trabalhadores mudam de horário segundo uma escala preestabelecida.

3- Fora das situações previstas nos números anteriores podem ser estabelecidos horários de trabalho diferenciados ou por turnos por acordo expresso entre a empresa e o trabalhador.

Cláusula 36.^a

Regime geral de trabalho por turnos

- 1- Os turnos podem ser fixos ou rotativos.
- 2- O período diário de trabalho pode ser de seis horas consecutivas ou de sete a dez horas com um ou dois intervalos de descanso, mas o limite máximo do período normal de trabalho semanal previsto no número 1 da cláusula 28.^a não pode ser ultrapassado.
- 3- O período diário de trabalho de seis horas, referido no número anterior, pode ser interrompido por acordo entre a Empresa e o trabalhador, não contando a interrupção como tempo de trabalho.
- 4- O estabelecimento destes horários depende do consentimento dos trabalhadores abrangidos.
- 5- Os horários por turnos de seis horas consecutivas não prejudicam o direito a um descanso semanal obrigatório, e quinzenalmente, a um descanso semanal obrigatório e a um descanso complementar sem prejuízo do disposto no número 4 da cláusula 42.^a
- 6- Os trabalhadores só podem ser mudados de turno após o descanso semanal.
- 7- São motivos atendíveis para não inclusão nos turnos de noite, os seguintes:
 - a) Necessidade de prestar assistência inadiável e imprescindível ao respetivo agregado familiar;
 - b) Frequência noturna de estabelecimento de ensino;
 - c) Residência distante do local de trabalho e impossibilidade comprovada de dispor de transporte adequado;
 - d) Situação de parentalidade, nos termos da lei.
- 8- A empresa deve ter registo separado dos trabalhadores incluídos em cada turno.

Cláusula 37.^a

Mapas de horário

A empresa disponibiliza ao respectivo sindicato, mediante solicitação deste, os mapas de horário a que se referem as cláusulas 34.^a a 36.^a

Cláusula 38.^a

Regime geral do trabalho suplementar

- 1- Ao trabalho suplementar prestado na empresa é aplicável o disposto na lei com as especificidades constantes dos números seguintes.
- 2- Cada trabalhador não pode prestar mais de:
 - a) 200 horas de trabalho suplementar por ano;
 - b) 2 horas por dia normal de trabalho;
 - c) Um número de horas igual ao período normal de trabalho diário em dia de descanso semanal e nos feriados, salvo caso de força maior.
- 2- A nível global da empresa não pode ser ultrapassado o total anual de trabalho suplementar correspondente a 20 % do máximo possível, se todos os trabalhadores atingissem o número de horas previsto no número 2.
- 3- A prestação de trabalho suplementar tem de ser prévia e expressamente determinada pela empresa ou consentida pela hierarquia, sob pena de não ser exigível o respetivo pagamento.

4- 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.

5- Os trabalhadores estão obrigados à prestação de trabalho suplementar, salvo quando, havendo motivos atendíveis, expressamente solicitem a sua dispensa. Consideram-se, designadamente, motivos atendíveis:

- a) Assistência inadiável e imprescindível ao agregado familiar;
 - b) Frequência de estabelecimento de ensino ou preparação de exames nos termos da lei;
 - c) Residência distante do local de trabalho e impossibilidade comprovada de dispor de transporte adequado.
- 6- Não estão sujeitos à obrigação estabelecida no número anterior os trabalhadores:
- a) Com deficiência ou doença crónica;
 - b) Ao abrigo do regime da parentalidade, nos termos da lei.

SECÇÃO IV

Descanso semanal, férias e feriados

Cláusula 39.^a

Descanso semanal e descansos compensatórios

1- Salvo disposição em contrário, expressamente consignada neste acordo os trabalhadores têm direito a um dia de descanso semanal obrigatório ao domingo e a um dia de descanso complementar ao sábado.

2- Os trabalhadores que prestem trabalho, total ou parcialmente, no dia de descanso semanal obrigatório, têm direito a um dia completo de descanso, dentro dos três dias úteis imediatos.

3- Os trabalhadores que prestem trabalho suplementar:

- a) em dia de descanso complementar ou feriado, têm direito a um dia de descanso compensatório remunerado nos termos deste acordo, correspondente a 25 % das horas de trabalho realizadas;
- b) em dia útil, têm direito a um dia de descanso compensatório remunerado nos termos deste acordo, correspondente a 10 % das horas de trabalho suplementar realizadas;
- c) os períodos de descanso compensatório referidos nas alíneas anteriores vencem-se quando se perfaça um número de horas igual ao período normal de trabalho diário e podem ser gozados cumulativamente com as férias, sob opção dos trabalhadores.

4- Nos casos previstos na alínea a) do número 1 da cláusula 35.^a, os dias de descanso semanal deverão, na medida do possível, coincidir periodicamente com o sábado e o domingo e, no mínimo, uma vez em cada mês.

Cláusula 40.^a

Regime de prestação de trabalho em dia de descanso complementar

1- O dia de descanso complementar pode não ser o sábado, nos seguintes casos:

- a) Quando o trabalhador exerça a sua atividade em áreas de trabalho cujo funcionamento não possa ser interrompido;
- b) Quando o trabalhador tenha sido expressamente contratado para trabalhar ao sábado;

c) Em qualquer outra situação desde que com o acordo do trabalhador.

2- O dia de descanso semanal correspondente ao sábado em que tiver sido prestado trabalho, é gozado na segunda-feira seguinte, salvo acordo entre o trabalhador e a empresa, no sentido da aplicação do disposto no número 6 da cláusula 42.^a

Cláusula 41.^a

Feriados

Além dos feriados obrigatórios são observados a Terça-Feira de Carnaval e o feriado municipal da localidade.

Cláusula 42.^a

Duração do período de férias

1- O período anual de férias é de 25 dias úteis, não havendo lugar a quaisquer acréscimos, sem prejuízo dos casos especiais de duração do período de férias previstos na lei.

2- Para efeitos de férias, a contagem dos dias úteis compreende os dias de semana de segunda-feira a sexta-feira, com exclusão dos feriados, não sendo como tal considerados o sábado e o domingo.

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

4- O direito a férias adquire-se em virtude do trabalho prestado em cada ano civil e vence-se no dia 1 de Janeiro do ano civil subsequente, salvo o disposto no número seguinte.

5- No ano de admissão, e decorrido o período experimental, 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.

6- Os períodos de descanso compensatório podem ser gozados cumulativamente com as férias previstas nesta cláusula, sob opção do trabalhador.

Cláusula 43.^a

Férias dos trabalhadores em regime de licença sem retribuição

1- O direito a férias já vencido não pode ser prejudicado pela utilização do regime de licença sem retribuição.

2- Se se verificar a impossibilidade, total ou parcial, do gozo do direito a férias já vencido, o trabalhador tem direito à retribuição correspondente ao período de férias não gozado e respectivo subsídio.

3- No ano do regresso ao serviço, após o gozo de licença sem retribuição, o trabalhador tem direito, após seis meses completos de execução do contrato, a gozar dois dias úteis de férias por cada mês completo de trabalho prestado nesse ano.

Cláusula 44.^a

Férias seguidas ou interpoladas

As férias devem ser gozadas sem interrupção, salvo acordo entre a empresa e o trabalhador para o seu gozo interpolado, devendo, neste caso, ser assegurado o gozo seguido de, pelo menos, dez dias do período de férias.

Cláusula 45.^a

Marcação do período de férias

1- A nenhum trabalhador pode ser imposto o gozo de férias fora do período compreendido entre 2 de Maio e 31 de Outubro, salvo nos casos previstos neste acordo.

2- As férias são marcadas segundo um plano que assegure o funcionamento dos serviços e permita, rotativamente, a utilização dos períodos mais pretendidos.

3- A marcação do período de férias deve ser feita por acordo entre os trabalhadores do mesmo local de trabalho e a empresa.

4- Na falta de acordo, cabe à empresa a marcação das férias nos termos das disposições legais aplicáveis.

5- Os trabalhadores pertencentes ao mesmo agregado familiar, que se encontrem ao serviço da empresa, têm direito a gozar férias simultaneamente, sem prejuízo do disposto no número 2 e dos interesses dos demais trabalhadores.

6- As férias são gozadas no decurso do ano civil em que se vencem, não sendo permitido acumular, no mesmo ano, férias de dois ou mais anos, salvo o disposto na lei ou neste acordo.

7- O mapa de férias, com indicação do início e termo dos períodos de férias de cada trabalhador, deve ser elaborado até 15 de Abril de cada ano e afixado ou disponibilizado em suporte informático.

Cláusula 46.^a

Alteração da marcação do período de férias ou do gozo de férias

1- A alteração dos períodos de férias já estabelecidos e a interrupção dos já iniciados são permitidas com fundamento em justificadas razões do trabalhador ou em necessidade imperiosa da empresa.

2- No caso de alteração do período de férias, deve observar-se o disposto nos números 3, 4 e 5 da cláusula anterior.

3- A alteração ou interrupção do período de férias, por motivo de interesse da empresa, nunca pode implicar a marcação desse período, ou do tempo restante, fora dos meses referidos na cláusula anterior, salvo com o acordo expresso do trabalhador e sem prejuízo do gozo seguido de metade do período de férias.

4- A alteração ou interrupção dos períodos de férias considerados no número anterior constituem a empresa na obrigação de indemnizar o trabalhador pelos prejuízos comprovadamente sofridos, na pressuposição de que gozaria integralmente as férias na época fixada.

5- Quando, em razão do interesse da empresa um trabalha-

dor for transferido de serviço ou de local de trabalho após a marcação do seu período de férias, este só pode ser alterado com o seu acordo.

6- O início do período de férias é diferido quando o trabalhador, nessa data, estiver temporariamente impedido por motivo que não lhe seja imputável.

7- No caso de trabalhadores em situação de suspensão por impedimento prolongado, o período de férias, que exceda o número de dias contados desde o seu início e o termo desse ano civil, é gozado até 30 de Abril do ano civil imediato.

8- No caso de, por manutenção da situação de impedimento prolongado ou por interesse da empresa, se verificar a impossibilidade do gozo do período de férias conforme previsto no número anterior, a retribuição correspondente aos dias de férias não gozados será paga no mês de Maio.

Cláusula 47.^a

Férias no ano de cessação do contrato

1- Cessando o contrato de trabalho por qualquer motivo, incluindo a morte do trabalhador, a empresa paga a retribuição e o subsídio correspondentes ao período de férias vencido, se o trabalhador ainda o não tiver gozado, e, bem assim, a retribuição e o subsídio de férias proporcionais ao tempo de trabalho prestado no ano da cessação do contrato.

2- O período de férias não gozado por motivo de cessação do contrato conta-se sempre para efeitos de antiguidade.

3- Da aplicação do disposto nos números anteriores ao contrato cuja duração não atinja, por qualquer causa, doze meses, não pode resultar um período de férias superior ao proporcional à duração do vínculo, sendo esse período considerado para efeitos de retribuição, subsídio e antiguidade.

Cláusula 48.^a

Suspensão de férias

1- O gozo das férias não se inicia ou suspende-se quando o trabalhador esteja temporariamente impedido por doença ou outro facto que não lhe seja imputável, desde que haja comunicação e prova do mesmo à empresa.

2- No caso referido no número anterior, o gozo das férias tem lugar após o termo do impedimento na medida do remanescente do período marcado, devendo o período correspondente aos dias não gozados ser marcado por acordo ou, na falta deste, pela empresa, sem sujeição ao disposto no número 1 da cláusula 45.^a

3- Em caso de impossibilidade total ou parcial do gozo de férias por motivo de impedimento não imputável ao trabalhador, este tem direito ao gozo do mesmo até 30 de Abril do ano seguinte e ao respetivo subsídio.

4- Se a situação que determina a suspensão das férias se prolongar para além de 30 de Abril do ano civil subsequente ou o início do respetivo gozo não se verificar até àquela data, o trabalhador tem direito à retribuição correspondente ao período de férias não gozado.

5- A prova da situação de doença do trabalhador é feita por declaração de estabelecimento hospitalar, ou centro de saúde ou ainda por atestado médico.

6- Sempre que entenda, pode a empresa proceder à verifi-

cação das situações de impedimento, sendo a verificação das situações de doença efetuada por médico, nos termos previstos na lei ou neste acordo.

7- O disposto no número 1 desta cláusula não se aplica ao trabalhador que não faça prova ou se oponha à verificação da situação de impedimento nos termos dos números anteriores.

8- As licenças por situação de risco clínico durante a gravidez, por interrupção de gravidez, por adoção e licença parental em qualquer modalidade suspendem o gozo das férias, devendo os dias remanescentes ser gozados após o seu termo, mesmo que tal se verifique no ano seguinte.

9- Nas situações de luto, por falecimento de pais, filhos, pais e filhos adotivos, cônjuge não separado de pessoas e bens ou irmãos do trabalhador, pelos períodos estabelecidos nas alíneas *a)* e *b)* do número 3 da cláusula 49.^a, as férias não se iniciam ou, se iniciadas, interrompem-se, devendo o período correspondente aos dias não gozados ser marcado por acordo ou, na falta deste, pela empresa, sem sujeição ao disposto na cláusula 45.^a

SECÇÃO V

Faltas

Cláusula 49.^a

Tipos de faltas

1- As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2- São consideradas faltas justificadas:

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

b) As motivadas por falecimento do cônjuge, parentes ou afins, nos termos dos números 3 e 4;

c) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimentos de ensino, nos termos da legislação aplicável;

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

e) As motivadas pela necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a membros do agregado familiar do trabalhador, nos termos previstos na lei e neste acordo;

f) As ausências não superiores a 4 horas e só pelo tempo estritamente necessário, justificadas pelo responsável de educação do menor, uma vez por trimestre, para deslocação à escola tendo em vista inteirar-se da situação educativa do filho menor;

g) As dadas, nos termos deste acordo, pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação colectiva;

h) As dadas por candidatos a eleições para cargos públicos, nos termos legais;

i) As autorizadas ou aprovadas pela empresa;

j) As que por lei forem como tal qualificadas;

k) As ausências pelo tempo indispensável para que os elementos das listas concorrentes por ocasião da campanha, apresentem os seus programas de candidatura, até ao limite, por cada acto eleitoral, de 15 dias úteis para a direcção e

mesa da assembleia geral dos sindicatos e de 3 dias úteis para os demais órgãos.

3- Nos termos da alínea *b)* do número anterior, o trabalhador pode faltar justificadamente:

a) Cinco dias consecutivos por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou parente ou afim no primeiro grau da linha recta (pais, filhos, pais e filhos adoptivos, padrastos e madrastas, enteados, sogros e sogras, genros e noras);

b) Dois dias consecutivos por falecimento de outro parente ou afim na linha recta ou em segundo grau da linha colateral (avós, bisavós, netos e bisnetos, do trabalhador ou do cônjuge, irmãos e cunhados).

4- Aplica-se o disposto na alínea *a)* do número anterior ao falecimento de pessoa que viva em união de facto com o trabalhador nos termos previstos na lei aplicável e no presente acordo.

5- Se no dia do conhecimento dos eventos previstos nas alíneas *a)* e *b)* do número 3 e número 4 o trabalhador estiver ao serviço, esse dia não conta para o cômputo do número de dias a que o trabalhador tiver direito a faltar.

6- Nos casos previstos na alínea *d)* do número 2, se o impedimento do trabalhador se prolongar para além de um mês, aplica-se o regime de suspensão da prestação de trabalho por impedimento prolongado.

7- Nos casos previstos na alínea *e)* do número 2, as faltas dadas para além do limite legal podem ser autorizadas pela empresa, ao abrigo do disposto na alínea *i)* do mesmo número.

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

Cláusula 50.^a

Efeitos das faltas

1- As faltas justificadas não determinam perda ou prejuízo de quaisquer direitos ou garantias do trabalhador, salvo o disposto no número 2 desta cláusula.

2- Determinam perda de retribuições as seguintes faltas mencionadas no número 2 da cláusula anterior:

a) as previstas na alínea *h)*, nos termos da legislação específica aplicável;

b) as previstas na alínea *i)*, sem prejuízo de decisão contrária da empresa;

c) as previstas na alínea *j)* quando excederem o limite para o efeito previsto na lei, sem prejuízo de decisão contrária da empresa;

d) as dadas por motivo de doença ou acidente de trabalho.

3- As faltas injustificadas determinam sempre perda da retribuição correspondente ao período de ausência, o qual é descontado, para todos os efeitos, na antiguidade do trabalhador, sem prejuízo de poderem constituir infração disciplinar.

4- A falta injustificada a um ou meio período normal de trabalho diário, imediatamente anterior ou posterior a dia de descanso ou a feriado, determina igualmente perda de retribuição dos dias de descanso ou feriados imediatamente anteriores ou posteriores ao dia ou meio dia em falta, mediante comunicação prévia ao trabalhador.

Cláusula 51.^a

Comunicação e prova das faltas

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

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

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

4- O não cumprimento das obrigações impostas nos números anteriores torna as faltas injustificadas.

Cláusula 52.^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 pode ser substituída, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por perda de dias de férias, na proporção de um dia de férias por cada dia de falta, desde que seja salvaguardado o gozo efetivo de vinte dias úteis de férias ou da correspondente proporção e sem prejuízo do pagamento, por inteiro, do subsídio de férias.

Cláusula 53.^a

Véspera de Natal

Os trabalhadores estão dispensados do cumprimento do dever de assiduidade na véspera de Natal.

SECÇÃO VI

Suspensão da prestação de trabalho por impedimento prolongado

Cláusula 54.^a

Suspensão por impedimento prolongado respeitante ao trabalhador

Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente por doença ou acidente, e o impedimento se prolongue por mais de um mês, cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressuponham a efetiva prestação de trabalho sem prejuízo das disposições legais ou contratuais sobre Segurança Social.

Cláusula 55.^a

Licença sem retribuição

1- Sem prejuízo do disposto na lei, ao trabalhador pode ser concedida, a seu pedido, licença sem retribuição, por período determinado.

2- Durante o período de licença sem retribuição, o trabalhador figura no mapa a que se refere o número 4 da cláusula 8.^a

SECÇÃO VII

Regimes especiais

Cláusula 56.^a

Regalias do trabalhador estudante

1- Com vista à sua promoção cultural e profissional, os trabalhadores beneficiam do pagamento da importância correspondente ao valor das propinas ou mensalidades do ensino básico ou secundário oficial.

2- Tratando-se de cursos de licenciatura, pós-licenciatura ou de especialização, a empresa pode compartilhar os mesmos.

3- A empresa concede aos trabalhadores referidos nesta cláusula um subsídio mensal de estudo no montante fixado no anexo II ao presente acordo.

4- O subsídio de estudo é devido de Outubro de cada ano a Setembro, inclusive, do ano seguinte, ou durante o período de duração do curso, se diferente do anterior.

5- Os trabalhadores que não tenham tido aproveitamento, nos termos do número 3 da cláusula seguinte, num máximo de 2 anos seguidos ou 3 interpolados, têm direito a ausentar-se, sem perda de vencimento ou qualquer outro direito ou regalia previstos neste acordo, para prestação de exame, no dia em que este tiver lugar, acrescido do tempo necessário para a deslocação.

6- Nos casos em que os exames finais tenham sido substituídos por testes ou provas de avaliação de conhecimentos, os trabalhadores estudantes podem faltar, até ao limite de 2 dias por disciplina e ano lectivo e 1 dia por cada prova, acrescido do tempo necessário à deslocação.

Cláusula 57.^a

Requisitos para fruição das regalias concedidas aos trabalhadores estudantes

1- Para beneficiar das regalias estabelecidas na cláusula anterior, incumbe ao trabalhador estudante:

a) Fazer prova, junto da empresa, da frequência do ensino básico, secundário ou equivalente ou de curso superior, politécnico ou universitário;

b) Comprovar a assiduidade às aulas, no fim de cada período, e o aproveitamento escolar, em cada ano.

2- Para poder continuar a usufruir das regalias estabelecidas na cláusula anterior, deve o trabalhador estudante concluir com aproveitamento, nos termos do número seguinte, o ano escolar ao abrigo de cuja frequência beneficia dessas mesmas regalias.

3- Para os efeitos do número anterior, considera-se aproveitamento escolar o trânsito de ano ou a aprovação em, pelo menos, metade das disciplinas que compõem o currículo do ano em que o trabalhador estudante estiver matriculado, arredondando-se por defeito este número, quando necessário, e considerando-se falta de aproveitamento a desistência voluntária de qualquer disciplina, excepto se justificada por doença prolongada, parto ou impedimento legal.

CAPÍTULO III

Retribuição e outras prestações patrimoniais

Cláusula 58.^a

Definição de retribuição

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

2- A retribuição compreende a remuneração base e todas as outras prestações regulares e periódicas feitas, direta ou indiretamente, em dinheiro ou espécie.

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

4- Para os efeitos deste acordo, considera-se ilíquido o valor de todas as prestações pecuniárias nele estabelecidas.

5- A retribuição base mensal dos trabalhadores inscritos em instituições ou serviços de Segurança Social é majorada, de acordo com a prática seguida sobre esta matéria pelo BANIF - Banco Internacional do Funchal, SA, de modo a que estes percebam retribuição mínima mensal líquida igual à dos demais trabalhadores do mesmo nível.

6- O disposto no número anterior não se aplica aos trabalhadores inscritos no regime geral de Segurança Social e que tenham sido admitidos na empresa ou no sector bancário após 1 de Janeiro de 2007.

Cláusula 59.^a

Classificação da retribuição

1- Para os efeitos deste acordo entende-se por:

a) *Retribuição mínima de ingresso*: a fixada nos termos da cláusula 20.^a para os trabalhadores dos grupos A e B e constante do anexo II ao presente acordo;

b) *Retribuição de base*: a fixada na tabela constante do anexo II;

c) *Retribuição mínima mensal*: a retribuição de base, acrescida das diuturnidades a que o trabalhador tenha direito;

d) *Retribuição mensal efetiva*: a retribuição ilíquida mensal percebida pelo trabalhador.

2- A retribuição mensal efetiva compreende:

a) A retribuição de base;

b) As diuturnidades;

c) Os subsídios de função previstos neste acordo;

d) Qualquer outra prestação paga mensalmente e com carácter de permanência por imperativo da lei ou deste acordo, como contrapartida do trabalho prestado.

3- Sem prejuízo do disposto na lei, não revestem carácter retributivo, designadamente, as seguintes prestações:

a) Remuneração por trabalho suplementar;

b) Reembolsos de despesas e outros abonos devidos por viagens, deslocações, transportes, instalação e outros equivalentes;

c) Subsídios infantil, de estudo e de trabalhador estudante;

d) Subsídio de refeição;

e) Participação nos lucros de exercício;

f) Gratificações concedidas pela empresa como recompensa ou prémio pelos serviços do trabalhador, independentemente do respetivo título.

Cláusula 60.^a

Cálculo da retribuição horária e diária

1- Sem prejuízo do disposto na cláusula 61.^a, a retribuição horária é calculada segundo a seguinte fórmula:

$$(Rm \times 12) : (52 \times n)$$

sendo Rm a retribuição mensal efectiva e n o período normal de trabalho semanal.

2- A retribuição diária é igual a 1/30 da retribuição mensal efectiva.

Cláusula 61.^a

Cálculo dos acréscimos remuneratórios

Os acréscimos remuneratórios devidos por trabalho nocturno e trabalho suplementar têm por base de cálculo a retribuição de base e diuturnidades, salvo disposição expressa em contrário deste acordo ou de norma imperativa.

Cláusula 62.^a

Retribuição e subsídio de férias

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

2- Por cada dia de férias a que o trabalhador tiver direito, é-lhe liquidado 1/25 da retribuição mensal efectiva, a título de subsídio de férias.

3- O valor do subsídio de férias é sempre o da maior retribuição mensal efectiva que ocorrer no ano do gozo das férias, acrescida das demais prestações retributivas que sejam contrapartida do modo específico de execução do trabalho.

4- O subsídio de férias é pago de uma só vez antes do início das férias.

Cláusula 63.^a

Subsídio de Natal

1- Todos os trabalhadores têm direito a um subsídio de Natal correspondente a um mês de valor igual à maior retribuição mensal efectiva que ocorrer no ano a que respeitar, acrescida das demais prestações retributivas que sejam contrapartida do modo específico de execução do trabalho.

2- Nos casos previstos na lei, o valor do subsídio de Natal é proporcional ao tempo de serviço prestado no ano civil a que respeita.

3- O subsídio de Natal vence-se no dia 15 de Dezembro, mas é pago, por antecipação, conjuntamente com a retribuição do mês de Novembro.

Cláusula 64.^a

Remuneração de trabalho nocturno

1- A remuneração de trabalho nocturno, quer normal, quer suplementar, é superior em 25 % à retribuição a que dá direito trabalho equivalente prestado durante o dia.

2- O suplemento da retribuição por trabalho nocturno é igualmente devido aos trabalhadores especialmente contratados para trabalhar de noite.

Cláusula 65.^a

Remuneração de trabalho suplementar

1- Sem prejuízo do disposto na cláusula 61.^a do presente acordo, o trabalho suplementar, prestado em dia normal de trabalho, é retribuído nos termos seguintes:

a) Diurno:

i) 1.^a hora - retribuição/hora acrescida de 50 % = 150,00 %

ii) 2.^a hora e subsequentes - retribuição/hora acrescida de 75 % = 175,00 %

b) Nocturno:

i) 1.^a hora - retribuição/hora acrescida de 87,5 % = 187,50 %

ii) 2.^a hora e subsequentes - retribuição/hora acrescida de 118,75 % = 218,75 %

2- Sempre que o trabalho suplementar se prolongue para além das 20h30, o trabalhador tem direito a um subsídio de jantar de montante igual ao do disposto no número 1 da cláusula 67.^a

3- O trabalho prestado em dias de descanso semanal e em feriados dá direito a uma retribuição calculada nos termos da fórmula seguinte e que acresce à retribuição mensal efectiva:

$$2 \times R_{hn} \times T$$

sendo R_{hn} = valor da retribuição da hora normal e T = número de horas de trabalho prestado em cada um desses dias.

4- O trabalho prestado em dias de descanso semanal e em feriados, que exceda sete horas por dia, dá direito a uma retribuição calculada nos termos da fórmula seguinte e que acresce à retribuição mensal efectiva:

$$2,5 \times R_{hn} \times T$$

sendo R_{hn} = valor da retribuição da hora normal e T = número de horas de trabalho prestado em cada um desses dias para além das sete.

5- Sempre que o trabalhador preste trabalho em dias de descanso semanal e em feriados, terá direito ao subsídio de almoço nos termos da cláusula 67.^a e, se o trabalho se prolongar para além das 20h30, tem direito também a um subsídio de jantar de igual montante.

Cláusula 66.^a

Diuturnidades

1- Todos os trabalhadores em regime de tempo completo têm direito a uma diuturnidade no valor constante do anexo II, por cada cinco anos de serviço efetivo, contados desde a data da sua admissão.

1- O regime de diuturnidades é limitado a sete diuturnidades.

2- Para efeitos de contagem do tempo para aplicação do disposto no número 1, são utilizados os critérios definidos na cláusula 10.^a

3- Os trabalhadores em regime de tempo parcial têm di-

reito a diuturnidades de valor proporcional ao horário completo.

4- Os efeitos das diuturnidades reportam-se ao primeiro dia do mês em que se vencem.

5- A aplicação deste regime não pode implicar uma redução do montante que, à data da entrada em vigor do presente acordo, os trabalhadores auferam a título de diuturnidades, sem prejuízo dos casos em que haja alteração de nível remuneratório, data a partir de cuja alteração se aplicará o disposto na presente cláusula.

6- O montante das diuturnidades referido no número anterior será actualizado pela mesma percentagem e nas mesmas datas que o forem as diuturnidades previstas no número 1 da presente cláusula.

Cláusula 67.^a

Subsídio de refeição

1- A todos os trabalhadores é atribuído, por dia de trabalho efetivamente prestado, um subsídio de refeição no valor constante do anexo II, pagável mensalmente.

2- Os trabalhadores em regime de tempo parcial têm direito a um subsídio de refeição de valor proporcional ao horário completo da respectiva função.

3- Quando ao trabalhador, por motivo de deslocação, seja reembolsado o custo da refeição, não recebe o valor do subsídio de refeição correspondente.

4- As faltas dos trabalhadores, quando ao serviço dos Sindicatos, devidamente comprovadas por esta entidade, não prejudicam a aplicação do regime constante desta cláusula.

Cláusula 68.^a

Deslocações

1- Os trabalhadores que se desloquem em serviço têm direito a ser reembolsados das inerentes despesas nos termos dos números seguintes e no respeito dos normativos internos da instituição.

2- As despesas de transporte serão compensadas nas condições seguintes:

a) A empresa paga o preço da viagem, mediante apresentação dos respetivos comprovativos;

b) Quando, com autorização prévia da instituição, for utilizado o automóvel do trabalhador, a empresa paga-lhe 0,50 euros por quilómetro, que engloba todas as despesas inerentes à utilização do veículo, nomeadamente seguros que cubram eventual responsabilidade civil da empresa para com terceiros, bem como a indemnização dos danos próprios do veículo utilizado.

3- As despesas de alojamento são reembolsadas contra a apresentação do respetivo recibo comprovativo.

4- Nas deslocações em serviço dos trabalhadores para fora do concelho em que se situa o respectivo local de trabalho as despesas de alimentação e outras despesas são cobertas por uma ajuda de custo diária de acordo com as seguintes condições:

a) Os valores da ajuda de custo diária são os que constam do anexo III.

b) Condições de atribuição do valor da ajuda de custo diária:

i) pagamento da ajuda de custo por inteiro, quando a partida ocorrer antes das 12h00 e a chegada se verificar após as 21h00;

ii) quando a deslocação ocorra em território nacional e desde que implique dormida fora de casa, pagamento de ajuda de custo parcial quando a partida ocorrer após as 12h00 ou a chegada se verificar antes das 21h00;

iii) quando a deslocação ocorra em território nacional sem que implique dormida fora de casa ou no estrangeiro, pagamento de meia ajuda de custo quando a partida ocorrer antes das 12h00 e a chegada se verificar antes das 21h00 ou quando a partida ocorrer após as 12h00 e a chegada se verificar após as 21h00;

iv) não há lugar ao pagamento de qualquer ajuda de custo quando a chegada ocorrer antes das 15h00.

c) Nas deslocações a países onde se constate que o valor da ajuda de custo é insuficiente para fazer face às despesas com as refeições (almoço e jantar), a empresa aumentará o valor da ajuda de custo, por forma a torná-lo adequado ao custo de vida nesse país.

5- Nas deslocações previstas no número anterior da presente cláusula os trabalhadores beneficiam de um seguro de acidentes pessoais com o valor fixado no anexo II ao presente acordo.

6- A indemnização decorrente do seguro referido no número anterior não é cumulável com a resultante de acidentes de trabalho.

7- O pagamento da indemnização por acidentes pessoais, previsto nesta cláusula, não prejudica os direitos de Segurança Social, contemplados no presente acordo.

Cláusula 69.^a

Prémio de final de carreira

1- À data da passagem à situação de reforma, por invalidez ou invalidez presumível, o trabalhador terá direito a um prémio no valor igual a 1,5 vezes a retribuição mensal efectiva auferida naquela data.

2- Em caso de morte no activo, será pago um prémio apurado nos termos do número 1 e com referência à retribuição mensal efectiva que o trabalhador auferia à data da morte.

3- O trabalhador que tenha recebido um proporcional de 3/5 ou 4/5 do prémio de antiguidade correspondente a três meses de retribuição mensal efectiva, conforme disposto no acordo colectivo de trabalho do sector bancário, terá direito a um prémio de final de carreira no valor proporcional igual a, respectivamente, 6/5 ou 3/5 da retribuição mensal efectiva.

4- O prémio referido nos números 1 e 2 não é devido ao trabalhador que tenha recebido o prémio de antiguidade correspondente a três meses de retribuição mensal efectiva, conforme disposto no acordo colectivo de trabalho do sector bancário.

CAPÍTULO IV

Vicissitudes do contrato

Cláusula 70.^a

Cedência ocasional de trabalhadores

1- A empresa pode ceder temporariamente os seus trabalhadores a empresas jurídica, económica ou financeiramente associadas ou dependentes, ou a agrupamentos complementares de empresas de que ela faça parte, ou a entidades, independentemente da natureza societária, que mantenham estruturas organizativas comuns, desde que os trabalhadores manifestem por escrito o seu acordo à cedência e às respectivas condições, nomeadamente quanto à duração do tempo de trabalho.

2- A cedência ocasional do trabalhador deve ser titulada por documento assinado pelas empresas cedente e cessionária, onde se indique a data do seu início e a sua duração.

3- Salvo acordo em contrário, a cedência vigora pelo prazo de cinco anos renovável por períodos de um ano, enquanto se mantiver o interesse e a vontade das partes e do trabalhador.

4- Durante a cedência, o trabalhador mantém todos os direitos, regalias e garantias que detinha na empresa cedente, sem prejuízo de auferir, no respectivo período, dos regimes mais favoráveis em vigor na empresa cessionária.

5- A cedência não implica a alteração da entidade empregadora do trabalhador cedido, o qual permanece vinculado à entidade cedente, a quem compete, em exclusivo, o exercício do poder disciplinar.

6- Durante a execução do contrato na empresa cessionária, o trabalhador fica sujeito ao regime de prestação de trabalho praticado nesta empresa, nomeadamente no que respeita ao modo, lugar de execução e duração do trabalho.

7- Cessando a cedência, o trabalhador regressa à empresa cedente com o estatuto profissional e remuneratório que tinha no início da cedência ou que, entretanto, pela cedente lhe tenha sido atribuído.

Cláusula 71.^a

Transferência reversível com modificação do empregador

1- Mediante acordo escrito entre o trabalhador, a empresa e uma empresa elencada no número 1 da cláusula anterior pode ser adoptado o regime de transferência reversível previsto nos números seguintes.

2- A transferência reversível com modificação do empregador determina a suspensão do contrato de trabalho com o empregador originário e a constituição de um novo vínculo laboral com a outra empresa nos termos fixados pelas partes.

3- A cessação do vínculo laboral com a nova empresa implica o regresso do trabalhador à empresa de origem, com o estatuto que nela detinha no momento do início da suspensão.

Cláusula 72.^a

Acidentes de trabalho e doenças profissionais

1- Os trabalhadores e seus familiares têm direito à repara-

ção dos danos emergentes de acidentes de trabalho e doenças profissionais nos termos da lei.

2- É garantida uma indemnização com o valor fixado no anexo II ao presente acordo a favor daqueles que, nos termos da lei, a ela se mostrarem com direito, se do acidente de trabalho resultar a morte.

CAPÍTULO V

Regime disciplinar

Cláusula 73.^a

Poder disciplinar

1- A empresa tem poder disciplinar sobre os trabalhadores que se encontrem ao seu serviço.

2- O poder disciplinar exerce-se mediante processo disciplinar, salvo no caso de repreensão.

Cláusula 74.^a

Prescrição da infracção e do procedimento disciplinar

1- O procedimento disciplinar deve exercer-se nos sessenta dias subsequentes àquele em que a empresa, ou o superior hierárquico com competência disciplinar, teve conhecimento da infracção.

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

Cláusula 75.^a

Sanções aplicáveis

1- A empresa pode aplicar, dentro dos limites fixados nesta cláusula, as seguintes sanções disciplinares:

a) Repreensão;

b) Repreensão registada;

c) Sanção pecuniária;

d) Perda de dias de férias;

e) Suspensão do trabalho com perda de retribuição e de antiguidade, excepto para efeitos do regime de Segurança Social substitutivo previsto neste acordo;

f) Despedimento sem qualquer indemnização ou compensação.

2- As sanções pecuniárias aplicadas a um trabalhador, por infracções praticadas no mesmo dia, não podem exceder um quarto da retribuição diária e, em cada ano civil, a retribuição correspondente a dez dias.

3- A perda de dias de férias não pode pôr em causa o gozo de vinte dias úteis de férias.

4- A suspensão do trabalho, com perda de retribuição, não pode exceder vinte e quatro dias por cada infracção e, em cada ano civil, o total de sessenta dias.

5- A sanção disciplinar deve ser proporcionada à gravidade da infracção e à culpabilidade do infractor, tomando-se ainda em conta a sua personalidade, antiguidade, passado disciplinar e outras circunstâncias atendíveis.

6- Não pode aplicar-se mais do que uma sanção disciplinar pela mesma infracção.

Cláusula 76.^a

Sanções abusivas

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

a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;

b) Recusar-se a cumprir ordens a que, nos termos deste Acordo, não devesse obediência;

c) Exercer ou candidatar-se a funções sindicais ou em comissões de trabalhadores;

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

e) Participar ao sindicato ou a quaisquer organismos com funções legalmente estabelecidas de vigilância ou fiscalização do cumprimento das leis do trabalho, o não cumprimento deste Acordo por parte da empresa;

f) Depor em tribunal ou em processo disciplinar interno em defesa de companheiros de trabalho.

2- Até prova em contrário, presume-se abusiva a aplicação de qualquer sanção sob a aparência de punição de outra falta, quando tenha lugar até seis meses após qualquer dos factos mencionados nas alíneas a), b), d), e) e f) do número anterior, ou até um ano após a data de apresentação da candidatura às funções previstas na alínea c) do mesmo número, quando as não venha a exercer, se já então o trabalhador estava ao serviço da empresa.

3- Quanto aos trabalhadores que exercem as funções previstas na alínea c) do número 1, é de cinco anos, a contar do termo do seu exercício, o prazo referido na segunda parte do número anterior.

Cláusula 77.^a

Registo e comunicação de sanções

1- A empresa mantém devidamente actualizado o registo de sanções disciplinares no processo individual do trabalhador.

2- O registo deve ser efectuado por forma que permita verificar facilmente o cumprimento do disposto neste capítulo.

3- Com autorização do trabalhador em causa, a empresa fornece ao sindicato respectivo nota do registo das sanções que lhe hajam sido aplicadas.

Cláusula 78.^a

Nota de culpa e procedimento prévio de inquérito

1- Nos casos em que se verifique algum comportamento que indiciem a prática de uma infracção disciplinar, a empresa comunica, por escrito, ao trabalhador, que está a exercer o poder disciplinar, juntando nota de culpa com a descrição circunstanciada dos factos que lhe são imputados.

2- Nos casos de os factos constantes da nota de culpa conterem algum comportamento susceptível de constituir justa causa de despedimento, a empresa comunica, por escrito, ao trabalhador a sua intenção de proceder ao despedimento, juntamente com a nota de culpa.

3- O duplicado da nota de culpa e, sendo o caso, a comunicação da intenção de despedimento, são entregues ao traba-

lhador ou remetidos pelo correio, conforme for mais rápido e eficiente.

4- Na mesma data, serão remetidas cópias daquela comunicação e da nota de culpa à comissão de trabalhadores e, caso o trabalhador seja representante sindical, à associação sindical respectiva.

5- A remessa pelo correio é feita, sob registo, para o local de trabalho do arguido, se este estiver ao serviço; de contrário, é endereçada para a residência constante do respectivo processo individual. As notificações postais presumem-se feitas no terceiro dia posterior ao do registo ou no primeiro dia útil seguinte a esse, quando o não seja, não produzindo efeitos anteriores.

6- A presunção do número 5 só pode ser ilidida pelo notificado quando a recepção da notificação ocorra em data posterior à presumida, por razões que não lhe sejam imputáveis, requerendo no processo que seja solicitada aos correios informação sobre a data efectiva dessa recepção.

7- A comunicação da nota de culpa ao trabalhador interrompe os prazos estabelecidos na cláusula 74.^a

8- Igual interrupção decorre da instauração do procedimento prévio de inquérito, desde que, mostrando-se este necessário para fundamentar a nota de culpa, seja iniciado e conduzido de forma diligente, não mediando mais de trinta dias entre a suspeita de existência de comportamentos irregulares e o início do inquérito, nem entre a sua conclusão e a notificação da nota de culpa.

Cláusula 79.^a

Suspensão preventiva

1- Com a notificação da nota de culpa, pode a empresa suspender preventivamente o trabalhador, sem perda de retribuição, sempre que a sua presença se mostre inconveniente.

2- A suspensão a que se refere o número anterior pode ser determinada trinta dias antes da notificação da nota de culpa, desde que a empresa, por escrito, justifique que, tendo em conta indícios de factos imputáveis ao trabalhador, a sua presença na empresa é inconveniente, nomeadamente para a averiguação de tais factos, e que não foi ainda possível elaborar a nota de culpa.

3- A suspensão do trabalhador que seja representante sindical ou membro da comissão de trabalhadores, em efectividade de funções, não obsta a que o mesmo possa ter acesso aos locais destinados ao exercício dessas funções.

Cláusula 80.^a

Resposta à nota de culpa, instrução e decisão

1- O trabalhador dispõe de quinze dias úteis para consultar o processo e responder à nota de culpa, deduzindo, por escrito, os elementos que considere relevantes para o esclarecimento dos factos e da sua participação nos mesmos, podendo juntar documentos e solicitar as diligências probatórias que se mostrem pertinentes para o esclarecimento da verdade.

2- A empresa, directamente ou através de instrutor que tenha nomeado, procede obrigatoriamente às diligências probatórias requeridas na resposta à nota de culpa, a menos que as considere patentemente dilatórias ou impertinentes, de-

vendo, nesse caso, alegá-lo fundamentadamente, por escrito.

3- A empresa não é obrigada a proceder à audição de mais de três testemunhas por cada facto descrito na nota de culpa, nem mais de dez no total, cabendo ao trabalhador assegurar a respectiva comparência para o efeito.

4- O trabalhador tem direito a assistir aos actos de instrução do processo disciplinar.

5- Concluídas as diligências probatórias, cujo prazo não deve exceder, em regra, noventa dias, deve o processo ser apresentado, por cópia integral, à comissão de trabalhadores e, se o trabalhador for representante sindical, à associação sindical respectiva, que podem, no prazo de dez dias úteis, fazer juntar ao processo o seu parecer fundamentado.

6- Para efeitos do número anterior, o trabalhador pode comunicar à empresa, nos três dias úteis posteriores à recepção da nota de culpa, que o parecer sobre o processo é emitido por determinada associação sindical, não havendo, nesse caso, apresentação de cópia do processo à comissão de trabalhadores.

7- Recebidos os pareceres referidos nos números 5 e 6 ou decorrido o prazo para o efeito, a empresa dispõe, sob pena de caducidade, de trinta dias úteis para proferir a decisão que deve ser fundamentada e constar de documento escrito.

8- Na decisão devem ser ponderadas as circunstâncias do caso, a adequação da sanção disciplinar à culpabilidade do trabalhador, bem como os pareceres que tenham sido juntos nos termos dos números 5 e 6, não podendo ser invocados factos não constantes da nota de culpa, nem referidos na defesa escrita do trabalhador, salvo se atenuarem ou dirimirem a responsabilidade.

9- A decisão fundamentada deve ser comunicada, por cópia ou transcrição, ao trabalhador bem como à comissão de trabalhadores, ou, nos casos dos números 5 e 6, à respectiva associação sindical.

Cláusula 81.^a

Execução da sanção

1- A execução da sanção disciplinar só pode ter lugar nos sessenta dias subsequentes à decisão, mas, se à data desta, o trabalhador estiver em regime de suspensão de prestação de trabalho por impedimento prolongado e lhe for aplicada sanção pecuniária ou suspensão do trabalho com perda de retribuição e de antiguidade, a sanção será executada no mês imediatamente seguinte ao do seu regresso ao serviço.

2- A declaração de despedimento determina a cessação do contrato logo que chega ao poder do trabalhador ou é dele conhecida.

3- É também considerada eficaz a declaração de despedimento que só por culpa do trabalhador não foi por ele oportunamente recebida.

Cláusula 82.^a

Ilícitude do despedimento

1- O despedimento é ilícito:

a) Se tiverem decorrido os prazos previstos nos números 1 ou 2 da cláusula 74.^a;

b) Se não tiver sido precedido do processo disciplinar respectivo ou este for nulo;

c) Se se fundar em motivos políticos, ideológicos, étnicos, religiosos ou discriminatórios, ainda que com invocação de motivos diversos;

d) Se forem declarados improcedentes os motivos justificativos invocados para o despedimento;

e) Em caso de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador no gozo de licença parental inicial, em qualquer das suas modalidades, se não for solicitado o parecer prévio da entidade competente na área da igualdade de oportunidade entre homens e mulheres.

2- A ilicitude do despedimento só pode ser declarada pelo tribunal em acção intentada pelo trabalhador.

3- O procedimento é inválido se:

a) Faltar a nota de culpa, ou se esta não for escrita ou não contiver a descrição circunstanciada dos factos imputados ao trabalhador;

b) Faltar a comunicação da intenção de despedimento junto à nota de culpa;

c) Não tiver sido respeitado o direito do trabalhador a consultar o processo ou a responder à nota de culpa ou, ainda, o prazo para resposta à nota de culpa;

d) A comunicação ao trabalhador da decisão de despedimento e dos seus fundamentos não for feita por escrito, ou não esteja elaborada nos termos do número 8 da cláusula 80.^a

4- Na acção de impugnação judicial do despedimento, a Empresa apenas pode invocar factos constantes da decisão referida nos números 7 a 9 da cláusula 80.^a, competindo-lhe a prova dos mesmos.

Cláusula 83.^a

Consequência da nulidade das sanções

1- A nulidade da sanção disciplinar implica a manutenção de todos os direitos do trabalhador, nomeadamente quanto a férias e retribuição.

2- Sem prejuízo do disposto no número anterior, a nulidade da sanção disciplinar constitui a empresa na obrigação de indemnizar o trabalhador nos termos legais.

3- Em caso de trabalhador que ocupe cargo de direcção, a empresa pode requerer ao tribunal que exclua a reintegração com fundamento em factos e circunstâncias que tornem o regresso do trabalhador gravemente prejudicial e perturbador do funcionamento da empresa.

4- Na hipótese de ser julgada procedente a oposição da empresa à reintegração do trabalhador, nos termos previstos na lei, as indemnizações não podem exceder o montante correspondente a 60 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo ou fração de antiguidade do trabalhador, nem ser inferiores a seis meses de retribuição base e diuturnidades do trabalhador.

5- O disposto nos números anteriores não prejudica o direito do trabalhador a ser indemnizado, nos termos legais, pelos danos não patrimoniais causados pela aplicação de sanção disciplinar ilícita.

TÍTULO IV

Formação profissional e segurança e saúde no trabalho

Cláusula 84.^a

Princípios gerais em matéria de formação profissional

1- A empresa deve proporcionar aos trabalhadores, com a participação activa destes, meios apropriados de formação de base e de aperfeiçoamento profissional.

2- A empresa deve assegurar, nas acções de formação que venha a desenvolver, uma participação equilibrada de trabalhadores de ambos os sexos.

Cláusula 85.^a

Segurança e saúde no local de trabalho

A empresa é obrigada a proporcionar aos trabalhadores correctas condições de higiene e salubridade dos locais de trabalho, tendo por objectivo facultar um ambiente de trabalho salubre e evitar ou diminuir os riscos de doenças profissionais e acidentes de trabalho.

Cláusula 86.^a

Medicina do trabalho

1- A empresa é obrigada a dispor de serviços de medicina do trabalho, nos termos da legislação aplicável.

2- Os serviços de medicina do trabalho funcionam nos termos e com as atribuições definidas na lei.

TÍTULO V

Benefícios sociais

CAPÍTULO I

Segurança Social

Cláusula 87.^a

Regime de Segurança Social

Todos os trabalhadores da empresa estão abrangidos pelo regime geral de Segurança Social.

Cláusula 88.^a

Regime de pensão complementar

1- Os trabalhadores beneficiam ainda de um regime complementar de Segurança Social, constante dos planos de pensões de contribuição definida, previstos no presente acordo e doravante designados, no seu conjunto, por regime de pensão complementar, sem prejuízo do disposto na cláusula 107.^a

2- Os planos de pensões referidos no número anterior garantem aos trabalhadores uma pensão complementar em caso de reforma por velhice, por invalidez e por morte, bem como os benefícios resultantes das contribuições por si efectuadas,

de acordo com as regras deles constantes e são obrigatoriamente financiados por um ou mais fundos de pensões.

3- Os fundos de pensões a que se refere o número anterior são constituídos por um património exclusivamente afecto ao financiamento do regime de pensões complementar e é gerido por uma entidade gestora, nos termos da lei.

4- Os planos de pensões que são de contribuição definida são contributivos, pelo que os trabalhadores também efectuam contribuições próprias, que se adicionam às contribuições da empresa.

Cláusula 89.^a

Direitos adquiridos e portabilidade

1- Os benefícios complementares de Segurança Social previstos nos planos de pensões de contribuição definida, constituídos pelas contribuições efectuadas pela empresa, conferem direitos adquiridos, mesmo em caso de cessação do contrato de trabalho por qualquer causa que não seja a reforma por velhice, reforma flexibilizada, invalidez ou morte.

2- No caso dos trabalhadores contratados a termo, as contribuições da empresa apenas constituirão um direito adquirido daqueles se e quando o contrato de trabalho a termo se converter em contrato de trabalho por tempo indeterminado.

3- Aos direitos adquiridos ao abrigo da presente cláusula aplica-se o regime de portabilidade previsto na lei.

Cláusula 90.^a

Contribuição da empresa

1- Para os trabalhadores admitidos até 31 de Dezembro de 2006, inclusive, abrangidos pelo plano de pensões de contribuição definida e que se mantiveram ao serviço do BANIF - Banco Internacional do Funchal, SA à data da entrada em vigor do acordo de empresa publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 32, de 29 de Agosto de 2008, a contribuição da empresa corresponde a 4,5 % da remuneração de incidência.

2- Para os trabalhadores admitidos a partir de 1 de Janeiro de 2007, inclusive, abrangidos pelo Plano de Pensões de contribuição definida e que se mantinham ao serviço do BANIF - Banco Internacional do Funchal, SA à data da entrada em vigor do acordo de empresa publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 32, de 29 de Agosto de 2008, a contribuição da empresa corresponde a 1,5 % da remuneração de incidência.

3- Para efeitos dos números 1 e 2 da presente cláusula a remuneração de incidência é constituída pelas seguintes prestações retributivas de natureza pecuniária:

- a) retribuição de base;
- b) diuturnidades;
- c) retribuição especial por isenção de horário de trabalho;
- d) complementos de retribuição relativos a majorações;
- e) outros complementos de retribuição atribuídos pelo banco;
- f) subsídio de férias;
- g) subsídio de Natal.

4- Não constituem, porém, prestações retributivas as seguintes prestações de natureza pecuniária:

- a) participação nos lucros de cada exercício;
 - b) prémio de antiguidade ou de final de carreira;
 - c) gratificações extraordinárias concedidas pela empresa como recompensa ou prémio pelos bons serviços do trabalhador;
 - d) prestações efectuadas como contrapartida do trabalho suplementar;
 - e) ajudas de custo e outros abonos, nomeadamente os devidos para falhas, por mudança do local de trabalho, por viagens, deslocações, transportes, instalação e outros equivalentes;
 - f) quaisquer quantias pagas pela empresa ao trabalhador, que revistam natureza indemnizatória ou compensatória de despesas efectuadas;
 - g) subsídios de refeição;
 - h) subsídios infantil, de estudo e a trabalhador estudante.
- 5- As contribuições efectuadas pela empresa em favor dos trabalhadores cessam no momento em que se extinguirem os respectivos contratos de trabalho.

Cláusula 91.^a

Contribuição dos trabalhadores

- 1- Os trabalhadores contribuirão mensalmente com 1,5 % da remuneração de incidência, definida nos termos do número 3 da cláusula anterior, a qual será deduzida à respectiva remuneração.
- 2- Os trabalhadores admitidos no sector bancário até 31 de Dezembro de 1994, que se mantinham ao serviço do BANIF - Banco Internacional do Funchal, SA à data da entrada em vigor do acordo de empresa publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 32, de 29 de Agosto de 2008 e que abrangidos pelos planos de contribuição definida, terão direito a auferir um valor compensatório, actualizado anualmente, correspondente à contribuição referida no número anterior.

Cláusula 92.^a

Contribuição inicial

- 1- Para os trabalhadores admitidos até 31 de Dezembro de 2006 que se mantiveram ao serviço do BANIF - Banco Internacional do Funchal, SA à data da entrada em vigor do acordo de empresa publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 32, de 29 de Agosto de 2008, o BANIF efectuou uma contribuição inicial individualizada para os planos de contribuição definida, calculada em função do valor da expectativa do complemento de pensão de velhice aos 65 anos de idade, previsto no plano de pensões em vigor a 31 de Dezembro de 2006, apurado na avaliação actuarial reportada a essa data, deduzido do valor capitalizado das contribuições futuras do BANIF e dos trabalhadores, nos termos previstos naquela acordo de empresa e no contrato constitutivo do fundo de pensões, com o mínimo do montante das contribuições efectuadas pelo trabalhador nos termos do disposto na cláusula 137.^a-A do acordo colectivo de trabalho do sector bancário.
- 2- O montante efectivamente alocado à conta individual de cada trabalhador, nos termos do número anterior, constitui um direito adquirido e individualizado, na medida do respectivo financiamento.

Cláusula 93.^a

Prestações resultantes de contribuições da empresa

O Regime de Pensão Complementar garante aos trabalhadores da empresa uma pensão complementar de reforma, em caso de velhice, invalidez e morte, nos termos nele previstos.

Cláusula 94.^a

Prestações resultantes de contribuições dos trabalhadores

Para além das situações previstas na cláusula anterior, o trabalhador terá direito aos benefícios constituídos com as contribuições por ele efectuadas, de acordo com as regras estipuladas no Regime de Pensão Complementar.

CAPÍTULO II

Benefícios sociais complementares

SECÇÃO I

Subsídios

Cláusula 95.^a

Subsídio infantil

- 1- Aos trabalhadores é atribuído um subsídio mensal por cada filho, no valor constante do anexo II.
- 2- O subsídio é devido desde o mês seguinte àquele em que a criança perfizer 3 meses de idade até Setembro do ano em que perfizer 6 anos de idade.
- 3- O subsídio é pago conjuntamente com o vencimento.
- 4- No caso de ambos os progenitores serem trabalhadores da empresa, ou desta e bancário, o subsídio referido no número 1 é pago àquele que por eles for indicado ou a quem tenha sido conferida a guarda da criança.
- 5- O subsídio a que se referem os números anteriores é também devido ao trabalhador na situação de doença e de reforma, bem como, no caso de morte, aos filhos enquanto reúnam as condições para a sua atribuição.

Cláusula 96.^a

Subsídio de estudo

- 1- São atribuídos aos trabalhadores subsídios trimestrais por cada filho que frequente o ensino oficial ou oficializado, até à idade máxima prevista na lei para a concessão do subsídio familiar a crianças e jovens, no valor constante do anexo II.
- 2- Os subsídios referidos no número anterior vencem-se no final de cada trimestre dos respetivos anos letivos, ou seja, em 31 de Dezembro, 31 de Março, 30 de Junho e 30 de Setembro.
- 3- O trabalhador deve fazer prova junto da empresa da frequência do ensino pelo filho, aplicando-se o disposto nos números 4 e 5 da cláusula anterior.
- 4- O subsídio previsto nesta cláusula não é acumulável, em caso algum, com o subsídio fixado na cláusula anterior.

SECÇÃO II

Assistência médica

Cláusula 97.^a

Enquadramento

1- Apesar dos trabalhadores da empresa já estarem integrados no Serviço Nacional de Saúde, mantêm-se abrangidos também pelo sistema complementar de assistência médica assegurado por um Serviço de Assistência Médico-Social previsto no presente acordo, nos termos dos números e cláusulas seguintes.

2- Os Serviços de Assistência Médico-Social - SAMS - constituem entidades autónomas, dotadas das verbas referidas nas cláusulas 99.^a e 100.^a, e são geridos pelo sindicato respectivo ou outra associação sindical que o venha a substituir por acordo entre os sindicatos representados.

3- Os SAMS proporcionam aos seus beneficiários, serviços e/ou participações em despesas no domínio de assistência médica, meios auxiliares de diagnóstico, medicamentos, internamentos hospitalares e intervenções cirúrgicas, de acordo com as suas disponibilidades financeiras e regulamentação interna.

Cláusula 98.^a

Beneficiários

1- São beneficiários dos SAMS, independentemente de filiação sindical:

a) os trabalhadores da empresa e respectivos familiares;

b) os trabalhadores que tenham passado à situação de reforma por invalidez ou invalidez presumível quando se encontravam ao serviço da empresa ou do ex-BANIF - Banco Internacional do Funchal, SA e respectivos familiares;

c) os familiares dos trabalhadores ou reformados falecidos referidos nas alíneas anteriores, com direito ao pagamento de uma pensão de sobrevivência ao abrigo do presente acordo ou do regime geral de Segurança Social;

2- Os trabalhadores sindicalizados beneficiam do SAMS do respectivo sindicato.

3- Os trabalhadores não sindicalizados ou sócios de sindicatos não subscritores de convenção colectiva de trabalho do sector bancário, beneficiam do SAMS dos Sindicatos dos Bancários do Centro, do Norte ou do Sul e Ilhas, conforme o seu local de trabalho se situe na área geográfica de um ou de outro dos referidos três sindicatos, mantendo-se nessa situação após a passagem à reforma.

4- Os trabalhadores na situação de reforma que se desfiliam continuam a beneficiar do SAMS do sindicato onde estavam filiados nos termos definidos nos respectivos regulamentos e mediante o pagamento da respectiva contribuição.

5- Para efeitos do disposto nos números anteriores consideram-se familiares:

a) O cônjuge ou pessoa que viva com o trabalhador em união de facto nos termos da lei, não estando qualquer deles casado ou, estando algum deles casado, se tiver sido decreta-

da a separação judicial de pessoas e bens;

b) Os filhos, incluindo os nascituros e os adoptados plenamente, e os enteados, desde que vivam em comunhão de mesa e habitação com o trabalhador, até perfazerem 18 anos, ou 21 e 24 anos, enquanto frequentarem, respectivamente, o ensino médio ou superior e, sem limite de idade, os que sofrerem de incapacidade permanente e total para o trabalho, nos termos previstos nos respectivos regulamentos;

c) Os tutelados, que tenham sido confiados por sentença judicial ao trabalhador ou a uma das pessoas referidas na alínea a) do presente número, nos termos previstos nos respectivos regulamentos.

6- São também beneficiários dos SAMS os ex-trabalhadores e reformados e respectivos familiares abrangidos por protocolos de adesão celebrados entre a empresa e os sindicatos subscritores do presente acordo.

7- Para efeitos do número anterior, o valor actual das contribuições futuras a cargo da empresa será pago antecipadamente.

Cláusula 99.^a

Contribuições a cargo da empresa

1- O valor e número de mensalidades das contribuições para os SAMS a cargo da empresa constam do anexo IV.

2- As contribuições referidas no número anterior são actualizadas na mesma data e pela aplicação da percentagem correspondente ao aumento em que o for a tabela salarial do presente acordo.

3- O disposto no número 1 da presente cláusula aplica-se a partir do dia 1 de Fevereiro de 2017, mantendo-se até aquela data as regras de apuramento das contribuições a cargo das instituições de crédito que constam da cláusula 144.^a, número 4 alínea a), do acordo colectivo de trabalho do sector bancário.

Cláusula 100.^a

Contribuições a cargo dos trabalhadores, reformados e pensionistas

1- As contribuições para o SAMS a cargo dos trabalhadores obedecem às seguintes regras:

a) trabalhadores no ativo, mesmo em situação de ausência mas que não determine a suspensão do contrato de trabalho por esse motivo: a verba correspondente a 1,50 % da sua retribuição mensal efectiva, incluindo os subsídios de férias e de Natal;

b) trabalhadores em situação de doença que determine a suspensão do contrato de trabalho, em situação de invalidez ou velhice: a verba correspondente a 1,50 % do subsídio de doença ou pensão que auferam da Segurança Social;

c) trabalhadores em situação de suspensão do contrato de trabalho por outro motivo que não a doença e desde que a lei determine a manutenção do direito a beneficiar do sistema complementar de assistência médica previsto nesta secção: a verba correspondente a 1,50 % da retribuição mensal efectiva por este auferida no momento imediatamente anterior ao da respectiva ausência;

d) trabalhadores em situação de suspensão do contrato de

trabalho não abrangidos nas alíneas *b)* e *c)* anteriores: a verba correspondente a 1,50 % da retribuição mensal efectiva por este auferida no momento imediatamente anterior ao da respectiva ausência, acrescida da contribuição prevista na cláusula 99.^a que estaria a cargo da empresa;

e) pensionistas: a verba correspondente a 1,50 % da totalidade da prestação ou da soma das prestações atribuídas por instituições ou serviços de Segurança Social na parcela referente a benefício de 1.º pilar.

2- Para efeitos do previsto no número anterior, consideram-se sempre as prestações que seriam devidas pelo exercício de funções a tempo inteiro.

Cláusula 101.^a

Contribuições para os SAMS de reformados

1- Para o cálculo das contribuições para os SAMS dos trabalhadores reformados consideram-se os valores da pensão efectivamente recebida, que integra a pensão da segurança social e a pensão complementar prevista no presente acordo, decorrente quer das contribuições da empresa, quer das contribuições dos trabalhadores.

2- As contribuições para os SAMS, a efectuar nos termos do número anterior, terão lugar no momento em que sejam disponibilizados aos beneficiários os montantes sobre que incidem, independentemente do recebimento ocorrer sob a forma de capital ou de prestações mensais, nos termos do plano de pensões aplicável.

Cláusula 102.^a

Entrega de contribuições, prazos e controlo

A empresa remeterá aos SAMS, até ao dia 10 do mês seguinte a que respeitam, as contribuições referidas no número 1 da cláusula 99.^a e no número 1 da cláusula 100.^a

CAPÍTULO III

Parentalidade

Cláusula 103.^a

Parentalidade

Aos trabalhadores da empresa é aplicável o regime de parentalidade legal em vigor.

TÍTULO VI

Disposições transitórias

Cláusula 104.^a

Exercício da actividade sindical

O disposto no número 1 da cláusula 7.^a aplica-se, relativamente a cada sindicato, a partir do acto eleitoral que venha a ocorrer após a entrada em vigor do presente acordo.

Cláusula 105.^a

Prémio de antiguidade

À data da entrada em vigor do presente acordo será pago

um montante correspondente ao valor do prémio de antiguidade de que o trabalhador beneficiaria se se reformasse nessa data, calculado de acordo com os números 1 a 5 e 7 da cláusula 150.^a do acordo colectivo de trabalho do sector bancário.

Cláusula 106.^a

Contribuições para o SAMS

As contribuições para o SAMS a cargo da empresa ficam sujeitas, até 31 de Janeiro de 2017, ao disposto na alínea *a)* do número 4 da cláusula 144.^a do acordo colectivo de trabalho do sector bancário, aplicando-se, a partir dessa data, os valores constantes do anexo IV.

Cláusula 107.^a

Regime de reforma de benefício definido

Aos trabalhadores da empresa que, à data da entrada em vigor do presente acordo, se mantenham abrangidos pelo regime de reforma de benefício definido, aplicam-se as cláusulas do ACT, assinado por várias instituições de crédito e a FSIB, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 29 de 8 de Agosto de 2016, que compõem o dito regime, designadamente as cláusulas 94.^a a 103.^a do referido acordo.

TÍTULO VII

Disposições finais

Cláusula 108.^a

Âmbito de aplicação

O presente acordo, que se considera globalmente mais favorável, afasta a aplicação do acordo colectivo de trabalho outorgado pelas instituições de crédito e pela FSIB, em representação dos Sindicatos Nacional dos Quadros e Técnicos Bancários e do Sindicato Independente da Banca, cujo texto consolidado foi publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 20, 29 de Maio de 2011 e também a aplicação do acordo de empresa celebrado entre os sindicatos subscritores do presente Acordo e o BANIF - Banco Internacional do Funchal, SA, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 33 de 8 de Agosto de 2008, deixando de ser aplicáveis aos trabalhadores da empresa transferidos do BANIF - Banco Internacional do Funchal, SA, no âmbito e por efeito da deliberação de resolução do Banco de Portugal de 20 de Dezembro de 2015, a partir da data de entrada em vigor do presente acordo.

Cláusula 109.^a

Aplicação no tempo

Ficam sujeitos ao regime estabelecido neste acordo todos os contratos de trabalho entre a empresa e os trabalhadores referidos na cláusula 2.^a quer os celebrados antes, quer os celebrados depois da sua entrada em vigor.

Cláusula 110.^a

Manutenção dos direitos adquiridos

Da aplicação deste acordo não pode resultar prejuízo de condições de trabalho e de Segurança Social mais favoráveis que, à data da sua entrada em vigor, cada trabalhador tenha adquirido.

Cláusula 111.^a

Reclassificação dos trabalhadores

Os trabalhadores são reclassificados de acordo com o anexo V.

Cláusula 112.^a

Envio de documentos, mapas e registos

O envio ou troca de documentos, mapas, registos e outras comunicações entre a empresa e os sindicatos representados podem ser efetuados em suporte informático.

Cláusula 113.^a

Normas imperativas

As disposições do presente acordo aplicam-se apenas nos casos em que normas imperativas, decorrentes designadamente do facto de a empresa se tratar de empresa pública, não imponham, para o efeito, um regime diferente.

ANEXO I

Categorias e respectivos níveis mínimos

Grupo	Área funcional	Categorias profissionais	Nível mínimo
Grupo A	Directiva	Director	16
		Director adjunto	14
		Sub-director	13
Grupo B	Comercial	Assistente comercial	5
	Técnica	Técnico de grau I	15
		Técnico de grau II	12
		Técnico de grau III	10
		Técnico de grau IV	8
		Assistente técnico	6
	Operacional	Responsável de área	8
		Supervisor	6
		Secretário(a)	6
		Assistente operacional	5

Categorias profissionais do grupo A - área directiva

Director, director adjunto, subdirector - Tomam as decisões de gestão no quadro das políticas e objectivos da entidade empregadora e na esfera da sua responsabilidade; colaboram na elaboração de decisões a tomar ao nível do conselho de administração; superintendem no planeamento, organização e coordenação das actividades deles dependentes. Às categorias profissionais sucessivamente elencadas corresponde maior poder de decisão e responsabilidade.

Categorias profissionais do grupo B - área comercial

Assistente comercial - Desempenha funções de atendimento de clientes e assegura o tratamento operacional de acordo com as regras instituídas.

Categorias profissionais do grupo B - área técnica

Técnico de grau I - Desempenha funções de consultor, com interferência nas diferentes áreas de actuação da entidade empregadora; participa na concepção, preparação ou controlo das estratégias e objectivos da entidade empregadora; elabora normalmente estudos, pareceres, análises ou projectos que fundamentam ou constituem suporte das decisões do conselho de administração; exerce as suas funções com completa autonomia técnica, podendo reportar directamente ao administrador do respectivo pelouro e supervisionar os trabalhos de índole técnica de trabalhadores de grau inferior; quando em representação da entidade empregadora, incumbelhe tomar opções de elevada responsabilidade.

Técnico de grau II - Podendo supervisionar técnicos de grau igual ou inferior, participa na concepção, preparação ou controlo da estratégia e objectivos da entidade empregadora; elabora estudos, pareceres, análises ou projectos; exerce as suas funções com autonomia técnica e é directamente responsável perante a respectiva chefia, podendo o seu trabalho ser supervisionado por técnico de grau igual ou superior; pode representar a entidade empregadora em assuntos da sua especialidade.

Técnico de grau III - Podendo supervisionar técnicos de grau igual ou inferior, executa, individualmente ou em grupo, estudos, pareceres, análises ou projectos; exerce as suas funções com autonomia técnica, embora subordinado a orientações de princípio aplicáveis ao trabalho a executar; é directamente responsável perante a respectiva chefia, podendo o seu trabalho ser supervisionado por técnico de grau igual ou superior; pode representar a entidade empregadora em assuntos da sua especialidade.

Técnico de grau IV - Podendo supervisionar técnicos de grau igual ou inferior, adapta os seus conhecimentos técnicos à prática quotidiana da entidade empregadora e executa ou colabora em estudos, pareceres, análises ou projectos; exerce as suas funções sob orientação e controlo; é directamente responsável perante a respectiva chefia, podendo o seu trabalho ser supervisionado por técnico de grau igual ou superior; pode representar a entidade empregadora em assuntos da sua especialidade.

Assistente técnico - Colabora em estudos, pareceres, análises ou projectos; exerce as suas funções sob orientação e controlo de superior hierárquico, com vista a assegurar a qualidade do trabalho prestado e a permitir a progressão na carreira profissional.

Categorias profissionais do grupo B - área operativa/administrativa

Responsável de área - Programa, organiza, coordena e é responsável pela execução das actividades de um serviço ou secção da entidade empregadora. Tem a responsabilidade de assegurar o cumprimento dos objectivos definidos para as equipas que integram a área que superintende, colaborando ou liderando projectos que recaiam na esfera de actuação da sua área de actividade.

Supervisor - Programa, organiza, coordena e é responsável pela execução das actividades de um núcleo ou de uma unidade de trabalho.

Secretário - Executa trabalhos de escritório em apoio aos membros do conselho de administração ou da direcção, nomeadamente, agendando e estabelecendo contactos, elaborando comunicações escritas e assegurando o arquivo de documentos e ficheiros.

Assistente operacional - Realiza operações de carácter administrativo ou operativo, sob orientação superior.

ANEXO II

Níveis de retribuição e outros valores pecuniários

1- Retribuição mínima de ingresso (cláusula 20.^a, número 2):

Grupos A e B - 861,58 euros.

2- Tabela de níveis de retribuição de base (cláusula 20.^a, número 3):

Nível	Retribuição de base (euros)
18	2 764,11
17	2 499,36
16	2 325,32
15	2 142,23
14	1 955,11
13	1 774,42
12	1 624,95

11	1 496,83
10	1 338,82
9	1 228,32
8	1 112,74
7	1 029,74
6	973,69
5	861,58
4	747,88
3	650,18
2	573,32
1	530,00

3- Subsídio mensal a trabalhador-estudante (cláusula 56.^a, números 3 e 4): 19,52 €.

4- Diuturnidades (cláusula 66.^a): 41,42 €.

5- Subsídio de refeição (cláusula 67.^a, número 1): 9,17 €.

6- Seguro de acidentes pessoais (cláusula 68.^a, número 2): 149 960,49 €.

7- Indemnização por morte resultante de acidente de trabalho (cláusula 72.^a, número 2): 149 960,49 €.

8- Subsídio infantil (cláusula 95.^a, número 1): 25,45 €.

9- Subsídio trimestral de estudo (cláusula 96.^a, número 1):

a) 1.º ciclo do ensino básico: 28,29 €;

b) 2.º ciclo do ensino básico: 39,99 €;

c) 3.º ciclo do ensino básico: 49,69 €;

d) ensino secundário: 60,35 €;

e) ensino superior: 69,14 €.

ANEXO III

Ajudas de custo

Valor das ajudas de custo (valores em euros):

Tipo de ajuda de custo		Sem pagamento de refeições por parte da instituição	Com pagamento de 1 refeição por parte da instituição	Com pagamento de 2 refeições por parte da instituição
Em território nacional e desde que implique dormida fora de casa	Total	50,38	32,74	15,11
	Parcial	25,19	7,56	0,00
Em território nacional e sem que implique dormida fora de casa	Total	31,69	15,85	0,00
	Parcial	15,85	0,00	0,00
No estrangeiro	Total	120,90	75,56	30,23
	Parcial	60,45	15,11	0,00

ANEXO IV

Contribuições para o SAMS

1- Valores da contribuição mensal para o SAMS nos termos da cláusula 99.^a (valor em euros):

Por cada trabalhador no activo	126,76
Por cada reformado	87,64

Pelo conjunto de pensionistas associados a um trabalhador ou reformado falecido, a repartir na proporção prevista na cláusula 142. ^a do ACT do sector bancário para a pensão de sobrevivência	37,93
--	-------

2- Às contribuições referidas no número anterior acrescem duas prestações de igual montante, a pagar nos meses de Abril e Novembro de cada ano.

ANEXO V

Tabela de correspondência de categorias

Grupo	Área funcional	Categorias profissionais Acordo de empresa novo	Correspondência com categorias acordo de empresas BANIF
A	Directiva	Director	Director
		Director adjunto	Director adjunto
		Subdirector	Subdirector
B	Comercial	Assistente comercial	Subgerente Gestor de cliente* (Grupo I)
	Técnica	Técnico de grau I	Técnico de grau I
		Técnico de grau II	Analista de sistemas Inspector chefe Técnico grau II/Analista coordenador OM
		Técnico de grau III	Assistente de direcção Inspector Gerente Técnico grau III Cambista
		Técnico de grau IV	Analista programador Subinspector inspetor adjunto Analista informática/Analista de OM Técnico grau IV Promotor comercial Gestor de cliente* Programador informática Assistente social
		Assistente técnico	Operador principal Solicitador Auxiliar de inspecção Gestor de cliente*
	Operacional	Responsável de área	Chefe de serviço Chefe divisão/Sub chefe serviço Chefe secção/Chefe administrativo de estabelecimento
		Supervisor	Chefe sector/Sub chefe secção/Sub chefe administrativo de estabelecimento
		Secretário(a)	Secretária
		Assistente operacional	Agente organização e métodos Operador informática (Grupo I) Telefonista/Recepcionista/Auxiliar especialista (Grupo II)

* Os trabalhadores com a categoria de gestor de cliente (até ao nível 7, inclusivé) podem ser reclassificados na categoria de assistente comercial ou na categoria de assistente técnico consoante o núcleo das funções exercidas.
Os trabalhadores com a categoria de gestor de cliente (nível 8 ou superior) são reclassificados na categoria de técnico de grau IV.

Lisboa, 5 de Janeiro de 2017.

Pela Federação dos Sindicatos Independentes da Banca - FSIB, em representação do Sindicato Nacional dos Quadros e Técnicos Bancários e do Sindicato Independente da Banca:

Paulo Alexandre Gonçalves Marcos.

Fernando Monteiro Fonseca.

(Ambos e cada um na qualidade de mandatários.)

Pela Oitante, SA:

Nuno Pedro Martins.

Pedro Manuel Cardoso Guerreiro.

(Ambos e cada um na qualidade de mandatários.)

Depositado em 21 de fevereiro de 2017, a fl. 12 do livro n.º 12, com o n.º 25/2017, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Acordo de empresa entre o Centro de Formação Profissional da Indústria do Calçado - CFPIC e o Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Centro - STFPSC e outros - Revisão global

Revisão global do contrato coletivo de trabalho com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 21, de 8 de Junho de 2012.

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência e conceitos

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

1- O presente acordo de empresa, referido neste acordo como AE aplica-se em todo o território nacional e obriga, por uma parte, o Centro de Formação Profissional da Indústria do Calçado, referido neste acordo também como centro de formação ou CFPIC e, por outra parte, os trabalhadores ao seu serviço, com contrato individual de trabalho filiados no Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Centro - STFPSC e no Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Norte e na Federação Nacional dos Sindicatos dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais, qualquer que seja o local de prestação de trabalho. 2 - O presente AE aplica-se, cumpridos os formalismos legais necessários, ao Centro de Formação Profissional da Indústria do Calçado do Centro - CFPIC e a todas as delegações e departamentos existentes ou que se venham a constituir, cujo objecto da sua actividade se destina à formação profissional, e aos trabalhadores filiados nos sindicatos outorgantes, cujo número se estima em 60.

Cláusula 2.ª

Vigência

1- O presente AE entra em vigor no dia da sua publicação em *Boletim de Trabalho e Emprego*.

2- As tabelas salariais e demais cláusulas de expressão pecuniária terão uma vigência de doze meses.

3- O presente AE, com excepção da parte referida no ponto anterior, mantém-se em vigor até ser substituído por outro, não podendo ser denunciado antes do decurso do prazo mínimo de dois anos contado a partir da sua entrada em vigor.

Cláusula 3.ª

Denúncia e negociação

1- O AE pode ser denunciado por qualquer uma das partes com a antecedência mínima de 3 meses relativamente ao termo dos prazos de vigência mínimos indicados na cláusula anterior.

2- A denúncia deve ser acompanhada de proposta de revisão e remetida à outra parte através de carta registada com aviso de recepção.

3- A contraparte deverá enviar à parte denunciante uma contraproposta no prazo máximo de 30 dias a contar da data de recepção da proposta também através de carta registada.

4- As reuniões de negociação iniciar-se-ão no prazo máximo de 15 dias a contar da data de recepção da contraproposta.

Cláusula 4.ª

Uniformização de conceito

Sempre que na presente convenção, se refira as designações «trabalhador» ou «trabalhadores» as mesmas devem ter-se por aplicáveis aos dois sexos.

CAPÍTULO II

Admissão e preenchimento de vagas

Cláusula 5.ª

Princípios gerais

1- A admissão e selecção de trabalhadores no CFPIC, qualquer que seja o contrato que depois venha a ser celebrado, assentam e processam-se com base nos seguintes pressupostos e procedimentos:

a) Definição prévia e objectiva das exigências do posto de trabalho a preencher, nomeadamente em relação a competências técnicas, académicas e de experiência;

b) Recurso ao recrutamento interno, abrangendo todos trabalhadores ao seu serviço, incluindo os com contratos a tempo parcial ou a termo certo ou a termo incerto, que reúnam as condições exigidas para o desempenho das funções.

2- Os respectivos avisos de recrutamento interno, contendo as exigências e competências requeridas e os métodos e critérios de selecção e apreciação, serão divulgados pelos meios e locais habituais, com a antecedência nunca inferior a dez dias úteis em relação à data estabelecida para o termo da recepção das candidaturas.

3- Apenas quando o recrutamento interno fique deserto, ou se os candidatos não reunirem as condições exigidas, se recorrerá a recrutamento externo ao CFPIC, devidamente publicitado.

4- A oferta de emprego será publicitada e incluirá obrigatoriamente a indicação do tipo de contrato a celebrar, o serviço a que se destina, a categoria, os requisitos exigidos e aqueles que constituem condição de preferência.

5- A apreciação das candidaturas bem como a aplicação dos métodos e critérios de selecção, quer em sede de recrutamento interno, quer externo caso este venha a existir também, serão efectuadas pelo CFPIC, sendo facultado aos concorrentes que o solicitem o conhecimento das decisões tomadas quanto às candidaturas ocorridas.

6- O trabalhador ou candidato a emprego tem direito a igualdade de oportunidades e de tratamento no que se refere ao acesso ao emprego, à formação e promoção ou carreira profissionais e às condições de trabalho, não podendo ser privilegiado, beneficiado, prejudicado, privado de qualquer direito ou isento de qualquer dever em razão, nomeadamente, de ascendência, idade, sexo, orientação sexual, estado civil, situação familiar, situação económica, instrução, origem ou condição social, património genético, capacidade de trabalho reduzida, deficiência, doença crónica, nacionalidade, origem étnica ou raça, território de origem, língua, religião, convicções políticas ou ideológicas e filiação sindical.

7- Aplicam-se ainda as disposições constantes no artigo 24.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro e no anexo I - Enquadramento profissional das carreiras deste AE.

Cláusula 6.ª

Contrato de trabalho

1- O contrato individual de trabalho constará de documento escrito e assinado por ambas as partes, em duplicado, sendo um exemplar para a entidade empregadora e outro para o trabalhador, e conterá os seguintes elementos:

- a) Nome ou denominação e domicílio ou sede das partes;
- b) Categoria profissional;
- c) Horário de trabalho;
- d) Local de trabalho e respectiva morada;
- e) Tipo de contrato e respectivo prazo, quando aplicável;
- f) Remuneração e prestações acessórias;
- g) Condições particulares de trabalho, quando existam;
- h) Duração do período experimental, quando exista;
- i) Data de início do trabalho;
- j) Justificação clara dos motivos do contrato quando for a termo.

2- Na falta ou insuficiência do documento referido nas alíneas e) e j) do número anterior considera-se o contrato como celebrado sem termo resolutivo.

Cláusula 7.ª

Contratos a termo

1- O contrato a termo só pode ser celebrado para satisfação de necessidades temporárias do CFPIC e pelo tempo estritamente necessário à satisfação dessas necessidades e nas demais situações expressamente previstas na lei.

2- A justificação do prazo tem necessariamente de ser feita pela indicação concreta dos factos que a integram, devendo da sua leitura poder estabelecer-se a relação entre a justificação invocada e o termo estipulado.

3- A falta ou insuficiência da justificação prevista no número anterior determina a conversão do contrato a termo em contrato por tempo indeterminado.

Cláusula 8.ª

Período experimental

1- Salvo se o contrário for expressamente previsto no contrato individual de trabalho, a admissão dos trabalhadores é sempre feita a título experimental, tendo este período a duração máxima constante nas alíneas seguintes:

a) Contratos por tempo indeterminado:

- 90 dias para a generalidade dos trabalhadores;
- 120 dias para os trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou que pressuponham uma especial qualificação, ou que desempenhem funções de confiança;
- 180 dias para pessoal da direcção, consultores e quadros superiores;

b) Contratados a termo:

- 30 dias para contratos com duração superior a 6 meses;
- 15 dias para contratos com duração igual ou inferior a 6 meses.

2- Considera-se nula e de nenhum efeito qualquer cláusula do contrato individual de trabalho que estipule períodos experimentais mais longos que os previstos no número anterior.

3- Mediante estipulação expressa constante do contrato individual de trabalho, pode ser excluído o período experimental.

4- Durante o período experimental qualquer das partes pode fazer cessar unilateralmente o contrato, sem aviso prévio nem necessidade de evocação de motivo ou alegação de justa causa, não havendo direito a qualquer indemnização, salvo se o contrário tiver sido previsto no contrato individual de trabalho.

5- Findo o período de experiência, a admissão faz-se nos termos do contrato celebrado, contando-se a antiguidade do trabalhador desde a data da admissão a título experimental.

Cláusula 9.ª

Processo biográfico individual

1- A cada trabalhador corresponderá um processo biográfico individual de que constarão, pelo menos, os elementos relativos ao nome, datas de nascimento e admissão, modalidades dos contratos, carreira profissional, níveis de remuneração, outros abonos e incentivos recebidos, funções desempenhadas, datas de início e termo das férias, licenças, faltas que impliquem perda de retribuição ou diminuição dos dias de férias, sanções disciplinares e outros elementos relativos à biografia profissional.

2- O processo biográfico individual é organizado pelo centro de formação e só pode ser consultado, extraídas cópias ou certidões pelo próprio trabalhador ou por outrem com mandato escrito daquele, mesmo após a cessação do contrato de

trabalho, bem como pelos órgãos de gestão do centro, sem prejuízo da competência própria das autoridades de inspecção e judiciárias.

3- O trabalhador tem o direito de extrair as fotocópias que entender do seu processo, justificando o pedido.

CAPÍTULO III

Carreira e classificação profissional

Cláusula 10.^a

Grupos profissionais, carreiras profissionais e escalões

1- O centro de formação deve desenvolver uma política de gestão dos seus recursos humanos que motive e proporcione a evolução profissional dos seus trabalhadores, através de formação e de acesso a funções mais qualificadas em ordem a assegurar condições para desenvolvimento de carreiras profissionais abertas a todos os trabalhadores, nos limites das suas aptidões e capacidades.

2- O pessoal é enquadrado em carreiras profissionais e dentro destas por categorias profissionais. Para efeitos de remuneração são agrupados por níveis e dentro destes por escalões que corresponderão às diferentes posições remuneratórias criadas.

3- Todo o trabalhador, seja qual for o contrato de trabalho celebrado, deverá encontrar-se classificado numa das categorias profissionais constantes do quadro I do anexo I, de acordo com as funções efectivamente desempenhadas também constantes desse anexo, assim como encontrar-se inserido na categoria/nível/escalão da tabela de remunerações principal/mensal constante do quadro II do anexo I, que fazem parte integrante do presente AE.

4- O ingresso nas carreiras faz-se para o primeiro escalão da categoria de base. Apenas nos casos de recrutamento de profissionais altamente qualificados devidamente comprovados, e esgotado que seja o recurso ao recrutamento interno, poderá o centro de formação atribuir ao trabalhador escolhido um escalão diferente.

Cláusula 11.^a

Classificação profissional

1- Quando o trabalhador desempenhar, com carácter de regularidade, tarefas que correspondam a diferentes categorias, será classificado na mais qualificada recebendo a correspondente remuneração.

2- O centro de formação não pode atribuir categorias e graus profissionais não previstos neste acordo, sem prejuízo de recurso quando tal se tornar necessário, à comissão paritária, nos termos da cláusula 97.^a, para criação de novas categorias.

3- O empregador pode, quando o interesse da empresa o exija, encarregar o trabalhador de exercer temporariamente funções não compreendidas na actividade contratada, desde que tal não implique modificação substancial da posição do trabalhador.

4- As partes podem alargar ou restringir a faculdade confe-

rida no número anterior, mediante acordo que caduca ao fim de dois anos se não tiver sido aplicado.

5- A ordem de alteração deve ser justificada, mencionando se for caso disso o acordo a que se refere o número anterior, e indicar a duração previsível da mesma, que não deve ultrapassar dois anos.

6- O disposto no número 1 não pode implicar diminuição da retribuição, tendo o trabalhador direito às condições de trabalho mais favoráveis que sejam inerentes às funções exercidas.

7- Salvo disposição em contrário, o trabalhador não adquire a categoria correspondente às funções temporariamente exercidas.

8- Se às novas funções corresponder categoria mais elevada o trabalhador terá direito à correspondente remuneração e vantagens inerentes à actividade temporariamente desempenhada.

Cláusula 12.^a

Progressão

1- A progressão consiste na mudança para o escalão imediatamente superior dentro da mesma categoria desde que se verifiquem cumulativamente os seguintes requisitos:

a) Dois anos consecutivos de permanência no mesmo escalão com a avaliação do desempenho de Excelente;

b) Três anos consecutivos de permanência no mesmo escalão com a avaliação de desempenho de Bom;

c) Quatro anos consecutivos de permanência no mesmo escalão com a avaliação do desempenho de Adequado.

2- Caso não seja efectuada a avaliação do desempenho o trabalhador é classificado como «Bom ou equivalente» ou, em caso da última avaliação do desempenho ser superior a esta classificação, a última classificação obtida.

Cláusula 13.^a

Promoção

1- A promoção consiste na mudança para o primeiro escalão da categoria imediatamente superior da respectiva carreira.

2- A promoção depende de verificação cumulativa dos seguintes requisitos:

a) Tempo mínimo de três anos de serviço efectivo na categoria, sem prejuízo do disposto no número 3;

b) Avaliação do desempenho, nos últimos três anos na carreira, de pelo menos «bom ou equivalente» nos termos previstos no presente AE.

c) Aprovação em concurso, nos termos previstos na cláusula seguinte.

3- O tempo mínimo de serviço na categoria para efeitos de promoção será reduzido a dois anos, com pelo menos três anos de antiguidade na carreira e no centro de formação, para os trabalhadores que tenham obtido nos últimos dois anos, avaliação do desempenho de Excelente, nos termos previstos no presente AE.

4- Caso não seja efectuada a avaliação do desempenho o trabalhador é classificado como Bom ou, em caso da última avaliação do desempenho ser superior a esta classificação, a última classificação obtida.

Cláusula 14.^a

Concurso para promoção

1- O concurso para promoção consiste na prestação de provas escritas de conhecimentos relativos à actividade profissional, teóricos e/ou práticos, constituídas ou não por módulos nas modalidades de análise de casos e/ou escolha múltipla ou outras adequadas, podendo ser complementadas com avaliação curricular e/ou entrevista profissional. As provas escritas acima referidas são valorizadas em pelo menos 50 % da classificação total atribuída ao concurso.

2- Os concursos para promoção serão abertos até 31 de Maio de cada ano por deliberação do conselho de administração, que nomeará os respectivos júris, que poderão integrar, pessoas exteriores ao CFPIC. O respectivo aviso de abertura será divulgado através de informação.

3- Poderão candidatar-se, todos os trabalhadores que reúnam os requisitos previstos nas alíneas *a)* e *b)* do número 2 da cláusula 13.^a

4- As provas de conhecimentos serão concebidas e elaboradas pelos júris, a quem compete o prévio estabelecimento dos critérios de avaliação, a análise e a classificação das mesmas.

5- O disposto no número anterior não prejudica a possibilidade de solicitação pelo CFPIC, a pedido e sob supervisão dos júris, a outras entidades ou pessoas especializadas, de colaboração na realização de algumas acções dos concursos.

6- O júri será constituído por três ou cinco membros efectivos, sendo um o presidente. Serão designados conjuntamente dois vogais suplentes.

7- As provas serão classificadas numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se «aptos» os candidatos que obtenham classificação média final igual ou superior a 12 valores, não podendo no entanto, obter classificação inferior a 10 valores em cada módulo, quando os houver.

8- Os candidatos aptos, serão ordenados por ordem decrescente nas respectivas classificações médias finais, utilizando-se para o efeito de desempate a maior antiguidade na categoria e/ou se necessário a antiguidade na carreira.

9- Os júris remeterão as listas de classificação final ao serviço competente, que, as publicará juntamente com a acta que define os respectivos critérios e de forma a se proceder à respectiva audição, no âmbito do exercício do direito de participação dos interessados, podendo estes, no prazo de 10 dias úteis a contar da data dessa publicitação, dizer, por escrito, o que se lhes oferece.

10- Terminado o prazo para o exercício do direito de participação dos interessados, o júri aprecia as alegações oferecidas e procede à classificação final e ordenação dos candidatos, remetendo as listas de classificação final ao serviço competente, que as submeterá a homologação do conselho de administração e as publicará.

11- As promoções dos candidatos melhor classificados efectuem-se para as vagas a concurso, fixadas pelo conselho de administração e produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro do ano seguinte àquele a que respeite o concurso ou em data posterior que não exceda o dia 1 de Abril, para os concursos que não tenham sido concluídos antes daquela data.

Cláusula 15.^a

Casos especiais de ingresso em carreiras

O trabalhador que tenha obtido habilitação académica de licenciatura em áreas de conhecimento relevantes para o centro de formação poderá requerer o ingresso numa carreira profissional adequada.

Cláusula 16.^a

Relatório único

O CFPIC enviará o Relatório Único e seus anexos, de 16 de Março a 15 de Abril do ano seguinte àquele a que respeite, às associações sindicais outorgantes deste AE e às demais entidades determinadas por lei.

CAPÍTULO IV

Direitos, deveres e garantias das partes

Cláusula 17.^a

Deveres da entidade empregadora

1- O centro de formação obriga-se a:

a) Cumprir todas as obrigações decorrentes deste AE e as disposições aplicáveis da legislação do trabalho;

b) Instituir ou manter procedimentos correctos e justos em todos os assuntos que envolvam relações com os trabalhadores;

c) Providenciar para que haja bom ambiente e instalar os trabalhadores em boas condições nos locais de trabalho, nomeadamente no que diz respeito à higiene, segurança do trabalho e prevenção de doenças profissionais;

d) Não exigir do trabalhador a execução de actos ilícitos ou contrários a regras deontológicas da profissão, legalmente reconhecidas, ou que violem normas de segurança estabelecidas na lei ou neste acordo;

e) Facultar ao trabalhador a consulta do seu processo individual, permitindo-lhe as peças por si solicitadas;

f) Passar certificados de que o trabalhador careça, contendo as referências por este expressamente solicitadas e que constem do seu processo individual;

g) Promover e facilitar a formação profissional do trabalhador nos termos da lei e do presente AE, valorizando o aumento de qualificação profissional obtida em termos de progressão na carreira profissional;

h) Reconhecer, nos termos da lei, os direitos de autor, ficando salvaguardado que todos os recursos pedagógicos ou didácticos criados no âmbito das relações laborais são propriedade do CFPIC;

i) Não exigir que o trabalhador execute tarefas que não correspondam às descritas para a sua categoria profissional, salvo nos casos previsto neste AE;

j) Segurar todos os trabalhadores, ainda que deslocados, contra acidentes de trabalho, ainda que ocorram durante as deslocações de ida e regresso do trabalho e durante os intervalos para as refeições;

l) Prestar aos sindicatos todos os esclarecimentos que lhe

sejam solicitados relativos às relações de trabalho;

m) Não opor quaisquer obstáculos ao exercício das funções de dirigentes, delegados sindicais ou de representantes dos trabalhadores nem lhes dar tratamento menos favorável, nomeadamente não os prejudicando na sua carreira profissional;

n) Não obstruir ao exercício e direito de negociação colectiva, designadamente emitindo regulamentos que versem sobre matérias não relacionadas com organização interna dos serviços;

o) Pagar pontualmente a retribuição devida nos termos deste AE;

p) Remeter até 31 de Maio de cada ano, ao sindicato outorgante o Balanço Social;

q) Adoptar, no que se refere à higiene, segurança e saúde no trabalho, as medidas que decorram da aplicação das prescrições legais e convencionais vigentes, nomeadamente não criando quaisquer obstáculos à eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho e ao exercício normal das suas funções;

r) Fornecer aos delegados sindicais todas as informações previstas no artigo 466.º do Código do Trabalho;

s) Manter permanentemente actualizado o seu quadro de pessoal;

t) Afixar em local apropriado a indicação do *Boletim do Trabalho e Emprego* em que vier a ser publicado este acordo e, bem assim, as suas sucessivas alterações.

2- O centro de formação deve prestar ao sindicato as informações e esclarecimentos necessários ao cumprimento deste AE.

3- O centro de formação deve prestar igualmente aos trabalhadores os esclarecimentos por eles solicitados em relação a reclamações ou queixas que apresentem, decidindo, se for caso disso, sobre as questões suscitadas. A resposta deve ser prestada no prazo máximo de 30 dias.

Cláusula 18.^a

Deveres dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores:

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

b) Exercer com competência, zelo, pontualidade e assiduidade as funções que lhe estejam confiadas;

c) Guardar sigilo sobre todos os assuntos de natureza confidencial ou cuja divulgação infrinja a deontologia profissional;

d) Cumprir as ordens e directivas dos responsáveis no que diz respeito à execução e disciplina do trabalho, em tudo o que não se mostre contrário aos direitos e garantias dos trabalhadores;

e) Cumprir todas as obrigações decorrentes deste AE e as disposições aplicáveis da legislação do trabalho;

f) Respeitar as normas de saúde, higiene e segurança no trabalho;

g) Zelar pelo bom estado e conservação dos bens que lhe

forem confiados pelo centro de formação;

h) Promover ou executar todos os actos tendentes à melhoria da qualidade dos serviços do centro de formação, desde que se encontrem convenientemente assegurados os meios apropriados para o efeito;

i) Prestar às hierarquias, em matéria de serviço, os esclarecimentos que lhe sejam solicitados;

j) Guardar lealdade ao centro de formação não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ela, nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócio;

l) Participar no diagnóstico das necessidades de formação e frequentar as acções de formação profissional internas constantes do plano anual de formação do centro de formação.

Cláusula 19.^a

Garantias do trabalhador

É proibido ao centro de formação:

a) Obstar, injustificadamente, ao normal exercício da actividade profissional, nomeadamente mantendo o trabalhador inactivo;

b) Diminuir a retribuição do trabalhador salvo nos casos previstos neste AE;

c) Baixar a categoria do trabalhador salvo nos casos previstos neste AE;

d) Atribuir funções que impliquem desqualificação profissional;

e) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho salvo os casos previstos neste acordo e na lei;

f) Beneficiar ou prejudicar qualquer trabalhador, nomeadamente no que respeita ao recrutamento, promoção, ou progressão na carreira em razão da ascendência, sexo, estado civil, composição do agregado familiar, particularmente a existência de filhos menores, património genético, capacidade de trabalho reduzida, deficiência ou doença crónica, nacionalidade, origem étnica, religião, convicções políticas ou ideológicas conformes à Constituição da República e filiação sindical;

g) 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.

CAPÍTULO V

Formação profissional

Cláusula 20.^a

Princípios gerais

1- O centro de formação deve fomentar a formação interna e o aperfeiçoamento profissional, não só com o objectivo de melhorar os níveis de qualidade do serviço e de assegurar o desenvolvimento das potencialidades e aptidões dos trabalhadores, mas ainda como condição necessária para o aceso destes a funções mais qualificadas no âmbito de carreiras profissionais bem definidas e adequadas à evolução das

diferentes áreas de actividade do centro de formação para permitir reconversões, quando necessárias, e adaptações às novas tecnologias.

2- A frequência de cursos de formação interna ou de reciclagem autorizada pelo centro de formação não pode prejudicar o trabalhador na sua retribuição e regalias, contando o tempo da formação para todos os efeitos como tempo de trabalho.

3- O centro de formação obriga-se a passar um certificado de frequência e aproveitamento dos cursos de formação interna ou aperfeiçoamento profissional que ministrar.

4- Sempre que os cursos sejam ministrados fora do local habitual de trabalho, ou ultrapassem os limites de duração normal dos períodos de trabalho, são estabelecidas, caso a caso, as condições de deslocação e de pagamento das horas que excedam aqueles limites.

Cláusula 21.^a

Direito à formação profissional

Compete ao centro de formação:

a) Elaborar, com base num diagnóstico feito com a participação dos trabalhadores, um plano de formação profissional interna anual, dando conhecimento do mesmo a cada trabalhador com um mês de antecedência;

b) O plano de formação interno elaborado deverá garantir a cada trabalhador um período correspondente a 75 horas de formação profissional bianual certificada a partir de 2008;

c) No caso de não ser possível concretizar o disposto na alínea anterior, o trabalhador tem o direito de utilizar o crédito de horas correspondente para realizar formação numa entidade externa devidamente certificada, contando o tempo despendido como tempo efectivo de serviço;

d) Para além da formação garantida por lei e da constante do plano de formação interna anual, o centro de formação poderá também apoiar a formação por iniciativa individual do trabalhador desde que ela corresponda a necessidades do cargo que ocupa ou venha a ocupar.

CAPÍTULO VI

Saúde, higiene e segurança no trabalho

Cláusula 22.^a

Saúde, higiene e segurança no trabalho

Às matérias relativas à saúde, higiene e segurança no trabalho são aplicáveis as normas legais em vigor.

CAPÍTULO VII

Actividade sindical no interior dos serviços

Cláusula 23.^a

Actividade sindical nos serviços - disposições gerais

1- Os trabalhadores e os sindicatos têm direito a desenvol-

ver actividade sindical no interior dos serviços, nomeadamente através membros da direcção, de delegados sindicais, de comissões sindicais e intersindicais, nos termos da lei aplicável da Administração Pública e deste AE.

2- É vedada ao centro de formação qualquer interferência na actividade sindical dos trabalhadores ao seu serviço, nomeadamente procurando limitá-la através de qualquer tipo de discriminação baseada no facto de estar inscrito num sindicato ou de desenvolver actividade sindical, nomeadamente dentro do estabelecimento.

3- Os trabalhadores que sejam membros das direcções dos sindicatos representados pela associação sindical signatária deste AE dispõem de um crédito de quatro dias remunerados por mês para o exercício das suas funções, que podem utilizar em períodos de meio-dia.

4- Os delegados sindicais, membros das comissões sindicais e intersindicais dispõem, para o exercício das suas funções, de um crédito de doze horas remuneradas por mês que conta, para todos os efeitos legais, como serviço efectivo.

5- As faltas dadas por membros das direcções dos sindicatos, assim como dos delegados sindicais, e de membros das comissões sindicais e intersindicais de qualquer um dos serviços, para o exercício das suas funções consideram-se justificadas e contam, para todos os efeitos legais como serviço efectivo, salvo quanto à remuneração.

6- É autorizada a distribuição no centro, sem interferência do bom funcionamento dos serviços, de comunicados e de quaisquer outros documentos subscritos por sindicato ou pelos delegados sindicais ou comissão sindical, bem como a respectiva afixação em lugares apropriados situados no interior dos serviços devidamente assinalados, relativo à vida sindical e aos interesses socioprofissionais dos trabalhadores.

Cláusula 24.^a

Reuniões

1- Os trabalhadores gozam do direito de reunião nos locais de trabalho, fora das horas de serviço.

2- Os trabalhadores têm direito a reunir-se durante o horário normal de trabalho até ao limite máximo de quinze horas por ano, que contará, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo, sem prejuízo da normalidade dos serviços de carácter urgente.

3- A convocatória para as reuniões poderá definir os trabalhadores abrangidos e apenas a estes se computará o tempo do disposto no número 2 desta cláusula.

4- A entidade promotora da reunião, nos termos dos números anteriores comunicará, com a antecedência mínima de 48 horas, ao conselho de administração, cabendo a este num prazo máximo de 6 horas disponibilizar o local apropriado e de fácil acesso.

5- Os membros dos corpos gerentes das organizações sindicais ou outros representantes, desde que devidamente credenciados pelo sindicato respectivo, podem participar nas reuniões, mediante comunicação ao conselho de administração com a antecedência mínima de seis horas.

Cláusula 25.^a

Comunicação de faltas para o exercício da actividade sindical

As entidades referidas na cláusula 23.^a deverão comunicar, com o mínimo de um dia de antecedência, as datas e o número de dias de que necessitam os respectivos membros para o exercício das suas funções, ou, em caso de impossibilidade, nos dois dias úteis imediatos ao primeiro dia em que faltarem.

Cláusula 26.^a

Número e comunicação da identificação dos delegados sindicais com direito a crédito de horas

1- O número de delegados sindicais por associação sindical a quem é atribuído o crédito de horas previsto na lei, é determinado da forma seguinte:

- a) Estabelecimento com menos de 50 trabalhadores sindicalizados - 1;
- b) Estabelecimento com 50 a 99 trabalhadores sindicalizados - 2;
- c) Estabelecimento com 100 a 199 trabalhadores sindicalizados - 3;
- d) Estabelecimento com 200 a 499 trabalhadores sindicalizados - 6;
- e) Estabelecimento com 500 ou mais trabalhadores sindicalizados: seis, acrescentando um por cada 200 trabalhadores sindicalizados ou fracção acima de 500.

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

3- O sindicato comunicará ao conselho de administração, até 15 de Janeiro de cada ano, ou nos 15 dias posteriores a qualquer alteração da sua composição, a identificação dos delegados sindicais, bem como daqueles que fazem parte de comissões sindicais de delegados por meio de carta registada com aviso de recepção, de que será afixada cópia nos locais reservados às informações sindicais.

Cláusula 27.^a

Direito a informação e consulta dos delegados sindicais

1- Os delegados sindicais, os membros da comissão sindical têm direito a informação e consulta relativamente às matérias próprias das suas atribuições, nomeadamente:

- a) A informação sobre a evolução recente e evolução provável das actividades do centro de formação, designadamente relatórios de natureza económica e financeira, orçamentos e planos previsionais, incluindo o orçamentos de investimentos, relatórios e contas de gerência e demais instrumentos de gestão;
- b) A informação e consulta sobre a situação, estrutura e evolução do emprego e condições de desempenho, nomeadamente sobre os critérios de escolha das modalidades de contratação escolhidas e a sua aplicação a casos concretos;
- c) A informação e consulta atempada sobre as decisões susceptíveis de produzir mudanças na organização do trabalho ou dos contratos de trabalho, nomeadamente ritmos de trabalho, condições de prestação do trabalho, mudança de local, horário de trabalho, turnos, e promoções.

Cláusula 28.^a

Quotizações sindicais

1- O centro de formação obriga-se a deduzir nos salários e a enviar ao sindicato respectivo, até ao dia 15 do mês seguinte àquele a que digam respeito, as quotizações dos trabalhadores nele sindicalizados, se estes tiverem individualmente declarado, por escrito, autorizar esta dedução ou tiverem solicitado expressamente tal dedução e envio.

2- As despesas inerentes ao cumprimento da obrigação prevista no número anterior serão suportadas pelo centro de formação.

CAPÍTULO VIII

Prestação de trabalho

Cláusula 29.^a

Organização temporal do trabalho - princípios gerais

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

2- Sem prejuízo do número seguinte, as alterações na organização temporal do trabalho apenas poderão resultar de negociação com a associação sindical signatária do presente Acordo, sendo nula a definição do período normal de trabalho em termos médios efectuada por acordo entre o centro de formação, e os trabalhadores filiados nos sindicatos signatários.

3- O período normal de trabalho dos trabalhadores que desenvolvam actividades de formação externa noutras empresas pode, sem prejuízo do número 1, ser contabilizado em tempos médios, tendo como referência um período de dois meses e um acréscimo diário máximo de uma hora.

4- São previstos os seguintes regimes de organização temporal de trabalho:

- a) Horário rígido;
- b) Horário flexível;
- c) Jornada contínua;
- d) Desfasado;
- e) Regime de trabalho a tempo parcial.

5- Não poderá ser unilateralmente alterado pelo centro de formação o horário individualmente acordado com o trabalhador.

Cláusula 30.^a

Regime de horário rígido

1- No horário rígido a duração diária é de 7 horas de trabalho e é repartida por dois períodos de trabalho separados por um intervalo de descanso com duração mínima de uma hora e máxima de duas horas.

2- Em qualquer caso, o período de trabalho seguido não pode ser superior a cinco horas.

3- Ao trabalhador com horário rígido pode ser concedida, mediante justificação, uma tolerância por períodos não superiores a 15 minutos por dia, para fazer face a atrasos ocasionais.

Cláusula 31.^a

Regime de horário flexível

1- O horário flexível é a modalidade base de horário de trabalho dos trabalhadores do CFPIC e permite ao trabalhador, de forma articulada com a hierarquia, gerir o seu tempo de trabalho, escolhendo as horas de entrada e de saída da manhã e da tarde, sem prejuízo da observação das plataformas fixas e de uma média semanal de 35 horas, sendo proibido prestar mais de nove horas diárias.

2- Pode o centro de formação, com o acordo do trabalhador, em relação a postos de trabalho que o permitam e sem prejuízo do bom funcionamento dos serviços, estabelecer horários flexíveis.

3- Os períodos de trabalho fixos obrigatórios a observar no regime de horário flexível devem ser estabelecidos de acordo com as necessidades e conveniências dos serviços, até ao limite de cinco horas.

4- Sem prejuízo do disposto no número 9, os horários flexíveis só poderão ser alterados mediante o acordo dos trabalhadores.

5- Plataformas fixas para todos os grupos de trabalhadores são as seguintes:

- a) Manhã - entre as 9h30 e as 12h00;
- b) Tarde - entre as 14h00 e as 15h40.

6- No regime de horário flexível é obrigatória a utilização mínima de uma hora de almoço.

7- É permitido o regime de compensação de tempos nas plataformas móveis, desde que não seja afectado o regular e eficaz funcionamento dos serviços.

8- A compensação será realizada mensalmente mediante o alargamento/redução do período normal de trabalho e o apuramento dos tempos de serviço de cada trabalhador é feito no final de cada mês.

9- Os horários flexíveis podem ser alterados sempre que as circunstâncias que lhe deram lugar tenham, comprovadamente, sido alteradas.

Cláusula 32.^a

Regime de jornada contínua

1- Jornada contínua consiste na prestação ininterrupta de trabalho, salvo um período de descanso de trinta minutos, que se considera tempo de trabalho, para todos os efeitos.

2- A prestação de trabalho em regime de jornada contínua ocupará predominantemente um dos períodos do dia e determina uma redução do período normal de trabalho igual a uma hora.

3- O período de descanso referido no número 1 deve ser utilizado de forma a não se excederem cinco horas de trabalho consecutivo.

4- O conselho de administração poderá autorizar a modalidade de horário de jornada contínua quando o trabalhador assim o solicite e não haja prejuízo para o desenvolvimento do trabalho.

Cláusula 33.^a

Regime de horário desfasado

O horário desfasado é aquele que permite estabelecer, sem possibilidade de opção, horas fixas de entrada e saída diferentes, mantendo-se inalterado o período de trabalho diário e semanal.

Cláusula 34.^a

Regime de trabalho a tempo parcial

1- O recurso a trabalho a tempo parcial tem carácter excepcional, e apenas poderá ter lugar para dar satisfação a necessidades de postos de trabalho que envolvem a execução de tarefas permanentes cuja duração não ultrapasse 75 % do tempo completo de um trabalhador em situação comparável, ou então por interesse fundamentado do próprio trabalhador, havendo acordo do conselho de administração do CFPIC.

2- Por interesse fundamentado do trabalhador entende-se as condições previstas neste AE e, entre outras que se considerem pertinentes, as seguintes:

- a) Trabalhadores que tenham a seu cargo descendentes, adoptados ou enteados menores de 12 anos que desejem orientar directa e pessoalmente;
- b) Trabalhadores que necessitem de cuidar de descendentes, adoptados ou enteados cuja enfermidade ou situação específica, nomeadamente deficiência, exija cuidados e acompanhamento directo do ascendente;
- c) Trabalhadores que pretendam assistir o cônjuge ou ascendente seu ou do cônjuge quando, na sequência de acidente ou de doença grave, o seu estado exigir a presença de terceira pessoa;
- d) Trabalhadores portadores de deficiência ou sofram de doença grave e sempre sob parecer médico que recomende a prestação de funções a tempo parcial;
- e) Trabalhadores que frequentem cursos dos vários graus de ensino com vista à obtenção de habilitações académicas que lhes permitam transitar e progredir nas carreiras do centro de formação.

3- Aos trabalhadores em regime de trabalho a tempo parcial aplicam-se todos os direitos e regalias de carácter geral previstos no presente AE.

Cláusula 35.^a

Regime de isenção de horário de trabalho

1- O regime de isenção do horário de trabalho é aquele que permite aos trabalhadores gerir os seus tempos de trabalho, sem prejuízo das necessidades de serviço que lhe estão incumbidas, aos deveres de assiduidade e ao cumprimento da duração diária e semanal de trabalho.

2- O centro de formação, pode implementar o regime de isenção de horário de trabalho nos casos e condições previstas na lei.

Cláusula 36.^a

Trabalho suplementar

1- Considera-se trabalho suplementar todo aquele que é prestado fora dos períodos normais de trabalho assim como, nos casos de horário flexível, aquele que é realizado para além do número de horas a que o trabalhador se encontra obrigado.

2- O trabalho suplementar só poderá ser prestado quando se destine a fazer face a acréscimos eventuais e transitórios de trabalho, que não justifiquem a admissão de trabalhador com carácter permanente ou em regime de contrato a termo, ou em casos de força maior.

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

4- Não estão sujeitos à obrigação estabelecida no número anterior os trabalhadores nas seguintes condições:

- a) Deficientes e portadores de doença crónica;
- b) Mulheres grávidas ou trabalhadores com filhos de idade inferior a dois anos;
- c) Menores;
- d) Gozem do estatuto de trabalhador-estudante.

5- O centro de formação fica obrigada a fornecer, a assegurar ou a sustentar o custo de transporte sempre que:

- a) O trabalhador preste trabalho suplementar em dia de descanso obrigatório ou complementar;
- b) Em consequência de prestação de trabalho suplementar o trabalhador não possa utilizar o meio de transporte que habitualmente utiliza.

6- O trabalho suplementar prestado, por cada trabalhador, está sujeita aos seguintes limites:

- a) 150 horas, por ano, não podendo, contudo exceder 15 dias por ano em dias de descanso semanal ou feriado;
- b) 2 horas por dia normal de trabalho;
- c) Número de horas igual ao período normal de trabalho nos dias de descanso semanal ou feriados.

7- A prestação de trabalho suplementar em dia útil confere ao trabalhador o direito a um descanso compensatório remunerado de 25 % das horas de trabalho suplementar realizadas, o qual se vence quando se perfizer 7 horas e será gozado num dos 60 dias seguintes.

8- O trabalhador pode, em vez da compensação referida na cláusula 57.^a ou do previsto no número anterior, optar por uma dedução posterior no período normal de trabalho, em conformidade com a disponibilidade do serviço, a efectuar no ano civil em que o trabalho foi prestado, acrescida de 60 %, das horas de trabalho suplementar prestado, podendo ser através da dispensa, até ao limite de um dia por semana, ou, ao acréscimo do período de férias do mesmo ano ou do seguinte, até ao limite máximo de 5 dias úteis seguidos, desde que tal não prejudique o normal funcionamento dos serviços.

Cláusula 37.^a

Trabalho em dias de descanso semanal e feriados

1- Os dias de descanso semanal obrigatório e complemen-

tar são, respectivamente, o domingo e o sábado.

2- O trabalho em dia de descanso semanal obrigatório ou complementar e em dia feriado confere ao trabalhador o direito a um dia de descanso compensatório a gozar num dos 3 dias subsequentes em data a acordar com o centro de formação ou, na falta de acordo, a fixar nos prazos acima indicados pelo conselho administrativo do centro de formação ou ainda, acumula-los com as férias, até ao máximo de cinco dias úteis seguidos.

CAPÍTULO IX

Local de trabalho, transferências e deslocações em serviço

Cláusula 38.^a

Local de trabalho

1- Entende-se por local de trabalho aquele para onde o trabalhador foi contratado.

2- No contrato de trabalho celebrado constará obrigatoriamente a indicação do local de trabalho.

Cláusula 39.^a

Deslocações em serviço

Entende-se por deslocação em serviço a prestação temporária de trabalho fora do local habitual de trabalho sem envolver a mudança de residência do trabalhador.

Cláusula 40.^a

Direitos dos trabalhadores nas deslocações

1- O centro de formação assume as condições e o pagamento ao trabalhador das despesas directamente causadas pela deslocação, contra a apresentação dos respectivos recibos, excepto a alimentação e alojamento.

2- O centro de formação assume as condições e o pagamento dos mesmos valores de ajudas de custo a que têm direito os trabalhadores da função pública, de idêntica categoria em caso de deslocação no país ou ao estrangeiro, podendo o trabalhador optar pela marcação prévia de alojamento pelo CFPIC.

Cláusula 41.^a

Cobertura de riscos e situações especiais inerentes às deslocações

1- Em casos de morte, de doença que necessariamente o exija, ou de força maior relacionada com familiares a que se refere a alínea a), do número 2, da cláusula 70.^a, o centro de formação suportará todos os custos com o regresso à área da residência normal do trabalhador.

2- O trabalhador deslocado tem direito ao pagamento pelo centro de formação dos transportes, para que goze férias na área da sua residência habitual.

3- O centro de formação suportará integralmente as despesas de transporte e estadia de um familiar do trabalhador, sempre que os serviços clínicos em que o mesmo esteja a ser assistido considerarem necessária aquela presença.

4- O tempo de viagem para o local de residência habitual e de regresso ao local de deslocação não é considerado no período de férias.

Cláusula 42.^a

Utilização de viatura própria

As deslocações efectuadas em viatura própria do trabalhador, quando prévia e expressamente autorizadas pelo centro de formação, conferem ao trabalhador o direito ao pagamento, por cada quilómetro percorrido, da importância correspondente ao montante máximo para a Função Pública, em cada momento fixado.

CAPÍTULO X

Retribuição do trabalho

Cláusula 43.^a

Definição de retribuição

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

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

3- Para efeitos do número anterior e sem prejuízo do número seguinte entende-se por prestações regulares e periódicas aquelas que, tendo a mesma natureza, sejam concedidas ao trabalhador durante seis meses consecutivos a não ser que outro período de menor duração tenha de ser considerado.

4- Salvo prova em contrário, presume-se constituir retribuição toda e qualquer prestação do centro de formação ao trabalhador.

5- As remunerações base mensais mínimas são as que constam do quadro II do anexo I.

6- A remuneração base mensal será actualizada anualmente sempre que haja actualização na Administração Pública e em percentagem não inferior à que for definida para esta.

Cláusula 44.^a

Local e forma de pagamento

1- O centro de formação é obrigado a proceder ao pagamento da retribuição do trabalho no local onde o trabalhador preste serviço, salvo se as partes acordarem noutro local.

2- O pagamento da retribuição será efectuado por meio de depósito bancário à ordem do trabalhador de forma a que o trabalhador tenha a remuneração depositada na sua conta bancária até ao terceiro dia subsequente ao fixado para os trabalhadores do Ministério do Trabalho e Solidariedade Social.

3- No acto de pagamento da retribuição, o centro de formação está obrigado a entregar ao trabalhador documento preenchido de forma indelével, onde conste o nome completo deste, a respectiva categoria, classe, nível ou grau, número

de inscrição na instituição da segurança social respectiva, período a que a retribuição corresponde, discriminação de todas as importâncias recebidas bem como de todos os descontos e deduções devidamente especificados, o número da apólice de seguro de acidentes de trabalho e doenças profissionais, assim como o montante líquido a receber.

Cláusula 45.^a

Determinação da remuneração horária

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

$$RH = Rm \times 12/52 \times n$$

em que Rm é igual à retribuição mensal e n é igual ao período normal de trabalho semanal.

Cláusula 46.^a

Remuneração do trabalho suplementar

1- A prestação de trabalho suplementar confere ao trabalhador o direito à remuneração especial, que será igual à retribuição normal, acrescida das seguintes percentagens:

a) No caso de realização de horas suplementares diurnas, o trabalhador tem direito aos seguintes acréscimos sobre RH cálculo de acordo com a cláusula 45.^a:

a. 50 % na 1.ª hora;

b. 75 % nas horas ou fracções subsequentes.

b) No caso de trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, e em dia feriado o trabalhador tem direito a um acréscimo de 100 % da remuneração horária.

2- Quando o trabalho suplementar prestado não o seja na sequência do período normal de trabalho, ao trabalhador será sempre assegurado o pagamento, no mínimo, de duas horas.

3- Só é exigível pagamento de trabalho suplementar cuja prestação tenha sido prévia e expressamente determinada, ou realizada de modo a não ser previsível a oposição do CFPIC.

Cláusula 47.^a

Remuneração mínima do trabalho suplementar realizado em dia de descanso semanal ou feriado ou de descanso complementar

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

2- A prestação de trabalho extraordinário em dia de descanso semanal e complementar, e em dia feriado, desde que prestado pelo menos 3h30, confere direito ao subsídio de refeição.

Cláusula 48.^a

Subsídio de trabalho nocturno

1- O trabalho nocturno é o prestado entre as 22 horas e as 7 horas, e é remunerado com um acréscimo de 25 % do valor de remuneração horária.

2- A remuneração por trabalho nocturno é acumulável com

outros acréscimos remuneratórios a que o trabalhador tenha direito.

3- Não se aplica o disposto no número 1 desde que o trabalho prestado, em período nocturno, seja em actividades exercidas exclusiva e predominantemente nesse período.

Cláusula 49.^a

Subsídio de isenção de horário de trabalho

1- Os trabalhadores isentos de horário e não sujeitos aos limites máximos dos períodos normais de trabalho, tem direito a subsídio mensal igual a 30 % da sua retribuição base;

2- Os trabalhadores isentos de horário de trabalho em regime de observância dos limites de períodos normais de trabalho têm direito a um subsídio mensal igual a 20 % da respectiva retribuição.

3- Quando o trabalhador isento de horário de trabalho preste trabalho em dia de descanso semanal ou feriado tem direito:

a) Ao pagamento das horas extraordinárias efectivamente prestadas, acrescidas de uma hora de transporte;

b) Independentemente de o trabalho efectivamente prestado ter tido duração inferior, o centro de formação pagará o mínimo de duas horas, como trabalho suplementar em dia de descanso semanal ou feriado, incluindo-se nesse mínimo o tempo de transporte;

c) Fornecimento pelo centro de formação de meio de transporte adequado ou pagamento das despesas de transporte ao trabalhador.

Cláusula 50.^a

Subsídio de refeição

1- Os trabalhadores têm direito a receber, por cada dia de trabalho efectivo, uma comparticipação para alimentação nunca inferior à estabelecida para a função pública.

2- Os trabalhadores com horário a tempo inteiro terão direito ao subsídio previsto no número anterior desde que prestem, no mínimo, 3h30 do seu período normal de trabalho diário.

Cláusula 51.^a

Subsídio de Natal

1- Todos os trabalhadores têm direito a receber pelo Natal um subsídio igual à remuneração base mensal, acrescida de todas as prestações pecuniárias com carácter periódico e regular, que normalmente aufera, calculada da forma indicada no número 5 da cláusula 43.^a

2- No ano de admissão, bem como no ano de cessação contrato de trabalho o montante do subsídio de natal é proporcional ao tempo de serviço prestado nesse ano civil.

3- No ano de suspensão ou reinício do contrato de trabalho, aplica-se o disposto no número 2.

4- O subsídio de Natal será pago com a retribuição do mês de Novembro.

Cláusula 52.^a

Ajuda de custo diária

1- A ajuda de custo diária, em caso de deslocação em serviço, é de montante igual ao fixado para um trabalhador de categoria idêntica ao da Administração Pública.

2- O trabalhador tem direito, no caso da deslocação diária:

a) Se a deslocação abranger, ainda que parcialmente, o período compreendido entre as 13 e as 14 horas - 25 % da ajuda de custo referida no número 1;

b) Se a deslocação abranger o período a partir das 20h00 - 25 % da ajuda de custo referida no número 1;

c) Se a deslocação implicar alojamento: 50 % da ajuda de custo referida no número 1.

3- A utilização de viatura própria, terá de ser previamente autorizada pelo centro de formação, sendo pago ao trabalhador um valor por quilómetro percorrido em viatura própria igual ao estabelecido para a Administração Pública.

4- As deslocações ao estrangeiro conferem direito a:

a) Ajuda de custo diária;

b) Ajuda de custo igual a 70 % da ajuda de custo diária sendo o alojamento garantido pelo CFPIC;

c) Pagamento das despesas de transporte, tendo o trabalhador de apresentar, posteriormente, os documentos comprovativos da despesa efectuada.

Cláusula 53.^a

Abono para falhas

Os trabalhadores com funções de pagamento e ou recebimento têm direito a um abono mensal para falhas igual a 10 % do montante da retribuição base.

CAPÍTULO XI

Suspensão da prestação de trabalho

Cláusula 54.^a

Feridos

1- Os feriados obrigatórios são:

1 de Janeiro;

Sexta-Feira Santa;

Domingo de Páscoa;

25 de Abril;

1 de Maio;

Corpo de Deus (festa móvel);

10 de Junho;

15 de Agosto;

5 de Outubro;

1 de Novembro;

1 de Dezembro;

8 de Dezembro;

25 de Dezembro.

2- São para todos os efeitos considerados feriados, para além dos enunciados no número 1:

a) A Terça-Feira de Carnaval;

b) O feriado municipal da localidade onde se situa o estabelecimento, no qual o trabalhador preste serviço, ou outro dia, por acordo entre o empregador e o trabalhador.

3- O centro de formação concederá ainda a todos os trabalhadores todas as tolerâncias de ponto concedidas aos trabalhadores da Administração Pública.

4- A Sexta-Feira Santa pode ser observada noutro dia, conforme o acordo entre o CFPIC e o trabalhador.

Cláusula 55.^a

Férias

1- Os trabalhadores ao serviço do centro de formação têm direito a um período anual de férias remunerado com a duração de 25 dias úteis, acrescidos do número de dias obtidos por idade até à data da publicação da presente revisão deste AE.

2- Para além dos 25 dias referidos no número anterior os trabalhadores terão ainda direito a mais 1 dia útil por cada 10 anos de serviço.

3- A época de férias deverá ter lugar entre 1 de Maio e 31 de Outubro. Por acordo escrito entre o trabalhador e o centro de formação, poderão as férias ser gozadas fora deste período.

4- A marcação do período de férias deve ser feita por mútuo acordo entre os trabalhadores e a entidade empregadora. Em caso de desacordo, cumpre-se conforme o previsto na lei em vigor.

5- Por acordo entre a entidade empregadora e o trabalhador, podem as férias ser fraccionadas em mais de dois períodos.

6- Em qualquer dos casos previstos no número anterior, o trabalhador gozará sempre, no mínimo, um período de dez dias consecutivos de férias.

7- Será elaborado um mapa de férias, que a entidade empregadora afixará nos locais de trabalho até 15 de Abril do ano em que as férias vão ser gozadas.

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

9- O período de férias não gozado por motivos de cessação do contrato de trabalho conta sempre para efeitos de antiguidade.

Cláusula 56.^a

Aquisição do direito a férias

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

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

3- No caso de sobrevir o termo do ano civil antes de decorrido o prazo referido no número anterior ou antes de gozado

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

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

Cláusula 57.^a

Adiamento ou interrupção de férias por iniciativa da entidade empregadora

1- Se depois de marcadas as datas para gozo de férias, exigências imperiosas do centro de formação determinarem o adiamento ou interrupção das férias já iniciadas, o trabalhador tem direito a ser indemnizado 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 58.^a

Modificação das férias por parte do trabalhador

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

2- A marcação do novo período de férias será feita por acordo entre as partes.

3- Não havendo acordo, o período de férias será gozado em data a designar pelo centro.

4- No caso previsto no número anterior, os dias de férias que excedam o número de dias contados entre o termo do impedimento e o fim desse ano civil passarão para o ano seguinte e poderão ser gozados até ao termo do seu 1.º trimestre.

5- Se a cessação do impedimento ocorrer depois de 31 de Dezembro do ano em que se vencerem as férias não gozadas, o trabalhador tem direito a gozá-las até 30 de Abril do ano seguinte.

Cláusula 59.^a

Irrenunciabilidade do direito a férias

O direito a férias é irrenunciável e o seu gozo não pode ser substituído, fora dos casos previstos na lei, por qualquer compensação económica ou outra, ainda que com o acordo do trabalhador, sem prejuízo de, em qualquer caso, dever ser assegurado o gozo efectivo de vinte dias de férias.

Cláusula 60.^a

Não cumprimento da obrigação de conceder férias

Se o centro de formação obstar com culpa, total ou parcialmente ao gozo das férias nos termos deste acordo, pagará ao trabalhador, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao tempo de férias em falta, sem prejuízo do direito do trabalhador gozar efectivamente o tempo em falta no 1.º trimestre do ano civil subsequente.

Cláusula 61.^a

Doença no período de férias

1- Se durante as férias o trabalhador adoecer, o tempo de doença não contará como tempo de férias.

2- Quando se verifique a situação prevista nesta cláusula, o trabalhador deverá comunicar imediatamente ao centro o dia do início da doença, bem como o seu termo e comprová-la nos termos deste acordo.

Cláusula 62.^a

Cumulação de férias

1- As férias devem ser gozadas no decurso do ano civil em que se vencem, não sendo permitido acumular no mesmo ano férias de dois ou mais anos, salvo o disposto nos números seguintes.

2- Terão direito a acumular férias de dois anos:

a) Os trabalhadores que exerçam a sua actividade no Continente e, sendo naturais dos Arquipélagos dos Açores ou da Madeira, aí as pretendam gozarem;

b) Os trabalhadores que pretendam gozarem as férias com familiares emigrados no estrangeiro;

c) Em caso de tratamento médico.

3- Os trabalhadores poderão ainda acumular no mesmo ano até ao máximo de metade do período de férias vencido no ano anterior com o desse ano, mediante acordo com o centro de formação ou nos casos previstos neste acordo.

Cláusula 63.^a

Efeito nas férias da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado

1- No ano da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado, respeitante ao trabalhador, se se verificar a impossibilidade total ou parcial do gozo de férias já vencidas, o trabalhador terá direito à retribuição correspondente ao período de férias não gozado e respectivo subsídio calculado de acordo com a cláusula 43.^a

2- No ano da cessação do impedimento prolongado, o trabalhador tem direito, após a prestação de seis meses de serviço efectivo, a um período de férias, e respectivo subsídio nos termos do número 2 da cláusula 56.^a

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

Cláusula 64.^a

Subsídio de férias

Além da retribuição correspondente ao seu período de férias, o trabalhador tem direito a um subsídio de férias de montante igual ao da retribuição mensal definida de acordo com o estabelecido na cláusula 43.^a 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.

Cláusula 65.^a

Efeitos da cessação do contrato de trabalho em relação às férias

1- No caso de cessação do contrato de trabalho, qualquer que seja a sua causa, o trabalhador terá direito a receber a retribuição correspondente a um período de férias proporcional ao tempo de serviço prestado no ano da cessação, bem como o respectivo subsídio.

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

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

Cláusula 66.^a

Concessão da licença sem retribuição

1- O centro de formação pode atribuir ao trabalhador, a pedido escrito deste, licenças sem retribuição.

2- O trabalhador tem direito a licenças sem retribuição nos termos dos números 2, 3 e 4 do artigo 317.º do Código do Trabalho.

Cláusula 67.^a

Efeitos da licença sem retribuição

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

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

3- O trabalhador beneficiário de licença sem retribuição mantém o direito ao lugar, figurando nos mapas de pessoal do centro de formação.

Cláusula 68.^a

Definição de falta

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

2- A partir da data da publicação da presente revisão deste AE, em *Boletim do Trabalho e Emprego*, no regime de horário flexível, se o trabalhador iniciar ou abandonar o serviço sem respeitar a plataforma fixa é considerado tempo de ausência respectivamente, o que decorre desde o início ou até ao termo do período normal de trabalho no regime de horário rígido.

Cláusula 69.^a

Faltas

1- No centro, as faltas do pessoal ao trabalho poderão merecer uma das seguintes classificações:

a) Justificadas;

b) Injustificadas.

2- As faltas serão classificadas com a observância rigorosa das normas que a seguir se estabelecem.

Cláusula 70.^a

Faltas justificadas

1- Só poderão merecer a classificação de justificadas as faltas que o Código do Trabalho considera expressamente como tais.

2- Consideram-se justificadas as faltas seguintes:

a) Por falecimento de pessoas de família, que não podem ultrapassar o estipulado no seguinte quadro:

Avós	2 dias consecutivos
Avós do cônjuge	2 dias consecutivos
Bisavós	2 dias consecutivos
Bisavós do cônjuge	2 dias consecutivos
Bisnetos	2 dias consecutivos
Bisnetos do cônjuge	2 dias consecutivos
Cônjuge (marido/esposa)	5 dias consecutivos
Cunhados	2 dias consecutivos
Enteados	5 dias consecutivos
Filhos	5 dias consecutivos
Genros/Noras	5 dias consecutivos
Irmãos	2 dias consecutivos
Madrasta/Padrasto	5 dias consecutivos
Netos	2 dias consecutivos
Pais	5 dias consecutivos
Sogros	5 dias consecutivos
Pessoa que viva em união de facto ou comunhão de mesa e habitação há mais de 2 anos	5 dias consecutivos

b) Por motivo de casamento, 15 dias seguidos;

c) Aniversário, 1 dia, mediante autorização prévia do director e sem prejuízo de serviço;

d) Por motivo de força maior, (cataclismo, inundação, tempestade ou situação extraordinária semelhante) pelo tempo indispensável;

e) Por imposição de autoridade judicial, militar ou policial, por motivo não imputável ao trabalhador, pelo tempo indispensável;

f) Por motivo de exames, em estabelecimento de ensino oficial ou equiparado - dois dias para prestação de exames ou provas de avaliação, quer escritas, quer orais, sendo um

dia o da realização da prova e o outro o imediatamente anterior, para o qual contam os sábados, domingos e feriados. Se se tratar de provas em dias consecutivos, ou mais de uma prova no mesmo dia, os dias de falta, além do próprio dia do exame, são tantos quantos os exames a efectuar. Por cada disciplina o limite de faltas é de 4 por ano;

g) Por motivo de candidatura a eleição para cargos públicos, durante o período legal da respectiva campanha eleitoral;

h) Por motivo de assistência inadiável e imprescindível em caso de doença ou acidente, a filhos, adoptados ou enteados menores de 12 anos;

i) No que respeita à alínea anterior é concedido ao trabalhador a possibilidade de justificar e remunerar o tempo estritamente necessário para consulta médica dos filhos menores de 12 anos. O trabalhador deverá apresentar sempre a respectiva notificação justificando onde conste a hora de entrada e saída nos serviços médicos;

j) Em caso de hospitalização, o direito a faltar estende-se pelo período em que aquele durar, se se tratar de menores de 12 anos, mas não pode ser exercido simultaneamente pelo pai e pela mãe ou equiparados;

k) Este regime é aplicável, independentemente da idade, caso o filho, adoptado ou filho do cônjuge que com este resida seja portador de deficiência ou doença crónica, até 30 dias por ano;

l) O disposto nos números anteriores é aplicável aos trabalhadores a quem tenha sido deferida a tutela, ou confiada a guarda da criança, por decisão judicial ou administrativa;

m) Por motivo de nascimento de netos que sejam filhos de adolescentes com idade inferior a 16 anos, desde que consigo vivam em comunhão de mesa e habitação, até 30 dias consecutivos a seguir ao nascimento;

n) Por motivo de assistência inadiável e imprescindível a membros do seu agregado familiar (cônjuge, parente ou afim na linha recta ascendente ou no 2.º grau da linha colateral, filho, adoptado ou enteado com mais de 12 anos de idade) até 15 dias por ano. Acresce um dia por cada filho, enteado ou adoptado além do primeiro;

o) A justificação das faltas faz-se mediante prova do carácter inadiável e imprescindível da assistência e declaração de que os outros membros do agregado familiar exercem actividade profissional e não faltaram pelo mesmo motivo ou estão impossibilitados de prestar assistência;

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

q) Por motivo de doação de sangue - o período da manhã ou período da tarde consoante a hora de doação;

r) Por motivo de exercício das suas funções específicas, por parte dos delegados sindicais, comissões sindicais e intersindicais, conforme a cláusula 23.^a;

s) Por motivo de exercício das suas funções específicas, por parte dos elementos da comissão de trabalhadores - 25 horas mensais;

t) As faltas dadas pelos trabalhadores que façam parte das direcções das associações sindicais, em exercício da activi-

dade sindical, conforme os termos previstos nas cláusulas 23.^a e 25.^a;

u) As ausências não superiores a 4 horas e só pelo tempo estritamente necessário, justificadas pelo responsável da educação de menor, uma vez por trimestre, para deslocação à escola tendo em vista inteirar-se da situação educativa do filho menor.

3 - Ainda que os motivos invocados sejam os que expressamente aqui se referem, para que possam as faltas ser classificadas a este título, isto é, para que possam ser justificadas sem perda de remuneração, é indispensável que os trabalhadores interessados respeitem o que adiante se determina, quanto à comunicação e apresentação de documentos de prova.

4 - Efectivamente, compete aos trabalhadores faltosos, apresentar prova bastante de onde, de modo inequívoco, se conclua a justificação das faltas pelos motivos referidos. O centro, através do serviço de pessoal, directamente ou por sua iniciativa pode, porém, sempre que o entenda conveniente, diligenciar para obter, por outras vias, a confirmação dos motivos alegados para as faltas.

Cláusula 71.^a

Efeitos das faltas justificadas

1- As faltas justificadas não determinam perda ou prejuízo de quaisquer direitos do trabalhador salvo o que a seguir se dispõe.

2- Determinam perda de retribuição as faltas previstas no número 2 do artigo 255.º do Código do Trabalho, a saber:

a) Por motivo de doença desde que o trabalhador beneficie de um regime de Segurança Social de protecção na doença;

b) Acidente de trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;

c) As qualificadas por lei como tal quando superiores a 30 dias por ano;

d) As autorizadas ou aprovadas pelo centro.

3- Também não dão direito a retribuição as faltas previstas nas alíneas h), j), k), l), m), e n) do número 2 da cláusula anterior.

4- As faltas dadas nos termos da alínea g) do número 2 da cláusula anterior, apenas conferem direito a retribuição no máximo de um terço do período de duração da campanha eleitoral, só podendo o trabalhador faltar meios-dias ou dias completos com aviso prévio de 48 horas.

5- Ainda que os motivos sejam os que expressamente aqui se referem, para justificação das faltas a este título, é indispensável a apresentação oportuna de documento comprovativo, e ainda a observância dos prazos que a lei estabelece para a comunicação das faltas.

Cláusula 72.^a

Faltas injustificadas

1- As faltas injustificadas determinam sempre a perda de retribuição correspondente ao período de ausência e, além disso, constituem infracção disciplinar.

2- Constituem infracção disciplinar grave, podendo ser justa causa para despedimento as faltas injustificadas que de-

terminem prejuízos ou riscos graves para o centro ou, independentemente de qualquer prejuízo ou risco, quando atingirem o número de 5 dias seguidas ou 10 dias interpoladas em cada ano civil. São também consideradas infracção grave as faltas dadas a um ou meio período de trabalho imediatamente anteriores ou posteriores aos dias de descanso ou feriados.

3- São sempre consideradas como injustificadas para os efeitos aqui referidos as seguintes:

1-

a) As que o motivo alegado seja comprovadamente falso;

2-

b) As que não sejam comunicadas nos termos do artigo 253.º do Código do Trabalho, embora os motivos sejam justificáveis ou até justificados;

3- c) Todas as faltas ou atrasos, saídas mais cedo ou esquecimento, em que não haja comunicação escrita ao serviço de pessoal.

Cláusula 73.^a

Atrasos ou chegadas tardias

1- Os atrasos ou chegadas tardias ao trabalho são, para todos os efeitos, ausências ao trabalho (faltas), pelo que, quanto à sua classificação, deverão observar-se as normas estabelecidas relativamente às faltas, tendo-se em consideração os motivos que as originam.

2- Os trabalhadores em regime de horário flexível, aquando de atrasos ou chegadas tardias, estão obrigados à justificação dos períodos fixos, independentemente da produção dos efeitos das faltas ocorridas.

3- Os atrasos injustificados, superiores a meia hora, regem-se ainda pelo disposto no artigo 256.º, número 3 do Código do Trabalho e:

a) Se superiores a 30 minutos e inferiores a 60 será recusada a aceitação da prestação de trabalho durante parte do dia;

b) Se superiores a 60 minutos, será recusada a prestação de trabalho durante todo o dia.

Cláusula 74.^a

Saídas mais cedo

1- As saídas do centro, depois de iniciado o trabalho, por motivos que não sejam da responsabilidade do centro, carecem de prévia comunicação à respectiva chefia.

2- A marcação do cartão é obrigatória.

3- Os trabalhadores em regime de horário flexível, sob prévia comunicação à respectiva chefia, estão dispensados de apresentação de justificação, desde que a saída ocorra em plataforma móvel do seu horário.

4- Sempre que as chefias entendam não ser de aceitar os motivos invocados para a saída, e atenta a tipologia de faltas justificadas, a sua verificação, além de fazer incorrer em falta injustificada, constitui violação ao dever de obediência e é motivo de sanção disciplinar.

Cláusula 75.^a

Esquecimentos

1- Os esquecimentos (não marcação do cartão de ponto por motivo imputável ao funcionário), não comunicados por

escrito à chefia, equivalem para todos os efeitos, a falta injustificada.

2- Quando haja falha do sistema, os trabalhadores devem dirigir-se à recepção informando da falha, onde será marcada a hora em impresso próprio.

3- A marcação do cartão na hora do almoço é obrigatória para todos os trabalhadores.

Cláusula 76.^a

Comunicação das faltas

1- Na comunicação das faltas, e independentemente da classificação que lhes venha a ser atribuída, em função dos documentos de prova a apresentar, têm os trabalhadores de respeitar o que estabelece o artigo 253.º do Código do Trabalho, nomeadamente:

a) Faltas previsíveis, são obrigatoriamente comunicadas com a antecedência mínima de cinco dias;

b) Faltas imprevisíveis, são obrigatoriamente comunicadas logo que possível.

2- As faltas não comunicadas nas condições e prazos referidos serão tidas como injustificadas.

3- A comunicação prévia de falta em caso algum significará autorização da parte da chefia para a ausência ao trabalho. A classificação das faltas, mesmo que previamente comunicadas, fica condicionada aos elementos de prova que venham a ser apresentados.

4- Até prova em contrário, presume-se que a comunicação, por qualquer meio ao alcance do trabalhador, no caso de faltas imprevistas, pode ser feita no primeiro período de trabalho do primeiro dia de falta, o que a não acontecer, implicará a classificação da falta como injustificada.

Cláusula 77.^a

Apresentação de provas dos motivos invocados para faltas

1- Em princípio deverão as chefias exigir, sempre e para todas as faltas, prova inequívoca, de preferência documental, dos motivos alegados para as ausências ao trabalho, independentemente da classificação que venha a atribuir-se-lhes, por força destas normas.

2- A prova documental é sempre indispensável para as faltas que devam merecer a classificação de justificadas sem perda de remuneração. Essa prova deverá referir de modo expresse o motivo alegado pelo trabalhador para a justificação da(s) falta(s).

3- Nas faltas por falecimento, a prova deverá referir o grau de parentesco ou de afinidade com o funcionário e, no caso particular de outros parentes deve ainda expressamente referir a coabitação (comunhão de mesa ou habitação). Poderá aceitar-se como prova, qualquer documento passado por entidade idónea (pároco de freguesia, responsável pelo cemitério, etc.) e desde que esse documento não ofereça dúvidas. No caso de dúvida, poderá exigir-se certidão de óbito do falecido e certidão narrativa completa do funcionário, de cuja análise resulte de forma inequívoca o grau de parentesco ou afinidade.

4- Nas faltas por motivo de força maior, salvo casos em que o acontecimento invocado seja do domínio público (no-

tícia nos jornais, por exemplo) ou do conhecimento geral (inundação no acesso às instalações, por exemplo), a prova poderá ser feita por documento passado por entidade competente, junta de freguesia, chefe de estação (nos casos de atrasos devidos a desabamento da via férrea), agentes de autoridade, etc.

5- Para justificação das faltas por imposição de autoridade militar, judicial ou policial, não basta a apresentação de contrafé ou aviso de convocação emitido pela autoridade respectiva, contudo estes documentos poderão servir para a comunicação das faltas. Para a sua classificação como «justificada sem perda de remuneração» deverá o trabalhador apresentar posteriormente documento onde constem de modo inequívoco, em que qualidade foi solicitada a sua comparência perante a autoridade (como queixoso, como testemunha ou como réu).

6- Nas faltas por motivo de exames, a prova será constituída por documento passado pela secretaria do estabelecimento escolar, com carimbo, indicando as horas do(s) exame(s) ou da presença nas instalações escolares para esse efeito.

7- Nas faltas por motivo de doença, do próprio ou dos familiares, nos casos de recurso a serviços e médicos particulares e a estabelecimentos de serviço nacional de saúde, deverá adoptar-se procedimento semelhante ao atrás referido para as faltas por imposição judicial, militar ou policial, não sendo bastante como prova as «senhas de consulta», as declarações de presença ou pagamento de honorários, sendo indispensável a apresentação de documento, comprovando o tempo de presença ali e confirmando a doença, sem contudo indicarem a natureza desta.

8- A apresentação dos documentos necessários à classificação das faltas é da responsabilidade dos trabalhadores interessados. As chefias deverão proceder a essa classificação, em conformidade com os documentos de prova exibidos e os critérios definidos nestas normas.

Cláusula 78.^a

Disposições finais

1- O serviço de pessoal, com base nos elementos a comunicar pelos serviços de ponto e pelas chefias, elabora mapas mensais, por secção e em duplicado, onde constem relativamente a cada trabalhador, as faltas dadas no mês e as faltas acumuladas por cada um dos tipos de classificação.

2- O serviço de pessoal, elaborará os impressos como suportes documentais adequados para as comunicações a utilizar pelos trabalhadores e a enviar aos serviços de pessoal com a classificação dada às faltas pelas chefias respectivas.

3- Nos impressos em uso, deverão as chefias escrever de forma inequívoca a classificação dada às faltas:

Justificadas sem perda de remuneração;

Justificadas com perda de remuneração;

Injustificadas.

4- Os trabalhadores podem, nos dez dias imediatos ao conhecimento da classificação das faltas, recorrer da classificação atribuída pelo serviço de pessoal às faltas dadas, para a direcção do centro, a qual decidirá nos dez dias subsequentes.

Cláusula 79.^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, doença ou acidente, licença sem retribuição, 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 efectiva prestação de trabalho.

2- A suspensão cessa desde a data da apresentação do trabalhador, sendo-lhe, nomeadamente, devida retribuição por inteiro desde essa apresentação, mesmo que, por motivo imputável ao centro, não retome imediatamente a prestação de serviço.

Cláusula 80.^a

Efeitos das faltas no direito a férias

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

2- Nos casos em que as faltas determinem perda de retribuição, as ausências poderão ser substituídas, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por dias de férias na proporção de um dia de férias por cada dia de falta, desde que seja garantido o mínimo de 20 dias de férias.

3- O cômputo dos incumprimentos do horário de trabalho transita de mês, sendo contabilizado de forma cumulativa ao longo do ano, podendo estes tempos de incumprimento serem substituídos por férias, na proporção e limites expressos no anterior número dois desta cláusula.

CAPÍTULO XII

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 81.^a

Cessação do contrato de trabalho

1- Os efeitos do acordo de revogação do contrato de trabalho podem cessar por decisão do trabalhador até sétimo dia útil seguinte à data da respectiva celebração, mediante comunicação escrita.

2- No processo de despedimento colectivo, a decisão de despedimento com menção expressa do motivo, deve ser comunicada por escrito, a cada trabalhador e à comissão sindical ou delegado sindical, ou na sua falta à comissão de trabalhadores, com uma antecedência não inferior a 90 dias relativamente à data prevista para a cessação do contrato.

Cláusula 82.^a

Indemnização em substituição de reintegração

Em substituição da reintegração pode o trabalhador optar por uma indemnização de 30 dias de retribuição base por cada ano completo ou fracção de antiguidade, não podendo ser inferior a 3 meses.

Cláusula 83.^a

Compensação por caducidade de contrato a termo

A compensação por caducidade do contrato a termo decorrente de declaração do centro de formação, é equivalente a 2 dias de retribuição base por cada mês de antiguidade ou fracção.

Cláusula 84.^a

Compensação por cessação decorrente de motivo imputável à empresa ou por inadaptação

A compensação devida ao trabalhador por cessação do contrato de trabalho fundada em encerramento do centro de formação, em despedimento colectivo, em extinção de postos de trabalho ou em despedimento por inadaptação, corresponde à retribuição mensal por cada ano de antiguidade ou fracção.

CAPÍTULO XIII

Regime disciplinar

Cláusula 85.^a

Infracção disciplinar

1- Considera-se infracção disciplinar a violação culposa pelo trabalhador dos deveres que lhe são impostos pelas disposições legais aplicáveis e por este acordo.

2- Sob pena de caducidade, o procedimento disciplinar deve exercer-se nos 60 dias subsequentes àquele em que o centro de formação, ou superior hierárquico com competência disciplinar, teve conhecimento da infracção.

Cláusula 86.^a

Exercício da acção disciplinar

1- Nenhuma sanção disciplinar pode ser aplicada sem audiência prévia do trabalhador, sob pena de nulidade.

2- O poder disciplinar deverá ter sempre subjacente o objectivo da recuperação do trabalhador como ser humano e interventor nos desígnios do centro de formação, devendo, sempre que possível, ser precedido ou mesmo substituído por outras actuações que possibilitem mais eficaz prossecução do objectivo enunciado.

3- No processo tendo em vista o despedimento por facto imputável ao trabalhador, observar-se-ão os seguintes prazos:

a) O trabalhador dispõe de 10 dias úteis para consultar o processo e responder à nota de culpa;

b) Concluídas as diligências probatórias, o processo é apresentado, por cópia integral, à comissão sindical ou delegado sindical, ou na sua falta à comissão de trabalhadores que pode, no prazo de 5 dias úteis, fazer juntar ao processo o seu parecer fundamentado;

c) Decorrido o prazo referido na alínea anterior, o centro dispõe de 30 dias para proferir a decisão, sob pena de caducidade do direito de aplicar a sanção.

4- A aplicação da sanção terá lugar nos três meses subsequentes à decisão.

5- O trabalhador pode sempre impugnar judicialmente qualquer sanção que lhe tenha sido aplicada.

6- Iniciado o procedimento disciplinar, pode o centro de formação suspender o trabalhador desde que, em resolução escrita e comunicada ao trabalhador e à comissão sindical ou delegado sindical, ou na sua falta à comissão de trabalhadores, demonstre que a presença do trabalhador se mostra inconveniente para a elaboração do processo disciplinar, mas não lhe é lícito suspender o pagamento da retribuição.

Cláusula 87.^a

Sanções abusivas

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

a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;

b) Recusar-se a cumprir ordens a que não deve obediência;

c) Exercer ou candidatar-se a funções em estruturas de representação de trabalhadores;

d) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistam.

2- Até prova em contrário presume-se abusivo o despedimento ou aplicação de qualquer sanção sob aparência de punição de outra falta, quando levada a efeito até 6 meses após qualquer dos factos mencionados nas alíneas a), b) e d) do número anterior.

CAPÍTULO XIV

Condições particulares (ou especiais) de trabalho

Cláusula 88.^a

Maternidade e paternidade

Rege-se pelo constante no Código de Trabalho (Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro) e na Lei da Parentalidade (Decreto-Lei n.º 91/2009, de 9 de Abril).

Cláusula 89.^a

Direitos especiais dos trabalhadores-estudantes

1- Todo o trabalhador que frequente qualquer nível de educação escolar, incluindo cursos de pós-graduação, realização de mestrados ou doutoramentos, em instituição pública, particular ou cooperativa de ensino, beneficiará dos seguintes direitos especiais:

a) o horário de trabalho deve ser ajustado de modo a permitir a frequência das aulas e a deslocação para o estabelecimento de ensino;

b) quando não seja possível a aplicação do disposto na alínea anterior o trabalhador estudante tem direito a dispensa do trabalho para frequência das aulas, se assim o exigir o horário escolar, sem perda de direitos e conta como prestação efectiva de serviço, com a seguinte duração máxima dependendo do período normal do trabalho semanal:

i) 3 horas semanais para período igual ou superior a 20 horas e inferior a 30 horas;

ii) 4h semanais para período igual ou superior a 30 horas e inferior a 34 horas;

iii) 5h semanais para período igual ou superior a 34 horas.

c) faltar justificadamente por motivo da prestação de provas de avaliação nos seguintes termos:

i) no dia da prova e no imediatamente anterior;

ii) no caso de provas em dias seguidos, ou de mais de uma prova no mesmo dia, os dias anteriores são tantos quantos as provas a prestar;

iii) os dias imediatamente anteriores incluem os dias de descanso e feriados;

iiii) as faltas aqui previstas não podem exceder 4 dias por disciplina em cada ano lectivo e o direito a faltas só pode ser exercido em dois anos lectivos relativamente a cada disciplina.

d) faltar justificadamente na medida das deslocações necessárias para prestar provas de avaliação, sendo retribuídas até 10 faltas em cada ano lectivo, independentemente do número de disciplinas;

e) gozar férias de acordo com as necessidades escolares, podendo gozar até 15 dias interpoladas, na medida em que tal seja compatível com as exigências imperiosas do funcionamento do centro;

f) gozar, em cada ano civil, licença sem retribuição com duração de 10 dias úteis seguidos, ou interpolados.

2- Para efeitos de aplicação do disposto nesta cláusula, considera-se prova de avaliação, o exame, ou outra prova escrita ou oral, bem como a apresentação de trabalhos quando estes o substituam ou complementem e desde que determinem directa ou indirectamente o aproveitamento escolar.

3- Para beneficiar das regalias constantes dos números e alínea anteriores, deverá o trabalhador fazer prova junto do centro de formação da sua condição de estudante, apresentar o respectivo horário escolar e comprovar o aproveitamento no final de cada ano escolar.

4- As regalias previstas nas alíneas a), b), d), e) e f) do número 1 desta cláusula cessam quando o trabalhador não conclua com aproveitamento o ano escolar ao abrigo de cuja frequência beneficiaria dessas mesmas regalias.

5- As restantes regalias estabelecidas na presente cláusula cessam quando o trabalhador não tenha aproveitamento em dois anos consecutivos ou três interpolados.

6- Para efeitos dos números 4 e 5 considera-se ainda que tem aproveitamento escolar o trabalhador que não satisfaça o disposto no número anterior devido a acidente de trabalho ou doença profissional, doença prolongada, licença em situação de risco clínico durante a gravidez, ou por ter gozado licença parental inicial, licença por adopção ou licença parental complementar por período não inferior a um mês.

7- Os direitos do trabalhador-estudante cessam imediatamente em caso de falsas declarações relativamente aos factos de que depende a concessão do estatuto ou a factos constitutivos de direitos, bem como quando estes sejam utilizados para outros fins.

8- No ano subsequente àquele em que perdeu as regalias previstas nesta cláusula, pode o trabalhador requerer novamente a aplicação deste estatuto.

9- O trabalhador que preste serviço em regime de turnos

tem os direitos conferidos nesta cláusula, desde que o ajustamento dos períodos de trabalho não seja totalmente incompatível com o funcionamento daquele regime.

10- Nos casos em que não seja possível a aplicação do disposto no número anterior, o trabalhador tem direito de preferência na ocupação de postos de trabalho compatíveis com a sua aptidão profissional e com a possibilidade de participar nas aulas que se proponha frequentar.

11- Ao trabalhador devem ser proporcionadas oportunidades de promoção profissional adequada à valorização obtida, tendo direito nomeadamente, em igualdade de condições, no preenchimento de cargos para os quais se achem habilitados por virtude dos cursos ou conhecimentos adquiridos na qualidade de trabalhador-estudante.

12- O regime previsto nesta cláusula é, ainda, integrado pelas disposições legais mais favoráveis.

13- Se o trabalhador frequentar o curso a pedido do centro de formação, esta suportará os respectivos custos e concederá ao trabalhador o tempo necessário para a sua preparação e participação, incluindo o tempo de transporte.

Cláusula 90.^a

Trabalho de menores

É vedado ao centro de formação encarregar trabalhadores com menos de 18 anos de trabalhos que possam ser considerados prejudiciais atendendo ao nível das suas aptidões físicas ou para o seu desenvolvimento.

Cláusula 91.^a

Exercício de cargos em comissão de serviço

1- Os cargos de administração e direcção dependentes directamente da administração podem ser exercidos em regime de comissão de serviço.

2- O regime do contrato em comissão de serviço, a sua nomeação e a cessação desta regem-se pelo estipulado no Código de Trabalho.

Cláusula 92.^a

Cedência ocasional do trabalhador

1- A cedência ocasional de trabalhadores só é lícita:

a) Se o trabalhador cedido estiver vinculado ao centro de formação por contrato sem prazo;

b) Se tiver o acordo escrito do trabalhador.

2- A cedência ocasional terá de ser titulada por um documento escrito assinado pelo trabalhador, pela entidade cedente, e pela entidade cessionária, o qual deverá conter obrigatoriamente o cargo ou função a executar, a categoria do trabalhador e sua retribuição, a entidade responsável pelo pagamento da retribuição e dos encargos sociais inerentes, o início e fim da cedência, a declaração expressa de aceitação da cedência por parte do trabalhador e o cargo que ocupará quando regressar à entidade cedente.

3- No regresso ao centro de formação cedente o trabalhador terá direito a todos os benefícios e regalias que teria al-

cançado se se tivesse mantido ao serviço da pessoa colectiva cedente, designadamente no que respeita à progressão na carreira.

4- O tempo de cedência conta-se na antiguidade do trabalhador ao serviço de pessoa colectiva cedente.

CAPÍTULO XV

Regalias sociais

Cláusula 93.^a

Complemento de subsídio de doença ou acidente e assistência médica e medicamentosa

O centro de formação obriga-se a actualizar sempre a retribuição do trabalhador de acordo com os aumentos verificados. A actualização é referida à categoria que o trabalhador tinha à data do impedimento.

Cláusula 94.^a

Complemento em caso de incapacidade por acidente de trabalho ou doença profissional

1- Em caso de incapacidade permanente, parcial ou absoluta para o trabalho normal proveniente de acidente de trabalho ou doença profissional ao serviço do centro de formação, esta diligenciará conseguir a reconversão dos acidentados para função compatível com o nível de incapacidade.

2- Se a retribuição da nova função, acrescida da pensão relativa à incapacidade for inferior à auferida à data do sinistro ou do diagnóstico da doença profissional ou à que futuramente venha a ser atribuída à mesma categoria, o centro de formação pagará a respectiva diferença.

3- No caso de incapacidade absoluta temporária resultante das causas referidas no número 1 desta cláusula, o CFPIC pagará, enquanto durar essa incapacidade, um subsídio que, juntamente com a prestação da seguradora, assegure ao trabalhador a remuneração base líquida à data do acidente.

4- A retribuição referida no número anterior será sempre actualizada de acordo com os aumentos verificados no CFPIC, durante o período de incapacidade, para a respectiva categoria.

Cláusula 95.^a

Subsídio de infantário e de livros

Os trabalhadores terão direito a subsídio de infantário e subsídio de livros nas condições e nos montantes que forem atribuídos pelos serviços sociais da Administração Pública.

Cláusula 96.^a

Desde que previamente autorizada, o CFPIC poderá apoiar financeiramente a frequência de cursos de formação profissional por parte dos trabalhadores ao seu serviço, se a iniciativa do trabalhador se revelar de interesse directo para o CFPIC, suportando 60 % dos custos das respectivas inscrição e frequência.

CAPÍTULO XVI

Disposições finais transitórias

Cláusula 97.^a

Comissão paritária

1- Nos 15 dias seguintes à publicação do AE em *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), as suas partes outorgantes realizarão reunião para constituir a respectiva comissão paritária com competência para interpretar e integrar o presente AE e que funcionará enquanto este estiver em vigor, na qual se procederá à apresentação da identificação e credencial de cada representante (quer efectivo quer suplente) de cada uma das partes, bem como à elaboração e assinatura da respectiva acta de constituição, as quais serão seguidamente depositadas para publicação em *Boletim do Trabalho e Emprego*.

2- As reuniões de constituição e as de funcionamento da comissão paritária iniciar-se-ão às 14h00 e terão lugar na sede do CFPIC, onde este disponibilizará da parte da manhã, caso lhe seja antecipadamente solicitado, uma sala para a parte sindical proceder à respectiva preparação e/ou contacto com trabalhadores.

3- A elaboração e concretização quer das actas-minuta quer das actas finais dactilografadas da comissão paritária bem como de demais documentos, expediente e diligências necessários à preparação e envio para depósito e publicação em *Boletim do Trabalho e Emprego* das respectivas deliberações são cometidos à parte sindical.

4- A comissão paritária é integrada por igual número de representantes de cada uma das partes outorgantes do AE, tendo cada uma 3 membros efectivos, bem como, eventualmente, membros suplentes para substituição de membro(s) efectivo(s) por ausência ou impedimento respectivos, todos eles devidamente credenciados e com indicação da qualidade em que integram a comissão, sendo a sua composição alvo de publicação em *Boletim do Trabalho e Emprego*.

5- Os membros da comissão paritária podem ser substituídos pela parte que os nomeou, a todo o tempo, mediante comunicação escrita à outra parte e publicação dessa mesma alteração em *Boletim do Trabalho e Emprego*.

6- Os membros da comissão paritária podem fazer-se acompanhar de dois assessores que não têm direito a voto, sem necessidade de credenciação, devendo a comparência e identificação destes constar da ata da respectiva reunião.

7- A comissão paritária reunirá em data e hora que tiverem sido acordadas em sua reunião anterior ou a requerimento de qualquer das partes em convocatória dirigida à outra, com antecedência mínima de 15 dias, e que conterà a data, hora e a ordem de trabalhos dessa reunião.

8- Em caso de impedimento de uma das partes quanto à data ou hora de realização da reunião, esta comunicá-lo-á à outra, com a maior brevidade possível e desejavelmente até 3 dias antes da data para a reunião anteriormente acordada ou requerida, indicando simultaneamente data e hora alternativas, de entre os 10 dias úteis seguintes à data inicialmente prevista.

9- A ordem de trabalhos de reunião da comissão paritária é a que tiver sido acordada em reunião anterior ou a que constar do requerimento referido do número 7 deste regulamento, sem prejuízo de poder ser aditada, a todo o tempo, por qualquer das partes.

10- De cada reunião da comissão paritária será lavrada acta que deverá conter, além das referências habituais, uma súmula que indique as matérias abordadas, a síntese da posição de cada uma das partes e o texto integral das deliberações alcançadas sendo, por fim, lida, aprovada e assinada no final da reunião a que respeita, ficando cada uma das partes com uma cópia assinada.

11- A comissão paritária só poderá deliberar desde que estejam presentes dois membros de cada uma das partes.

12- As deliberações da comissão paritária são tomadas por unanimidade, imediatamente depositadas para publicação e, logo que publicadas em *Boletim do Trabalho e Emprego*, passam a fazer, para todos os efeitos, parte integrante do presente AE.

13- Cada deliberação da comissão paritária produz efeitos a partir da data em que foi tomada, salvo se outra for expressamente fixada na respectiva deliberação.

14- Na data de deliberação da comissão paritária, o CFPIC emitirá simultaneamente ordem de serviço onde constará o conteúdo e a data de produção de efeitos da mesma, com conhecimento a todos os trabalhadores ao seu serviço.

15- O tempo despendido por trabalhador que esteja ao serviço do CFPIC com deslocação e presença em reunião da comissão paritária ou na que se realizar na manhã do mesmo dia com os membros da parte sindical nessa comissão será considerado, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo, na parte que for coincidente com o respectivo horário normal de trabalho.

16- As partes podem acordar, a todo o tempo, e em sede de comissão paritária, alterações às regras de funcionamento desta comissão, as quais terão de constar de ata e deliberação respectivas.

Cláusula 98.^a

Princípio da maior favorabilidade

O regime contido neste acordo, globalmente mais favorável que o anterior, só poderá ser afastado por contrato individual de trabalho desde que neste se consagrem disposições mais favoráveis para o trabalhador.

ANEXO I

Quadro I

Enquadramento profissional das carreiras

Grupo prof.	Nível de qualificação	Carreira	Categorias	Conteúdo funcional	Habilitações
I	Quadros superiores	Técnico superior	Técnico superior Consultor	<ul style="list-style-type: none">• Realiza estudos e emite pareceres tendo em vista a definição das políticas a desenvolver pelo centro nas suas diversas áreas de intervenção.• Concebe e propõe normativos respeitantes aos diferentes campos de actividade do centro, nomeadamente de planeamento, investigação, programação e organização.• Funções consultivas, de estudo, planeamento, programação, avaliação e aplicação de métodos e processos de natureza técnica e ou científica, que fundamentam e preparam a decisão. Elaboração, autonomamente ou em grupo, de pareceres e projectos, com diversos graus de complexidade, e execução de outras actividades de apoio geral ou especializado nas áreas de actuação comuns, instrumentais e operativas dos órgãos e serviços. Funções exercidas com responsabilidade e autonomia técnica, ainda que com enquadramento superior qualificado.• Representação do órgão ou serviço em assuntos da sua especialidade, tomando opções de índole técnica, enquadradas por directivas ou orientações superior.	Licenciatura adequada à natureza das funções a exercer
			Técnico superior Assessor	<ul style="list-style-type: none">• Estuda e avalia métodos e instrumentos a utilizar na concretização de medidas e acções a desenvolver pelo centro.	
			Técnico superior	<ul style="list-style-type: none">• Assegura o desenvolvimento das actividades na secção a que está afecto, bem como o atendimento personalizado do público que se dirige aos serviços.	

			<p>Técnico superior de informática</p> <p>Consultor</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Apoia a gestão nos domínios do planeamento de sistemas de informação e de tecnologias de informação e comunicação, do aconselhamento tecnológico e da auditoria informática. • Realiza estudos e emite pareceres tendo em vista a definição das políticas a desenvolver pelo centro nas áreas das tecnologias de informação e comunicação. • Concebe e propõe soluções tecnológicas respeitantes aos diferentes campos de actividade do centro, nomeadamente de planeamento, investigação, programação e organização do trabalho. 	
			<p>Técnico superior de informática</p> <p>Assessor</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Estuda e avalia métodos e instrumentos a utilizar na concretização de sistemas e soluções tecnológicas a desenvolver pelo centro. Realiza a análise e desenho desses sistemas e dessas soluções. • Supervisiona e coordena o desenvolvimento e implementação de sistemas e tecnologias para as diversas áreas de actuação do centro. • Efectua a gestão de projectos informáticos e coordenação das respectivas equipas. 	

			Técnico superior de informática	<ul style="list-style-type: none">• Efectua os procedimentos de desenvolvimento, gestão e manutenção de sistemas de informação e comunicação.• Define as normas e efectua a salvaguarda da informação e estabelece as normas e efectua a sua reposição em exploração, sempre que tal se revele necessário.• Controla a utilização e rendimento do equipamento. Assegura o normal funcionamento da rede, diagnosticando e corrigindo as anomalias ocorridas e avaliando e optimizando a capacidade de resposta junto dos utilizadores.• Assegura, com suportes lógicos e os equipamentos disponíveis, a interligação a outras redes de comunicação de dados locais, ou alargadas.• Dá apoio à exploração dos sistemas de informação e comunicação pelos utilizadores.	
		Técnico superior de formação	Técnico superior de formação Consultor	<ul style="list-style-type: none">• Realiza estudos e emite pareceres tendo em vista a definição das políticas a desenvolver pelo centro nas suas diversas áreas de intervenção• Concebe e propõe normativos respeitantes aos planeamentos, investigação, programação e organização e gestão da formação profissional do centro.	Licenciatura adequada à natureza das funções a exercer
			Técnico superior de formação Assessor	<ul style="list-style-type: none">• Estuda e avalia métodos e instrumentos a utilizar na concretização de medidas e acções no campo da formação profissional, apoiando, entre outros, em diagnóstico de necessidades de formação.• Assegura o desenvolvimento das actividades na secção a que está afecto, bem como o atendimento personalizado do público que se dirige aos serviços.	

			Técnico superior de formação	<ul style="list-style-type: none"> Desenvolve programas e instrumentos técnico-pedagógicos necessários à implementação e avaliação das acções de formação. Colabora na elaboração/definição de programas, espaços de formação, equipamentos e recursos didácticos, necessários aos diferentes percursos formativos. Organiza, coordena e acompanha o desenvolvimento das acções de formação e ministra formação. Colabora na implementação e gestão de um sistema de informação, divulgação e promoção de formação profissional, a nível local, regional e nacional. 	
		Conselheiro de orientação profissional	Conselheiro de orientação profissional Consultor	<ul style="list-style-type: none"> Assegura o desenvolvimento de intervenções individuais e ou em grupo no quadro da informação ou orientação profissional, em função das características dos indivíduos. Dinamiza processos de recrutamento e selecção. 	
			Conselheiro de orientação profissional Assessor	<ul style="list-style-type: none"> Desenvolve intervenções individuais e ou em grupo tendo em vista proporcionar a aquisição de competências cognitivas, inter e intrapessoais facilitadoras da (re) inserção socioprofissional. 	
			Conselheiro de orientação profissional	<ul style="list-style-type: none"> Organiza, coordena e anima acções de acompanhamento psicopedagógico dos formandos, visando o desenvolvimento de competências que facilitem a integração da formação no seu processo de desenvolvimento pessoal, profissional, social e inserção no mundo do trabalho. Colabora em estudos de investigação, concepção, elaboração e avaliação de metodologias de intervenção nos domínios da informação e orientação profissional. 	

II	Quadros médios	Técnico	Técnico principal	<ul style="list-style-type: none">• Procede à elaboração de estudos e análises em diversas áreas funcionais do centro que requerem conhecimentos técnicos especializados.• Funções de natureza técnica, de aplicação de métodos e processos, com base em directivas bem definidas e instruções gerais, de grau médio de complexidade, nas áreas de actuação comuns e instrumentais e nos vários domínios de actuação dos órgãos e serviços.	Curso técnico-profissional adequado à natureza das funções a exercer ou CET ou grau de qualificação equiparado
			Técnico especialista	<ul style="list-style-type: none">• Propõe e/ou colabora na aplicação de normativos e procedimentos na área da sua competência, tendo em vista a prossecução dos objectivos definidos.	
			Técnico	<ul style="list-style-type: none">• Prepara e organiza os elementos necessários à elaboração de pareceres técnicos e informações.	
		Técnico profissional	Técnico de formação principal	<ul style="list-style-type: none">• Estuda e analisa as características do mercado de emprego para, a partir de diagnóstico de necessidades de formação, propor medidas pendentes à sua regularização.• Desenvolve programas e instrumento técnico - pedagógicos necessários à implementação e avaliação das acções de formação.• Organiza, enquadra e ou ministra acções de formação a diferentes níveis (técnico, técnico-profissional, pedagógico ou outros) nas suas diversas modalidades.	
			Técnico de formação especialista	<ul style="list-style-type: none">• Colabora na definição dos espaços e ou equipamentos necessários às diferentes acções de formação.• Organiza, enquadra e ou ministra acções de formação a diferentes níveis (técnico, técnico-profissional, pedagógico ou outros) nas suas diversas modalidades.	
			Técnico de formação	<ul style="list-style-type: none">• Organiza, enquadra e ou ministra acções de formação a diferentes níveis (técnico, técnico-profissional, pedagógico ou outros) nas suas diversas modalidades.	

III	Profissionais altamente qualificados	Técnico administrativo	Técnico administrativo principal	<ul style="list-style-type: none"> • Procede à concepção de trabalhos relacionados com a área administrativa e financeira • Colabora e executa tarefas de natureza administrativa, a partir de orientações superiormente fixadas, designadamente nas áreas financeiras, de contabilidade, tesouraria, expediente geral, arquivo, secretariado, gestão de pessoal, comunicação e aprovisionamentos. • Estabelecer prioridades de trabalho específico. 	12.º ano de escolaridade, ou habilitação equivalente, em área adequada à natureza das funções a exercer.
			Técnico administrativo especialista	<ul style="list-style-type: none"> • Redacção e elaboração de documentos relacionados com área administrativa e financeira. • Estabelecer prioridades de trabalho específico. • Executa tarefas de natureza administrativa, a partir de orientações superiormente fixadas, designadamente nas áreas financeiras, de contabilidade, tesouraria, expediente geral, arquivo, secretariado, gestão de pessoal, comunicação e aprovisionamentos. 	
			Técnico administrativo	<ul style="list-style-type: none"> • Presta informações relacionadas com a sua área de actividade. • Assegurar o serviço administrativo/financeiro adstrito à sua função. • Assegura o atendimento personalizado do público que se dirige aos serviços. • Executa tarefas simples, diversificadas, totalmente determinadas, podendo exigir esforço físico e conhecimento de ordem prática susceptíveis de serem aprendidos no próprio local de trabalho num curto espaço de tempo. 	

		Formador sem licenciatura	Formador principal	<ul style="list-style-type: none">• Estuda e analisa as características do mercado de emprego para, a partir de diagnóstico de necessidades de formação, propor medidas tendentes à sua regularização.• Organiza, enquadra e ou ministra acções de formação a diferentes níveis (técnico, técnico-profissional, pedagógico ou outros) nas suas diversas modalidades.	Curso técnico-profissional adequado à natureza das funções a exercer ou 6 anos de experiência profissional comprovada
			Formador especialista	<ul style="list-style-type: none">• Desenvolve programas e instrumentos técnico-pedagógicos necessários à implementação e avaliação das acções de formação.• Organiza, enquadra e ou ministra acções de formação a diferentes níveis (técnico, técnico-profissional, pedagógico ou outros) nas suas diversas modalidades.	
			Formador	<ul style="list-style-type: none">• Colabora na definição dos espaços e ou equipamentos necessários às diferentes acções de formação.• Organiza, enquadra e ou ministra acções de formação a diferentes níveis (técnico, técnico-profissional, pedagógico ou outros) nas suas diversas modalidades.	
		Trabalhador altamente qualificado	Trabalhador altamente qualificado	<ul style="list-style-type: none">• Realiza com autonomia trabalhos muito complexos de conteúdos técnico-profissional ou administrativo, requerendo capacidades específicas.	
	Profissionais qualificados ou profissionais especializados	Fiel de armazém	Fiel de armazém	<ul style="list-style-type: none">• Recebe, armazena e entrega mercadorias, matérias-primas, ferramentas, materiais, produtos acabados e outros artigos, providencia pela sua arrumação e conservação e mantém os registos apropriados.	9.º ano de escolaridade ou habilitação equivalente

		Motorista de ligeiros	Motorista	<ul style="list-style-type: none"> • Conduz viaturas ligeiras para transporte de passageiros e/ou de mercadorias, tendo em atenção a segurança dos utilizadores e mercadorias. • Recebe e entrega expediente e encomendas, efectua recados e tarefas elementares indispensáveis ao funcionamento dos serviços. • Assegura o bom estado de funcionamento da viatura. 	9.º ano de escolaridade ou habilitação equivalente
		Trabalhador qualificado	Outras profissões	<ul style="list-style-type: none"> • Executa tarefas complexas que exigem formação teórica e prática na área de actividade, envolvendo em regra, muitas operações diferenciadas e frequentemente rotineiras, com base em directivas gerais bem definidas, exigindo o conhecimento do seu plano de execução. • Funções de natureza operacional, de carácter manual ou mecânico, enquadradas em directivas gerais bem definidas e com graus de complexidade variáveis. Execução de tarefas de apoio elementares, indispensáveis ao funcionamento dos órgãos e serviços, podendo comportar esforço físico. • Responsabilidade pelos equipamentos sob sua guarda e pela sua correcta utilização, procedendo, quando necessário, à manutenção e reparação dos mesmo. 	9.º ano de escolaridade ou habilitação equivalente
		Auxiliar administrativo	Auxiliar administrativo	<ul style="list-style-type: none"> • Executa tarefas simples, diversificadas, totalmente determinadas, podendo exigir esforço físico e conhecimento de ordem prática susceptíveis de serem aprendidos no próprio local de trabalho num curto espaço de tempo. 	9.º ano de escolaridade ou habilitação equivalente
		Trabalhador especializado	Outras profissões	<ul style="list-style-type: none"> • Executa tarefas pouco complexas, predominantemente manuais, normalmente rotineiras ou repetitivas, exigindo conhecimentos profissionais práticos elementares. 	9.º ano de escolaridade ou habilitação equivalente

* Carreira a extinguir quando vagar.

Notas: Enquanto não houver atualização salarial, mantém-se em vigor o disposto na cláusula 4.ª das normas de transição do acordo empresa publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 39, de 22 de outubro de 2011.

São extintas as carreiras de técnico de sistemas e cozinheiro por não serem aplicáveis no CFPIC.

QUADRO II

Grelha salarial

Novas carreiras			Escalaões/Níveis (Vencimento em € para 2010)								
Grupo pessoal	Carreira	Categoria	1.º	2.º	3.º	4.º	5.º	6.º	7.º	8.º	9.º
Quadros superiores	Técnico superior	Técnico superior consultor	2 631,33	2 758,96	2 913,57	3 188,50					
		Técnico superior assessor	2 127,82	2 300,52	2 404,65	2 542,76					
		Técnico superior	1 393,82	1 528,43	1 659,86	1 804,95	1 902,41	2 057,97			
	Técnico superior de formação/ Informática	Técnico superior de formação/ informática consultor	2 631,33	2 758,96	2 913,57	3 188,50					
		Técnico superior de formação/ informática assessor	2 127,82	2 300,52	2 404,65	2 542,76					
		Técnico superior de formação/ informática	1 393,82	1 528,43	1 659,86	1 804,95	1 902,41	2 057,97			
	Conselheiro de orientação profissional	Conselheiro de orientação profissional consultor	2 631,33	2 758,96	2 913,57	3 188,50					
		Conselheiro de orientação profissional assessor	2 127,82	2 300,52	2 404,65	2 542,76					
		Conselheiro de orientação profissional	1 393,82	1 528,43	1 659,86	1 804,95	1 902,41	2 057,97			
Quadros médios	Técnico	Técnico principal	1 980,83	2 077,34	2 210,68	2 451,32					
		Técnico especialista	1 626,21	1 706,53	1 803,04	1 892,89					
		Técnico	1 048,09	1 133,49	1 191,27	1 287,78	1 384,29	1 481,76			
	Técnico de formação	Técnico de formação principal	1 993,21	2 152,90	2 312,90	2 451,32					
		Técnico de formação especialista	1 626,21	1 706,53	1 803,04	1 892,89					
		Técnico de formação	1 048,09	1 133,49	1 191,27	1 287,78	1 384,29	1 481,76			
Profissionais altamente qualificados	Técnico administrativo	Técnico administrativo principal	1 187,17	1 239,90	1 292,09	1 352,00					
		Técnico administrativo especialista	963,32	1 007,29	1 059,51	1 112,95	1 150,86				
		Técnico administrativo	772,52	801,82	830,82	865,41	899,03	940,91			
	Formador* (Sem licenciatura)	Formador principal	1 278,80	1 339,00	1 387,30	1 438,93					
		Formador especialista	1 057,00	1 108,80	1 147,60	1 187,80	1 234,14				
		Formador	888,61	918,83	955,50	990,67	1 059,51				
	Trabalhador altamente qualificado	Trabalhador altamente qualificado	784,90	814,43	846,49	879,51	911,57	950,31	983,96	1 026,82	1 066,82
Profissionais qualificados	Fiel de armazém	Fiel de armazém	621,09	651,25	682,04	712,20	743,00	772,52	803,32	832,52	867,13
	Motorista de ligeiros	Motorista de ligeiros	621,09	651,25	682,04	712,20	743,00	772,52	803,32	832,52	867,13
Profissionais qualificados	Trabalhador qualificado	Trabalhador qualificado	682,04	708,39	737,60	767,12	796,65	826,17	855,70	889,03	923,00
	Auxiliar administrativo	Auxiliar administrativo	529,34	560,13	591,56	622,99	655,06	686,80	720,77	760,14	800,14
	Trabalhador especializado	Trabalhador especializado	603,94	635,69	667,44	700,77	732,52	765,22	798,87	832,52	860,78
Pessoal auxiliar	Auxiliar	Auxiliar	491,56	529,34	566,80	603,94	641,72	680,77	720,14	760,14	798,87

* Carreira/ categorias a extinguir quando vagar.

ANEXO II

Sistema de avaliação do desempenho

Artigo 1.º

Objectivos do sistema

1- O sistema de avaliação do desempenho visa contribuir para a melhoria do desempenho e qualidade de serviço e para a promoção da motivação profissional e desenvolvimento de competências de todos os trabalhadores.

2- Permitir ao CFPIC reconhecer o desempenho individual dos seus trabalhadores, em certo período de tempo, com base num conhecimento sistemático e o mais possível objectivo da sua actuação na relação de trabalho.

3- Facilitar às chefias um instrumento de gestão dos seus recursos humanos, dotando-as com a possibilidade de tomada de decisão em bases informativas mais objectivas e reconhecidas por todos os agentes intervenientes.

4- Permitir detectar potencialidades de evolução profissional dos trabalhadores, as suas capacidades de adaptação a novas situações profissionais e eventuais necessidades de formação.

5- Melhorar a comunicação entre chefias e subordinados, designadamente através da determinação conjunta de factores críticos de sucesso para um bom desempenho organizacional.

6- Prosseguir uma política salarial motivadora pelo reconhecimento do bom desempenho e que fundamente a progressão e a promoção na carreira profissional.

Artigo 2.º

Âmbito de aplicação

O sistema de avaliação de desempenho é aplicável a todos os trabalhadores com funções de execução e chefia, incluindo os contratados a termo desde que estejam a exercer a função há mais de 6 meses, integrados nas diversas categorias do quadro de pessoal do CFPIC.

Artigo 3.º

Periodicidade

1- A avaliação do desempenho dos trabalhadores é de carácter anual.

2- A avaliação respeita ao desempenho do ano civil anterior.

Artigo 4.º

Parâmetros de avaliação

1- A avaliação do desempenho dos trabalhadores incide sobre os seguintes parâmetros:

a) Os resultados decorrem da verificação do grau de cumprimento dos objectivos prévia e individualmente contratualizados entre o avaliador e avaliado e quantificáveis;

b) São contratualizados objectivos, de acordo com os objectivos e orientações que o IEFP coloque para os centros de formação;

c) Competências - visam avaliar os conhecimentos, capacidades técnicas e comportamentais adequadas ao exercício das funções de cada trabalhador;

d) As competências correspondem a 9 áreas de avaliação, previamente descritas, fazendo parte do presente anexo;

2- A avaliação é feita em ficha própria, onde conste os objectivos contratualizados e as competências definidas.

Artigo 5.º

Metodologia de avaliação

Cada competência é avaliada de acordo com a ponderação obtida nos respectivos níveis de intensidade de verificação.

Artigo 6.º

Avaliação final

A avaliação final é expressa em menções qualitativas em função das pontuações finais globais, nos seguintes termos:

a) Desempenho Excelente, correspondendo a uma avaliação final entre 4 a 5 valores;

b) Desempenho Bom, correspondendo a uma avaliação final entre 3 e 3,999 valores;

c) Desempenho Adequado, correspondendo a uma avaliação final entre 2 e 2,999 valores;

d) Desempenho Inadequado, correspondendo a uma avaliação final de 1 a 1,999 valores.

Artigo 7.º

Competência para avaliar

1- A avaliação de desempenho é assumida pelo titular que chefia e/ou coordena o posto de trabalho (chefia imediata) detendo o coordenador respectivo a responsabilidade de coordenar todas as fases de desenvolvimento do processo.

2- Os superiores hierárquicos referidos no ponto anterior terão competência para apreciar desde que, durante o período a que reporta o processo de avaliação (anualmente) reúnam no total, um contacto funcional com o apreciado igual ou superior à metade desse período.

3- Quando, no decurso do período a que se refere a avaliação, se verifique alteração de avaliadores ou mudança de funções do avaliado, serão competentes para realizar a avaliação de desempenho os avaliadores que, no decurso do período referido, reúnam um tempo total de contacto funcional com o avaliado igual ou superior à metade daquele período (6 meses).

4- Caso se verifique a impossibilidade de cumprimento das regras anteriormente enunciadas, a competência para avaliar caberá por inteiro ao superior hierárquico imediato do trabalhador a avaliar, desde que tenha tido com ele um contacto funcional igual ou superior à metade do período a que a avaliação se refere (6 meses).

Artigo 8.º

Compete ao director

1- Garantir que o sistema de avaliação decorra em conformidade.

- 2- Apreciar as reclamações.
- 3- A homologação da avaliação, até final do mês de Março.

Artigo 9.º

Reclamação e recurso

- 1- Pode o trabalhador apresentar reclamação junto do director, caso não concorde com a avaliação tida, em requerimento devidamente fundamentado, nos primeiros 5 dias úteis após conhecimento da avaliação;
- 2- Ou, requerer junto do director a apreciação da comissão paritária, sendo que esta tem 10 dias úteis para se pronunciar, dando a conhecer o seu parecer ao avaliado e ao director.
- 3- Depois de tomar conhecimento da apreciação da comissão paritária, o avaliado tem 5 dias úteis para apresentar reclamação junto do director.
- 4- Caso o avaliado não opte por requerer a apreciação da comissão paritária, pode o director requerer a mesma apreciação.
- 5- A decisão sobre a reclamação é proferida no prazo de 15 dias úteis.
- 6- Da decisão final sobre a reclamação cabe recurso a interpor no prazo de cinco dias úteis contado do seu conhecimento, para o conselho de administração.
- 7- O CA deverá proferir a sua decisão na 1.ª reunião após tomada de conhecimento do recurso.
- 8- Da decisão do CA não há recurso.

Artigo 10.º

Comissão paritária

- 1- É criada uma comissão paritária com competência consultiva para apreciar as avaliações, por solicitação escrita e fundamentada do avaliado ou do director.
- 2- A comissão paritária é composta por quatro vogais, sendo dois representantes da direcção, designados pelo director,

e dois representantes dos trabalhadores por estes eleitos, de 2 em 2 anos, no mês de Dezembro.

3- A comissão paritária da avaliação pode solicitar, por escrito, a avaliadores e avaliados, os elementos que julgar convenientes, entre os quais relatório de avaliação.

Artigo 11.º

Procedimentos e calendarização

- 1- No mês de Dezembro de cada ano são contratualizados os objectivos para o ano seguinte, para cada avaliado e descritos na respectiva ficha de avaliação;
- 2- No mês de Janeiro de cada ano é feita a avaliação em relação ao ano anterior, pelo respectivo avaliador, em reunião individual;
- 3- Até final do mês de Fevereiro de cada ano deverão estar concluídos todos os procedimentos sobre reclamação e audição da comissão paritária
- 4- Até final do mês de Março, as avaliações são homologadas e dadas a conhecer a cada avaliado, individualmente.

Artigo 12.º

Confidencialidade

- 1- O processo da avaliação do desempenho tem carácter confidencial, devendo os instrumentos de avaliação de cada trabalhador ser arquivados no respectivo processo individual.
- 2- Todos os intervenientes no processo, excepto o avaliado, ficam obrigados ao dever de sigilo sobre a matéria.
- 3- Sem prejuízo do disposto nos números anteriores, é divulgado no organismo o resultado global da avaliação contendo o número das menções qualitativas atribuídas por grupo profissional, bem como o número de casos em que se verificou avaliação extraordinária ou suprimento de avaliação.

Descrição das competências e respectivos níveis de intensidade de verificação

Competências	Níveis de intensidade de verificação
1- Conhecimentos profissionais Conhecimentos relacionados com as funções desempenhadas.	1- Possui poucos conhecimentos para o exercício das suas funções. 2- Conhecimentos insuficientes para o exercício das suas funções. 3- Conhecimentos necessários para o exercício das suas funções. 4- Bons conhecimentos para o exercício das suas funções e muito boa capacidade para acompanhar as inovações do trabalho. 5- Profundos conhecimentos para o exercício das suas funções. Capacidade máxima para acompanhar e propor inovações no trabalho.
2- Quantidade de trabalho Rapidez de execução e volume de trabalho produzido dentro dos prazos fixados e de acordo com os parâmetros previamente estabelecidos	1- Excessivamente lento. Raramente cumpre os parâmetros e prazos previstos. Volume de trabalho realizado inaceitável. 2- Lento. Nem sempre cumpre os parâmetros e prazos previstos. Deficiente volume de trabalho realizado. 3- Normal rapidez de execução. Cumpre regularmente os parâmetros e prazos previstos. Volume de trabalho realizado aceitável. 4- Rapidez de execução acima da média. Cumpre sempre os parâmetros e prazos previstos. Bom volume de trabalho realizado. 5- Excelente rapidez de execução. Executa mais trabalho do que é previsto dentro dos parâmetros e prazos estabelecidos. Excelente volume de trabalho realizado.

<p>3- Qualidade do Trabalho Capacidade para realizar os trabalhos com precisão relativamente às especificações estabelecidas.</p>	<p>1- Realiza trabalho de qualidade muito deficiente e por vezes inaceitável. Comete erros e defeitos graves e constantes, exigindo controlo permanente. 2- Realiza trabalho de qualidade deficiente. Comete erros e defeitos frequentes e com alguma gravidade, exigindo bastante controlo. 3- Realiza trabalho de qualidade aceitável. Comete poucos erros e normalmente sem gravidade, exigindo pouco controlo. 4- Realiza trabalho de boa qualidade. Erros praticamente inexistentes, sem gravidade, raramente exigindo controlo. 5- Realiza trabalho de excelente qualidade, sem erros, não exigindo qualquer controlo.</p>
<p>4- Disponibilidade para o Trabalho Disponibilidade e empenho na realização do trabalho, independentemente da penosidade e adversidade das condições de realização.</p>	<p>1- Pouco interessado no trabalho. O desempenho é afectado por dificuldades nas condições de trabalho. 2- Interesse razoável pelo trabalho. O desempenho é normal apenas quando as condições de trabalho são boas; se surgem dificuldades ou situações críticas, o rendimento tende a diminuir. 3- Mostra interesse pelo trabalho. Reage de forma positiva perante acréscimos de dificuldade nas situações de trabalho e mantém quase sempre inalterado o seu próprio rendimento. 4- Muito interessado no trabalho. Reage de forma positiva, mesmo perante grandes acréscimos de dificuldade nas situações de trabalho, demonstrando disponibilidade e boa vontade. 5- Totalmente dedicado à realização dos objectivos do trabalho, mesmo em situações excepcionais de grande penosidade.</p>
<p>5- Iniciativa Capacidade para dar origem a acções positivas e encontrar soluções correctas para novas situações e/ou problemas, tendo em conta os limites hierárquicos e as normas existentes.</p>	<p>1- Sem capacidade para ultrapassar, por si só, os problemas surgidos e encontrar soluções para situações não tipificadas. Não apresenta sugestões. Só trabalha sob constante orientação. 2- Necessita frequentemente de apoio para resolver problemas e superar dificuldades elementares, cuja resolução está ao seu alcance. Raramente apresenta sugestões. Evita actuar sem orientações, mesmo para a realização de trabalho normal. 3- Resolve por si só a maior parte dos problemas/dificuldades com que se depara no seu trabalho. Apresenta algumas sugestões. Tem iniciativa suficiente para a realização do trabalho normal. 4- Ultrapassa por si só dificuldades maiores e mais complexas. Apresenta sugestões de interesse e com sentido de oportunidade. Tende a introduzir melhorias nos procedimentos de execução. 5- Revela grande capacidade e segurança na resolução de todos os tipos de problemas com que se depara no seu trabalho. Apresenta sugestões de grande utilidade e oportunidade com vista à melhoria dos processos de trabalho.</p>
<p>6- Relações humanas e trabalho em equipa Comportamento face aos restantes colegas, à hierarquia, aos subordinados e aos clientes/entidades externas. Nota: Os parâmetros aplicáveis deverão ter a mesma intensidade de verificação. Basta que um dos parâmetros não se verifique com a mesma intensidade para que se atribua o nível de classificação imediatamente anterior.</p>	<p>1- Gera permanentemente conflitos. Avesso à integração em equipa. Reage negativamente às directivas hierárquicas. Reage negativamente para com subordinados. Reage negativamente perante clientes/entidades externas. 2- Por vezes gera conflitos. Dificuldade na integração em equipa. Aceita com dificuldade as directivas hierárquicas. Dificuldade nas relações hierárquicas que estabelece com os seus subordinados. Nem sempre reage de forma positiva perante clientes/entidades externas. 3- Boa integração e aceitação na equipa. Aceita bem as directivas hierárquicas. Mantém boas relações hierárquicas com os seus subordinados. Estabelece um bom relacionamento com clientes/entidades externas. 4- Muito boa integração e aceitação na equipa. Empenha-se na resposta às directivas hierárquicas. Mantém muito boa relação hierárquica com os seus subordinados. Empenha-se nas soluções dos problemas dos clientes/entidades externas. 5- Excelente integração. Fomenta o espírito de equipa, aumentando o grau de aceitação e coesão. Coopera e dialoga com a hierarquia. Mantém uma relação hierárquica exemplar com os seus subordinados, estimulando-os e dinamizando-os. Gosto, facilidade, rigor e eficiência nas relações com os clientes/entidades externas.</p>
<p>7- Sentido de responsabilidade Capacidade para assumir os erros, as consequências e os prejuízos dos seus actos.</p>	<p>1- Oculta os erros e não assume as consequências e prejuízos dos seus actos. 2- Oculta parte dos erros, nem sempre assumindo as consequências e prejuízos dos seus actos. 3- Confrontado com os erros geralmente assume as consequências e prejuízos dos seus actos. 4- Responsável, bastante atento às consequências e prejuízos dos seus actos assumindo-os claramente. 5- Tem consciência plena das consequências dos seus actos, assumindo-os sempre e antecipando as suas consequências numa óptica de benefício para a organização.</p>
<p>8- Cumprimento das normas internas Comportamento face às regras da organização.</p>	<p>1- Infringe sistematicamente as regras da organização. 2- Nem sempre cumpre as regras da organização. 3- Cumpre as regras da organização. 4- Rigoroso cumprimento das regras da organização. 5- Exemplar cumprimento das regras da organização. O seu comportamento é um modelo para todos na organização.</p>

<p>9- Capacidade de chefia Capacidade para planear, organizar e controlar o trabalho da sua equipa, motivando-o para a concretização de resultados e contribuindo para uma melhor rentabilização dos recursos da organização.</p>	<p>1- Limitada capacidade de planeamento, organização e controlo do trabalho da sua equipa. Tem de ser constantemente orientado. Grande dificuldade em motivar a equipa, sendo fracos os resultados conseguidos. Não desenvolve ou cria métodos ou quando o faz as propostas apresentadas são inadequadas ou inoportunas. Remete sempre para os seus superiores decisões que deveria tomar. Não tem o sentido de boa utilização dos recursos da organização. Atribui pouca importância a que os subordinados se preparem para os trabalhos a efectuar, faltando com instruções.</p>
	<p>2- Tem algumas dificuldades em planear, organizar e controlar o trabalho da sua equipa, necessitando de alguma orientação na coordenação. Preocupa-se com a motivação da equipa, mas possui algumas dificuldades na sua concretização e no atingir dos resultados/objectivos. Esforça-se por criar novos métodos, embora os resultados nem sempre sejam adequados e oportunos. Apresenta dificuldades na tomada de decisão, algumas vezes toma decisões, outras não, nem sempre oportunas e acertadamente. Está sensibilizado para a rentabilização dos recursos da organização, mas não avalia as consequências económicas da sua acção. Preocupa-se com que os subordinados se preparem para os trabalhos a efectuar, embora não seja preciso nas instruções para a sua realização.</p>
	<p>3- Planeia, organiza e controla normalmente o trabalho da sua equipa. Motiva a sua equipa, alcançando os resultados/objectivos previstos. Cria e desenvolve novos métodos, apresentando normalmente soluções adequadas e oportunas. Decide normalmente, embora por vezes fora de tempo e/ou com alguns resultados menos positivos. Normalmente tem em atenção as consequências económicas das suas decisões e acções. Prepara os seus subordinados para a realização das tarefas, fornecendo as instruções necessárias.</p>
	<p>4- Planeia, organiza e controla com rigor o trabalho da sua equipa. Dedica-se bastante à motivação da sua equipa, atingindo bons resultados. Cria e desenvolve novos métodos com soluções bastante positivas. Tem facilidade em tomar decisões, na altura certa e com resultados positivos. Nas suas decisões tem em devida atenção as respectivas repercussões económicas. Instrui os subordinados com método para que conheçam bem o trabalho a realizar.</p>
	<p>5- Planeia, organiza e controla eficazmente o trabalho da sua equipa. Motiva de forma constante a sua equipa, conseguindo atingir resultados excepcionais. Muito criativo. As sugestões apresentadas são sempre adequadas e oportunas. Toma sempre as decisões necessárias na altura oportuna e acertadamente. Tem sempre presente as consequências económicas das suas decisões e acções. Instrui os subordinados de forma eficaz.</p>

Tabelas de pontuações de cada nível de intensidade de verificação, de acordo com cada grupo de pessoal, a dividir por 100

Chefias:

Descrição das competências	Níveis de intensidade de verificação				
	1	2	3	4	5
Conhecimentos profissionais	5	10	15	20	25
Quantidade de trabalho	5	10	15	20	25
Qualidade de trabalho	10	20	30	40	50
Disponibilidade para o trabalho	10	20	30	40	50
Iniciativa	15	30	45	60	75
Relações humanas e trabalho em equipa	15	30	45	60	75
Sentido de responsabilidade	15	30	45	60	75
Cumprimento das normas internas	5	10	15	20	25
Capacidade de chefia	20	40	60	80	100

Quadros superiores:

Descrição de competências	Níveis de intensidade de verificação				
	1	2	3	4	5
Conhecimentos profissionais	25	50	75	100	125
Quantidade de trabalho	10	20	30	40	50
Qualidade de trabalho	15	30	45	60	75
Disponibilidade para o trabalho	10	20	30	40	50
Iniciativa	15	30	45	60	75
Relações humanas e trabalho em equipa	15	30	45	60	75
Sentido de responsabilidade	7	14	21	28	35
Cumprimento das normas internas	3	6	9	12	15

Quadros médios:

	Níveis de intensidade de verificação				
Descrição de competências	1	2	3	4	5
Conhecimentos profissionais	20	40	60	80	100
Quantidade de trabalho	15	30	45	60	75
Qualidade de trabalho	15	30	45	60	75
Disponibilidade para o trabalho	15	30	45	60	75
Iniciativa	10	20	30	40	50
Relações humanas e trabalho em equipa	15	30	45	60	75
Sentido de responsabilidade	7	14	21	28	35
Cumprimento das normas internas	3	6	9	12	15

Profissionais altamente qualificados:

	Níveis de intensidade de verificação				
Descrição de competências	1	2	3	4	5
Conhecimentos profissionais	20	40	60	80	100
Quantidade de trabalho	20	40	60	80	100
Qualidade de trabalho	15	30	45	60	75
Disponibilidade para o trabalho	15	30	45	60	75
Iniciativa	10	20	30	40	50
Relações humanas e trabalho em equipa	10	20	30	40	50
Sentido de responsabilidade	7	14	21	28	35
Cumprimento das normas internas	3	6	9	12	15
Capacidade de chefia	20	40	60	80	100

Profissionais qualificados:

	Níveis de intensidade de verificação				
Descrição de competências	1	2	3	4	5
Conhecimentos profissionais	15	30	45	60	75
Quantidade de trabalho	25	50	75	100	125
Qualidade de trabalho	15	30	45	60	75
Disponibilidade para o trabalho	15	30	45	60	75
Iniciativa	5	10	15	20	25
Relações humanas e trabalho em equipa	10	20	30	40	50
Sentido de responsabilidade	10	20	30	40	50
Cumprimento das normas internas	5	10	15	20	25

Pessoal auxiliar:

	Níveis de intensidade de verificação				
Descrição de competências	1	2	3	4	5
Conhecimentos profissionais	10	20	30	40	50
Quantidade de trabalho	40	80	120	160	200
Qualidade de trabalho	10	20	30	40	50
Disponibilidade para o trabalho	15	30	45	60	75
Iniciativa	5	10	15	20	25
Relações humanas e trabalho em equipa	10	20	30	40	50
Sentido de responsabilidade	5	10	15	20	25
Cumprimento das normas internas	5	10	15	20	25

São João da Madeira, 30 de Janeiro de 2017.

Pelo Centro de Formação Profissional da Indústria do Calçado - CFPIC:

Eduardo Manuel Simões da Costa, mandatário.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Centro - STFPSC:

Rosa Dulce Neves e Costa, mandatária.

Carlos Manuel Fontes, mandatário.

Pelo STFP SN - Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Norte:

Aurora Maria Ferreira Gomes, mandatária.

Pela FNSTFPS - Federação Nacional dos Sindicatos dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais:

Rosa Dulce Neves e Costa, mandatária.

Carlos Manuel Fontes, mandatário.

Depositado em 16 de fevereiro de 2017 a fl. 12, do livro n.º 12, com o n.º 24/2017, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

DECISÕES ARBITRAIS

...

AVISOS DE CESSAÇÃO DA VIGÊNCIA DE CONVENÇÕES COLETIVAS

...

ACORDOS DE REVOGAÇÃO DE CONVENÇÕES COLETIVAS

...

JURISPRUDÊNCIA

...

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

I - ESTATUTOS

Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Educação a Contrato - SINATEC - Constituição

Constituição e estatutos aprovados em 24 de janeiro de 2017.

CAPÍTULO I

Denominação, constituição, âmbito e sede

Artigo 1.º

Denominação, duração e sede

Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Educação a Contrato, com sede no Porto, designa-se, abreviadamente, por SINATEC e encontra-se constituído por tempo indeterminado.

Artigo 2.º

Âmbito

1- O Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Educação a Contrato, designado, nestes estatutos, por sindicato ou pela sigla SINATEC, tem âmbito e desenvolve a sua atividade em todo o território nacional, dotado de personalidade jurídica, capacidade judiciária, administração e funcionamento autónomos.

2- O sindicato abrange todos os trabalhadores da educação, da investigação, da formação e do ensino, sem prejuízo de novas áreas que sejam criadas ou reformuladas, independentemente do seu vínculo, duração ou tipo de contrato, tendo cidadania portuguesa ou estrangeira.

CAPÍTULO II

Princípios, objetivos e competências

Artigo 3.º

Princípios

1- O sindicato rege-se pelos princípios fundamentais da liberdade, da justiça, da unidade e solidariedade, da democra-

cia, da descentralização e da independência sindical, neles assentando toda a sua ação.

2- O sindicato exerce a sua atividade com total independência relativamente ao Estado, ao Governo, às entidades patronais, aos partidos políticos, às confissões religiosas e a quaisquer associações ou grupos de natureza não sindical.

3- O sindicato garante a todos os trabalhadores do setor o direito de se sindicalizarem, independentemente do género, da nacionalidade, das opções políticas ou religiosas.

4- O sindicato assenta a sua ação no direito dos associados participarem ativamente na vida sindical, de elegerem e destituírem os seus dirigentes e de livremente exprimirem todos os seus pontos de vista.

5- O sindicato defende a unidade dos trabalhadores enquanto garantia de defesa dos seus direitos e interesses.

Artigo 4.º

Objetivos

O sindicato tem como objetivos principais:

a) Defender, por todos os meios ao seu alcance, os direitos dos associados, individualmente ou enquanto grupo profissional, no respeito pelos presentes estatutos e pelos princípios éticos e deontológicos do setor da educação.

b) Promover ações com vista à satisfação das reivindicações expressas pela vontade coletiva democraticamente expressa.

c) Desenvolver iniciativas de formação profissional, social, desportiva, cultural e sindical dos seus associados.

d) Participar na definição das grandes opções de política cultural, científica e educativa.

e) Avaliar todas as questões de interesse para os seus associados e estudar soluções para elas.

f) Manter os seus associados informados, nomeadamente pela publicação de informação e pela realização de reuniões.

g) Defender as liberdades democráticas, os direitos dos trabalhadores e das suas organizações.

h) Combater todas as formas de precariedade laboral no nosso setor de atividade.

i) Defender a qualidade e a sustentabilidade do sistema educativo.

Artigo 5.º

Competências

Ao sindicato compete, nomeadamente:

- a) Participar em todos os processos de negociação que digam respeito aos associados, incluindo remuneração do trabalho e condições do exercício da profissão.
- b) Exercer os direitos de participação, de negociação e de contratação coletiva.
- c) Exigir e fiscalizar a aplicação das leis do trabalho, das convenções coletivas de trabalho e das normas de saúde, higiene e segurança no trabalho.
- d) propor a retificação ou a revogação dos diplomas legais cujo conteúdo e aplicação contrariem os direitos, interesses ou aspirações dos seus associados.
- e) Prestar assistência jurídica, sindical ou outra aos associados nos conflitos resultantes das relações ou acidentes de trabalho e intervir, designadamente, no caso de processos disciplinares ou de despedimento.
- f) Integrar, em nome dos seus associados, os organismos e instituições no seu âmbito de ação.
- g) Participar na elaboração da legislação do trabalho.
- h) Declarar a greve.
- i) Construir e apresentar pareceres acerca de matérias relacionadas com o seu âmbito de atividade e com os interesses dos seus associados, seja por iniciativa autónoma, seja por solicitação de outras organizações ou entidades oficiais.
- i) Representando os seus associados, participar na definição das grandes opções de política educativa.

Artigo 6.º

Direito de tendência

- 1- O sindicato, no exercício da liberdade da expressão, reconhece a existência de correntes de opinião, cuja responsabilidade de organização cabe exclusivamente a essas mesmas correntes de opinião.
- 2- A tendência, tal como os demais associados, tem direito a convocar reunião extraordinária da assembleia geral nos termos do disposto na alínea c) do número 2 do artigo 25.º dos presentes estatutos.
- 3- A tendência goza de amplo poder de opinião nos vários órgãos do sindicato, podendo difundir a sua opinião a todos os associados, a qual não vincula os respetivos órgãos do sindicato.
- 4- O exercício dos direitos de tendência e intervenção das correntes de opinião não pode sobrepor-se ou prejudicar o direito de participação individual de cada associado, nem prevalecer sobre os interesses gerais do sindicato.

Artigo 7.º

Participação em estruturas sindicais

O ingresso em estruturas sindicais e organizações sindicais nacionais ou internacionais ou o seu abandono resulta da vontade expressa dos associados em assembleia geral convocada expressamente para o efeito.

CAPÍTULO III

Dos associados

Artigo 8.º

Admissão

- 1- Podem inscrever-se como associados do SINATEC todos os trabalhadores que exerçam a sua atividade no âmbito do sindicato, conforme o estabelecido no número 2 do artigo 2.º dos presentes estatutos.
- 2- A admissão é feita mediante proposta apresentada para esse efeito à direção do sindicato.
- 3- A aceitação ou recusa de filiação é da competência da direção, cabendo recurso da sua decisão para a primeira assembleia geral após a sua interposição e na sequência da receção da comunicação escrita com a recusa e razões da mesma.

Artigo 9.º

Direitos dos associados

- 1- Constituem direitos dos associados:
 - a) Participar, ativamente, em toda a atividade do sindicato e, nomeadamente, na assembleia geral.
 - b) Eleger, ser eleito e destituir os órgãos do sindicato nas condições fixadas nos presentes estatutos.
 - c) Requerer a convocação de plenários e da assembleia geral, nos termos estatutariamente previstos.
 - d) Ser informado da atividade desenvolvida e das decisões tomadas pelo sindicato.
 - e) Beneficiar de todos os serviços prestados pelo sindicato e dos meios por ele criados para a formação profissional, social, desportiva, cultural e sindical.
 - f) Examinar as contas e documentos contabilísticos na sede do sindicato, formulando pedido escrito à direção para esse efeito.
 - g) Recorrer das deliberações dos órgãos do sindicato para a assembleia geral.
 - h) Usufruir dos benefícios que derivem de eventuais protocolos a estabelecer entre o sindicato e outros organismos ou empresas.
- 2- Os sócios têm pleno uso dos seus direitos, quando, após a sindicalização, tiverem pelo menos uma quota paga.
- 3- Excetua-se do disposto no número anterior o acesso aos serviços jurídicos e de contencioso, que será objeto de regulação específica.

Artigo 10.º

Deveres dos associados

- Constituem deveres dos associados:
- a) Cumprir e fazer cumprir os estatutos e demais disposições regulamentares, bem como as deliberações dos órgãos competentes tomadas democraticamente e na observância dos estatutos.
 - b) Participar nas atividades do sindicato e exercer os cargos para que foi eleito, salvo por motivo devidamente justificado.

c) Participar, construtivamente, nas atividades do sindicato participando, nomeadamente, nas reuniões da assembleia geral ou de grupos de trabalho e desempenhando as funções para que fora eleito ou nomeado.

d) Pagar mensalmente a quotização, salvo nos casos previstos no número 2 do artigo 11.º dos presentes estatutos.

e) Comunicar, no prazo de 30 dias, a alteração de contactos, a aposentação e reforma, a incapacidade por doença, a situação de desemprego ou as mudanças de atividade ou de situação profissional.

f) Divulgar e fortalecer a ação e a organização sindical nos locais de trabalho, promovendo a difusão dos princípios e objetivos do sindicato.

g) Agir, solidariamente, na defesa dos interesses coletivos.

Artigo 11.º

Quotização

1- A quota sindical terá o valor de 1 € mensal efetivo auferida pelo sindicato.

2- Estão temporariamente dispensados do pagamento de quota os associados que se encontrem em situação de desemprego involuntário.

3- O valor da quota mensal referido neste artigo é pago até ao final do mês seguinte àquele a que diz respeito.

4- Os sistemas de cobrança são decididos pela direção.

Artigo 12.º

Perda e manutenção da qualidade de associado

1- Perde a qualidade de associado aquele que:

a) Deixar, voluntariamente, de exercer a atividade profissional.

b) Deixar de exercer laboração profissional na área e no âmbito da intervenção do sindicato.

c) Exercer atividade profissional no âmbito de outro sindicato.

d) Perder a qualidade de trabalhador subordinado.

e) Tenha sido punido com a pena de expulsão.

f) Requerer, voluntariamente, a todo o tempo, mediante comunicação escrita enviada à direção do sindicato com a antecedência mínima de trinta dias.

2- Mantém a qualidade de associado aquele que:

a) Se encontre desempregado, suspenso temporariamente da atividade profissional, sem remuneração ou outra situação considerada relevante pela direção do sindicato.

CAPÍTULO IV

Do regime disciplinar

Artigo 13.º

Regime disciplinar

Os associados poderão incorrer em sanções disciplinares se:

a) Não cumprirem, de forma injustificada, os deveres previstos no artigo 10.º

b) Praticarem atos lesivos dos interesses e direitos do sindicato ou dos trabalhadores.

Artigo 14.º

Exercício do poder disciplinar

1- Tem competência disciplinar a direção nacional do sindicato.

2- A ação disciplinar poderá ser desencadeada na sequência de participações ou denúncias de qualquer associado ou de qualquer órgão do sindicato.

3- O apuramento da responsabilidade disciplinar é desencadeado através de processo próprio para o efeito, nos termos dos artigos seguintes.

Artigo 15.º

Processo disciplinar

1- O processo disciplinar é instaurado por decisão da direção, a qual nomeará um instrutor, devendo o processo iniciar-se nos 30 dias subsequentes ao conhecimento, por este órgão, dos factos que lhe servem de fundamento, nos termos a definir no regulamento interno.

2- Nenhuma sanção será aplicada sem que seja enviada, ao associado em causa, acusação escrita e sem que sejam dadas todas as garantias de audiência e defesa.

Artigo 16.º

Sanções disciplinares

1- De acordo com a gravidade das faltas que originaram o processo, as sanções disciplinares são as seguintes:

a) Advertência escrita;

b) Suspensão de 30 a 180 dias;

c) Expulsão.

2- Da decisão do processo disciplinar, cabe recurso para o conselho fiscal e de jurisdição a interpor no prazo máximo de 15 dias após a notificação da sanção, que, por sua vez, decidirá num prazo de 30 dias.

3- Da decisão deste recurso, o associado poderá ainda recorrer, em última instância, para a assembleia geral no prazo máximo de 15 dias após a notificação da decisão proferida pelo conselho fiscal e de jurisdição.

4- A pena de expulsão apenas deverá ser aplicada aos casos de grave violação de deveres fundamentais.

5- A aplicação, na sequência de processo disciplinar, das sanções referidas nas alíneas b) e c), do número 1, deste artigo, a membros dos órgãos do sindicato implica a perda de mandato.

CAPÍTULO V

Estrutura organizativa

SECÇÃO I

Disposições gerais

Artigo 17.º

Órgãos do sindicato

A estrutura do sindicato é composta pelos seguintes

órgãos sociais:

- a) Assembleia geral.
- b) Mesa da assembleia geral.
- c) Conselho fiscal e de jurisdição.
- d) Direção nacional.
- e) Comissão executiva.

Artigo 18.º

Convocação e funcionamento

1- A convocação de cada um dos órgãos do sindicato é da competência do respetivo presidente, sendo o seu funcionamento objecto de regulamento a aprovar pelo próprio órgão.

2- Os órgãos do sindicato só podem deliberar validamente com a presença da maioria dos seus membros, salvo disposição em contrário.

Artigo 19.º

Mandato

A duração do mandato de todos os membros eleitos para os diversos órgãos é de quatro anos.

Artigo 20.º

Gratuidade dos cargos

1- O exercício dos cargos associativos é gratuito.

Artigo 21.º

Destituição

1- Os corpos sociais podem ser destituídos por deliberação da assembleia geral, em reunião expressamente convocada para o efeito, com a antecedência mínima de 30 dias.

2- No caso de destituição isolada de membros dos órgãos, a sua substituição será feita pelos membros suplentes.

3- No caso de se verificar a destituição integral de algum dos órgãos ou se encontrar esgotada a possibilidade de substituição por membros suplentes, realizar-se-ão eleições extraordinárias para substituição definitiva no prazo máximo de 90 dias.

4- Os órgãos eleitos nos termos do número anterior completarão o mandato dos órgãos substituídos.

5- Face à vacância, a gestão do sindicato será assegurada por uma comissão administrativa designada pela mesa da assembleia geral e que substituirá o órgão ou órgãos destituídos até à tomada de posse dos novos órgãos sociais.

Artigo 22.º

Perda de mandato

Extingue-se o mandato dos membros dos órgãos associativos que:

- a) Percam a qualidade de sócio.
- b) Estejam abrangidos por situação que imponha retirada ou suspensão da capacidade eleitoral.
- c) Tenham sido substituídos depois de aceite o seu pedido de demissão.
- d) Abandonem as funções para que foram eleitos pela não comparência para desempenho do cargo no prazo de trinta

dias após convocação para tomada de posse, ou pela falta injustificada, a cinco reuniões do órgão a que pertence.

SECÇÃO II

Assembleia geral

Artigo 23.º

Composição

1- A assembleia geral é o órgão deliberativo máximo do sindicato e é constituída por todos os associados no pleno gozo dos seus direitos sindicais.

2- Consideram-se associados no pleno gozo dos seus direitos sindicais os que:

a) Tenham pago as suas quotas até ao dia anterior àquele em que se realiza a assembleia geral, excetuando os casos previstos no número 2 do artigo 11.º;

b) Não estejam suspensos de direitos por efeito de ação disciplinar, nos termos do artigo 15.º dos presentes estatutos.

Artigo 24.º

Competências

1- Compete à assembleia geral:

- a) Eleger e destituir os membros dos órgãos do sindicato.
- b) Deliberar sobre a alteração dos estatutos.
- c) Aprovar o plano de atividades e orçamento apresentados pela direção e acompanhar a sua execução.
- d) Aprovar o relatório e contas apresentados pela direção.
- e) Autorizar a direção a contrair empréstimos e a adquirir, alienar ou onerar bens imóveis.
- f) Deliberar sobre os recursos que lhe forem apresentados, nos termos dos presentes estatutos.
- g) Deliberar sobre a filiação em organizações sindicais nacionais ou internacionais.
- h) Deliberar sobre a dissolução do sindicato e o destino dos seus bens.
- i) Mandatar a direção para decretar a greve ou outras ações a desenvolver.
- j) Analisar e debater a situação político-sindical.
- k) Pronunciar-se sobre todas as questões que lhe sejam presentes pelos órgãos do sindicato.
- l) Aprovar os regulamentos previstos nos presentes estatutos.

2- As deliberações constantes deste artigo serão, obrigatoriamente, tomadas por voto direto, secreto e universal, necessitando, para a sua aprovação, de maioria simples dos presentes, excetuando os casos estabelecidos de forma diferente pelo presente estatuto.

Artigo 25.º

Reuniões

1- A assembleia geral reúne-se em sessão ordinária:

- a) Até 31 de dezembro de cada ano para aprovar o plano de atividades e orçamento apresentados pela direção para o exercício do ano seguinte;
- b) Até 31 de março de cada ano para aprovar o relatório

e contas apresentados pela direção relativos ao exercício do ano anterior;

c) De quatro em quatro anos para proceder à eleição dos membros dos órgãos sociais.

2- A assembleia geral reúne-se em sessão extraordinária:

a) Sempre que a mesa da assembleia geral o entender necessário;

b) Por solicitação da direção;

c) A requerimento de, pelo menos 10 %, dos associados no pleno gozo dos seus direitos sindicais;

3- Os pedidos de convocação da assembleia geral serão sempre fundamentados e dirigidos, por escrito, ao presidente da mesa da assembleia geral, deles constando, necessariamente, a ordem de trabalhos.

4- As reuniões convocadas a requerimento de um grupo de associados, nos termos da alínea c) do número 2, deverão ser realizadas no prazo máximo de trinta dias após a receção do requerimento e só se realizarão com a comparência de, pelo menos, dois terços dos requerentes.

5- A convocatória da assembleia geral deverá ser feita com ampla publicidade, indicando a hora, local e objeto da reunião, devendo ser publicada a convocatória, com antecedência mínima de três dias, num dos jornais da localidade da sede da associação sindical.

Artigo 26.º

Funcionamento

1- A assembleia geral pode reunir de forma descentralizada, simultaneamente, organizada por áreas regionais, secções de voto ou outros sistemas compatíveis com as deliberações a tomar, de acordo com o seu regulamento.

2- É permitido o voto por correspondência nas assembleias gerais eleitorais.

3- As reuniões da assembleia geral têm início à hora marcada, desde que esteja presente a maioria dos sócios, ou trinta minutos mais tarde, com a presença de qualquer número de sócios, salvo disposição em contrário, deliberando esta com qualquer número de presenças e cumprindo a mesma ordem de trabalhos.

4- A assembleia geral, para deliberar sobre a destituição de membros dos corpos gerentes, funciona, obrigatoriamente, num único local, tendo a decisão de destituição de ser tomada por voto direto e secreto e participada por, pelo menos, duzentos e cinquenta associados.

5- Em caso de empate, procede-se a nova votação, após a qual, caso subsista o empate, se marcará, dentro do prazo aí aprovado, nova data para continuação da assembleia geral, para decisão.

SECÇÃO III

Mesa da assembleia geral

Artigo 27.º

Composição

1- A mesa da assembleia geral é o órgão responsável pela

direção dos trabalhos da assembleia geral.

2- A mesa da assembleia geral é constituída por um presidente, um vice-presidente e um secretário.

3- A mesa da assembleia geral é eleita em lista conjunta com a direção nacional e o conselho fiscal e de jurisdição.

Artigo 28.º

Competências

Compete à mesa da assembleia geral:

a) Convocar e dirigir as reuniões da assembleia geral, conforme regulamento próprio.

b) Dar posse aos membros eleitos para os corpos gerentes.

c) Comunicar aos órgãos competentes qualquer irregularidade de que tenha conhecimento.

d) Elaborar as atas de todas as reuniões a que presidir.

e) Proclamar os resultados das reuniões da assembleia geral e informar os associados das deliberações do órgão a que preside.

f) Dirigir os trabalhos da assembleia geral, de modo a fazer cumprir os princípios de funcionamento democrático e as normas estatutárias.

g) Colaborar com a direção na divulgação, aos associados, das decisões tomadas em assembleia geral.

h) Representar interinamente o sindicato, até à realização de novas eleições, em caso de destituição da direção.

i) Dirigir todo o processo eleitoral para os corpos gerentes.

SECÇÃO IV

Direção nacional

Artigo 29.º

Composição

1- A direção é o órgão responsável por dirigir e coordenar toda a atividade do sindicato.

2- A direção nacional é composta, no mínimo, por sete elementos, e, no máximo, por vinte e um membros efetivos e três suplentes, eleitos de entre os associados no pleno gozo dos seus direitos sindicais.

3- A direção nacional é eleita em lista conjunta com a mesa da assembleia geral e o conselho fiscal e de jurisdição.

4- Na sua primeira reunião, a direção nacional deverá eleger entre si um presidente, um vice-presidente, um secretário, um tesoureiro e vogais.

Artigo 30.º

Competências

Compete à direção nacional:

a) Conduzir a atividade sindical, de acordo com os estatutos e com as deliberações dos órgãos nacionais.

b) Representar o sindicato em juízo e fora dele.

c) Requerer ao presidente da mesa da assembleia geral a convocação extraordinária da assembleia geral sempre que o julgue conveniente.

d) Aprovar os regulamentos sindicais e financeiros.

e) Declarar a greve.

f) Negociar e outorgar instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho.

g) Elaborar e apresentar, anualmente, ao conselho fiscal e de jurisdição e à assembleia geral a proposta de plano de atividade e orçamento.

h) Elaborar e apresentar, anualmente, ao conselho fiscal e de jurisdição e à assembleia geral o relatório e contas do exercício.

i) Deliberar sobre os pedidos de filiação, nos termos dos presentes estatutos.

j) Administrar os bens, gerir os fundos e dirigir o pessoal do sindicato, de acordo com as normas legais e os regulamentos internos.

k) Manter os associados informados das atividades do sindicato.

l) Isentar os sócios do pagamento de quota, nos termos dos presentes estatutos.

m) Exercer as competências que lhe são estatutariamente atribuídas em matéria de fundos, nomeadamente contrair empréstimos e adquirir, alienar ou onerar bens imóveis.

n) Celebrar protocolos de cooperação com outras entidades, tendo em conta os princípios e os objetivos definidos nestes estatutos.

o) Promover a constituição de grupos de trabalho, coordenando a sua atividade, bem como a realização de seminários, encontros e conferências que se considerem necessários para o desenvolvimento da atividade sindical.

p) Elaborar o inventário dos haveres do sindicato, que será conferido e assinado no ato de posse dos novos corpos gerentes.

q) Exercer o poder disciplinar.

Artigo 31.º

Reuniões

1- A direção nacional reúne, obrigatoriamente, trimestralmente, e, extraordinariamente, sempre que o presidente ou a maioria dos elementos que a compoñham assim o determinem.

2- A direção nacional só pode deliberar validamente com a presença da maioria dos seus membros efetivos. Se não estiver reunido o quórum necessário, a reunião decorrerá em segunda convocatória, meia hora depois com os membros presentes.

3- Os membros da direção que não se encontrem presentes não são responsáveis pelas decisões tomadas.

4- As deliberações são tomadas por maioria simples de votos dos seus membros presentes na reunião.

5- Em caso de empate na votação, proceder-se-á imediatamente a nova votação e, se o empate se mantiver, e a natureza do assunto em discussão o permitir, adiar-se-á a sua deliberação para a reunião seguinte.

6- Se o assunto em discussão for urgente, e a tomada de posição não puder ser adiada, o presidente da direção terá voto de qualidade.

7- No caso da deliberação ter sido adiada, e se na primeira votação da reunião seguinte o empate persistir, o presidente da direção terá voto de qualidade.

8- Poderão participar nas reuniões da direção, os restantes membros dos corpos gerentes, sem direito de voto.

Artigo 32.º

Forma de obrigar

Para obrigar o sindicato são necessárias as assinaturas de três membros da direção, sendo uma obrigatoriamente, do presidente e outra a do tesoureiro.

Artigo 33.º

Comissão executiva

1- A comissão executiva é constituída pelo presidente, o vice-presidente, o tesoureiro, o secretário e o primeiro vogal da direção nacional.

2- A direção delega na comissão executiva, no todo ou em parte, as competências previstas no artigo 30.º

3- A comissão executiva reúne mensalmente.

SECÇÃO V

Conselho fiscal e de jurisdição

Artigo 34.º

Composição

1- O conselho fiscal e de jurisdição é o órgão de fiscalização, controlo e regulação de conflitos do sindicato.

2- O conselho fiscal e de jurisdição é composto por cinco membros eleitos de entre os associados no pleno gozo dos seus direitos sindicais.

3- O conselho fiscal e de jurisdição é eleito em lista conjunta com a mesa da assembleia geral e a direção nacional.

4- Na sua primeira reunião, o conselho fiscal e de jurisdição deverá eleger entre si um presidente, um vice-presidente e um secretário.

Artigo 35.º

Competências

Compete ao conselho fiscal e de jurisdição:

a) Fiscalizar o cumprimento dos estatutos e regulamentos e a observância das normas de democraticidade interna do sindicato;

b) Fiscalizar a atividade económica e financeira do sindicato, examinando, regularmente, a contabilidade do sindicato e zelando pelo cumprimento dos estatutos;

c) Dar parecer sobre o relatório e contas do exercício, bem como do plano de atividades e orçamento apresentados anualmente pela direção;

d) Apresentar à direção as sugestões que entenda de interesse para o sindicato, no âmbito das suas competências.

Artigo 36.º

Reuniões

1- O conselho fiscal e de jurisdição reúne, de forma ordinária, trimestralmente, e em sessão extraordinária sempre que o presidente ou a maioria dos elementos que a compo-

nam assim o determinem.

2- O conselho fiscal e de jurisdição só pode deliberar validamente com a presença da maioria dos seus membros efetivos.

3- As deliberações são tomadas por maioria simples de votos dos seus membros presentes.

SECÇÃO VI

Organização do local de trabalho

Artigo 37.º

Secção sindical

1- A secção sindical é composta por todos os sócios no pleno gozo dos seus direitos sindicais que exerçam a sua atividade num mesmo local de trabalho, se o seu número o justificar, ou em vários locais de trabalho.

2- A iniciativa da constituição da secção sindical cabe à direção ou aos trabalhadores interessados.

Artigo 38.º

Comissão sindical

1- A comissão sindical é composta pelos delegados sindicais do serviço, setor, local de trabalho ou empresa.

2- A comissão sindical coordena a atividade da secção sindical, de acordo com os princípios definidos nos presentes estatutos.

Artigo 39.º

Delegados sindicais

1- Os delegados sindicais são associados que atuam como elementos de coordenação e de dinamização da atividade do sindicato nos diversos locais de trabalho ou em determinadas áreas geográficas, quando a dispersão de trabalhadores por locais de trabalho o justificar.

2- O número de delegados sindicais obedece à legislação em vigor, sendo a sua eleição processada por escrutínio direto e secreto.

Artigo 40.º

Competências

Compete aos delegados sindicais:

1- Representar o sindicato dentro dos limites dos poderes que lhe são conferidos.

2- Estabelecer, manter e desenvolver contato permanente entre os trabalhadores e o sindicato.

3- Informar os trabalhadores da atividade sindical, assegurando que as circulares e informações do sindicato cheguem a todos os trabalhadores da sua área de atuação.

4- Comunicar aos órgãos competentes todas as irregularidades que afetem ou possam afetar qualquer trabalhador, zelando pelo rigoroso cumprimento das disposições legais, contratuais e regulamentares.

5- Colaborar, estritamente, com a direção, assegurando a execução das suas resoluções e dando conhecimento dos

problemas dos trabalhadores com quem contacta no âmbito das suas funções.

6- Cooperar com a direção no estudo, negociação ou revisão das convenções colectivas de trabalho.

7- Assistir às reuniões da direção e exercer as demais atribuições que lhe sejam expressamente cometidas pela direção do sindicato.

8- Estimular e incentivar à participação ativa dos trabalhadores na vida sindical.

9- Assegurar a sua substituição em períodos de ausência.

10- Comunicar imediatamente à direção eventuais mudanças de local de trabalho, entidade empregadora ou residência.

Artigo 41.º

Eleição de delegados sindicais

1- A eleição de delegados sindicais é da competência e iniciativa dos associados, ocorrendo por voto direto e secreto.

2- A direção nacional assegura a regularidade do processo eleitoral.

3- Da eleição será lavrada ata, assinada pelo presidente da assembleia eleitoral e por dois secretários.

4- A duração do mandato dos delegados sindicais é de quatro anos.

Artigo 42.º

Destituição

O delegado sindical pode ser destituído por voto direto e secreto dos associados que representa, reunidos em assembleia convocada expressamente para o efeito com cinco dias úteis de antecedência.

CAPÍTULO VI

Eleições

Artigo 43.º

Das eleições

1- Têm capacidade eleitoral, ativa e passiva, os associados no pleno gozo dos seus direitos sindicais.

2- Nenhum associado pode estar representado em mais do que um dos órgãos eletivos.

3- A convocatória da assembleia eleitoral ordinária será feita com pelo menos 45 dias de antecedência do ato eleitoral.

4- Das irregularidades do ato eleitoral poderá haver sempre recurso para a assembleia geral.

Artigo 44.º

Cadernos eleitorais

1- Os cadernos eleitorais devem ser elaborados até quarenta dias antes da data marcada para as eleições, estando disponíveis para consulta pelos associados na sede do sindicato durante o processo eleitoral.

2- Qualquer associado pode reclamar qualquer irregularidade constante nos cadernos eleitorais para a mesa da assem-

bleia geral nos dez dias seguintes à sua afixação, tendo este órgão que decidir da reclamação nas quarenta e oito horas seguintes.

Artigo 45.º

Candidaturas

1- As listas serão apresentadas até vinte dias antes das eleições, através de procedimento escrito dirigido à mesa da assembleia geral, contendo o nome e número de associado dos candidatos efetivos e suplentes, com discriminação do órgão a que cada um se candidata, a declaração individual de aceitação de candidatura e o programa de ação.

2- Com a apresentação da lista de candidatos é feita a indicação dos associados que irão integrar a comissão eleitoral, nos termos do artigo 44.º dos presentes estatutos.

3- A mesa da assembleia geral organizará uma relação das candidaturas aceites e com a identificação dos candidatos pelo nome completo, número de sócio, designação da entidade patronal, local de trabalho e funções para que é proposto para afixação na sede e divulgação pelos meios próprios do sindicato, em conjunto com os respetivos programas das listas concorrentes.

Artigo 46.º

Comissão eleitoral

1- São asseguradas iguais oportunidades e imparcialidade de tratamento a todas as listas concorrentes às eleições para os órgãos do sindicato, devendo constituir-se, para fiscalizar o processo eleitoral, uma comissão eleitoral.

2- A comissão eleitoral será composta por três elementos da mesa da assembleia geral, sendo um deles o presidente deste órgão, e por dois representantes de cada uma das listas concorrentes.

3- A comissão eleitoral entrará em funções no dia seguinte ao termo do prazo para apresentação de candidaturas e cessará as suas funções com a realização do apuramento dos resultados finais.

Artigo 47.º

Funções da comissão eleitoral

No âmbito da fiscalização de todo o processo eleitoral, incumbe à comissão eleitoral designadamente:

- a) Verificar a regularidade das candidaturas.
- b) Preparar o ato eleitoral no que respeita a boletins, secções de voto e constituição de mesas eleitorais.
- c) Apreciar e decidir do recurso eventualmente interposto com o fundamento em irregularidades do ato eleitoral.

CAPÍTULO VII

Administração financeira

Artigo 48.º

Receitas

Constituem receitas do sindicato as quotas dos associa-

dos, bem como o produto da venda de publicações, de subscrições ou a receção de donativos, legados e subvenções, no respeito pelo princípio da independência consagrado no artigo 3.º dos presentes estatutos.

Artigo 49.º

Saldos de exercício

Os saldos dos exercícios transitam para o ano subsequente, salvo decisão contrária da direção nacional, apresentada e aprovada em assembleia geral.

Artigo 50.º

Períodos de gestão

Os períodos de gestão financeira dos órgãos do sindicato correspondem a anos civis, podendo os encargos de uma gerência ser pagos pelo orçamento dessa mesma gerência até quinze de janeiro do ano seguinte.

CAPÍTULO VIII

Revisão dos estatutos

Artigo 51.º

Processo de revisão estatutária

1- Os presentes estatutos só poderão ser alterados em assembleia geral expressamente convocada para esse fim.

2- Podem apresentar propostas de alteração aos estatutos:

- a) a direção;
- b) duzentos e cinquenta sócios no pleno gozo dos seus direitos estatutários.

3- A convocatória dessa assembleia geral deverá ser feita com a antecedência mínima de 30 dias, devendo o projeto de alteração ser afixado na sede do sindicato e divulgado pelos associados.

4- As deliberações sobre alterações dos estatutos do sindicato terão que ser votadas favoravelmente por uma maioria de três quartos do número total de associados, em pleno gozo dos seus direitos estatutários, presentes na assembleia geral.

CAPÍTULO IX

Disposições finais e transitórias

Artigo 52.º

Dissolução e liquidação

1- A dissolução do sindicato só poderá ser decidida em sessão extraordinária da assembleia geral, expressamente convocada para esse fim, e desde que votada favoravelmente por uma maioria de três quartos do número total de associados em pleno gozo dos seus direitos estatutários.

2- A assembleia geral que deliberar a eventual dissolução deverá obrigatoriamente decidir os termos em que a mesma se processa, não podendo em caso algum os bens do sindicato ser distribuídos pelos associados.

Artigo 53.º

Casos omissos

A resolução de casos não previstos será definida em assembleia geral, com pronunciamento sobre o assunto por parte da direção nacional.

Artigo 54.º

Disposições transitórias

O disposto nos presentes estatutos entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

Registado em 21 de fevereiro de 2017, ao abrigo do artigo 447.º do Código do Trabalho, sob o n.º 8, a fl. 178 do livro n.º 2.

SIMM - Sindicato Independente dos Motoristas de Mercadorias - Alteração

Alteração aprovada em 27 de dezembro de 2016, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 34, de 15 de setembro de 2016.

Artigo 6.º

Direito de tendência

1- É garantido a todos os motoristas associados o direito de tendência, nos termos previstos pelos presentes estatutos.

2- Os associados do SIMM podem livremente agrupar-se em tendências como formas organizadas de expressão político-sindical própria, ou correntes de opinião diferenciadas.

3- O reconhecimento das tendências formalmente organizadas efetua-se mediante comunicação dirigida à direção do SIMM, com indicação da sua designação, bem como os nomes e qualidade de quem representa.

4- A tendência goza de amplo poder de opinião nos vários órgãos do sindicato, podendo difundir a sua opinião a todos os associados, a qual não vincula os respetivos órgãos do sindicato.

5- A tendência tem direito de convocar reunião extraordinária da assembleia geral.

Artigo 13.º

Recusa de inscrição

1- A direção do sindicato poderá recusar o pedido de inscrição ou determinar o cancelamento de outra já efetuada se

não for acompanhado da documentação exigida e tiver fundadas razões sobre a falsidade dos elementos prestados ou sobre a não conformidade do motorista aos princípios democráticos do sindicato.

2- A direção do sindicato poderá ainda determinar o cancelamento de inscrição já efetuada se tiver fundadas razões sobre a falsidade dos elementos prestados ou sobre a não conformidade do motorista aos princípios democráticos do sindicato.

3- Em caso de recusa ou cancelamento da inscrição, a direção do sindicato informará o motorista de quais os motivos, podendo este recorrer de tal decisão para a assembleia geral.

Artigo 19.º

Órgãos sociais

Os órgãos sociais da associação, eleitos em assembleia-geral, para um mandato de três anos, são:

- a) A assembleia-geral;
- b) A mesa da assembleia-geral, composta por um presidente, dois secretários;
- c) A direção, composta por um presidente, um tesoureiro, um secretário;
- d) O conselho fiscal, composto por um presidente, dois vogais.

Artigo 32.º

Conselho fiscal

1- O conselho fiscal é composto por 3 membros, sendo um presidente e dois vogais.

2- O conselho fiscal será secretariado por um dos seus membros, a designar em cada reunião.

2- O conselho fiscal pode solicitar a colaboração de um ou mais elementos do sindicato para apoiar na preparação e realização das reuniões e na elaboração das respetivas atas.

3- O conselho fiscal reunirá sempre que for convocado pelo respetivo presidente, competindo-lhe nomeadamente.

- a) Dar parecer sobre o orçamento e plano de atividades;
- b) Dar parecer sobre as contas e relatório da direção;
- c) Fiscalizar os atos da direção;
- d) Examinar, sempre que entenda necessário, a contabilidade e documentação relacionada.

4- As reuniões do conselho fiscal funcionarão apenas quando estiver presente a maioria dos seus membros e as decisões são tomadas por maioria simples dos votos.

Registado em 22 de fevereiro de 2017, ao abrigo do artigo 447.º do Código do Trabalho, sob o n.º 9, a fl. 178 do livro n.º 2.

II - DIREÇÃO

**Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Educação
a Contrato - SINATEC - Eleição**

Identidade dos membros da direção eleitos em 24 de janeiro de 2017, para o mandato de quatro anos.

	Nome	Cartão de cidadão
1	Duarte Augusto Lopes Ferreira	9611703
2	Rui Alexandre Moreira Areal da Silva	10338364
3	Cláudia Sofia Teixeira Pereira	11908902
4	Bruno Filipe da Silva Faria	9675363
5	Mário Sérgio Azenha Lagoa	09841508
6	César Israel Mendes de Sousa Paulo	10775804
7	Pedro Manuel Gomes Vieira	6000053
8	Vítor Manuel Pereira da Silva	10868930
9	Avelino Fernando dos Santos Ramos	10336313
10	Daniela Filipa Martinho Mascarenhas	11687554
11	Lisete Alves Dias do Couto	11474905
12	Cátia Isabel Quelhas das Neves Pontes	10088457
13	Liliana Manuela Martins de Sá	11034323
14	Ana Paula da Silva Moreira	9975272 7ZY6
15	Joaquim Jorge de Oliveira Rodrigues	10315379
17	Rute Roriz de Azevedo Ramos	11217587
18	Maria de Lurdes de Amorim Ferreira	08126075 0ZZ9

**SIMM - Sindicato Independente dos Motoristas de
Mercadoria - Eleição**

Identidade dos membros da direção eleitos em 27 de dezembro de 2016, para o mandato de três anos.

Presidente - Carlos Manuel dos Prazeres Rodrigues.
Secretário - Artur Manuel Correia Almeida.
Tesoureiro - José António Rocha Jesus.

**Sindicato dos Técnicos de Segurança Aérea -
SITECSA - Eleição**

Identidade dos membros da direção eleitos a 30 de janeiro de 2017, para o mandato de quatro anos.

Nome	CC
João Maria Franco Ferreira (presidente)	02190649
Tiago Miguel de Amorim Caetano (1.º vice-presidente)	11043390
Jorge Manuel dos Santos Gonçalves (2.º vice-presidente)	10167557
Cristina Maria Félix Pereira (3.º vice-presidente)	06871616
Carlos Alberto Fontes Viegas (vogal)	3384355

Joaquim Abel Casqueiro Arcângelo (vogal)	06460905
Rui Jorge Franco Mendes (vogal)	09625669
André Filipe Cortez Afonso Dias (vogal)	09587012
Leonardo Luís Olim Pires (vogal)	10273105
Pedro Filipe Carvalho da Costa Valério (vogal)	10787896
António Paulo Caseiro Martins Godinho (suplente)	05526010

**Sindicato dos Trabalhadores da Actividade
Seguradora (STAS)**

Identidade dos membros da direção eleitos a 7 de novembro de 2016, para o mandato de quatro anos.

Efetivos:

Presidente - Carlos Alberto Marques, cartão de cidadão n.º 02004768.

1.º vice-presidente - José Luis Coelho Pais, cartão de cidadão n.º 01081382.

2.º vice-presidente - Mário José Rúbio de Oliveira e Silva, cartão de cidadão n.º 04885649.

Vogal - Leonel Alexandre Cosme Jorge dos Santos, cartão de cidadão n.º 06981717.

Vogal - Marina de Sousa Baeta Paixão, cartão de cidadão n.º 04884418.

Vogal - Patrícia Alexandra Silva Bento Caixinha, cartão de cidadão n.º 10751071.

Vogal - Sílvia Marina Gomes Nunes, cartão de cidadão n.º 09982379.

Suplentes:

Dulce Alexandra de Sousa Santos Medley, cartão de cidadão n.º 06537386.

Paulo Jorge Santos Gonçalves, cartão de cidadão n.º 06993557.

Ricardo João de Oliveira Marques, cartão de cidadão n.º 11310858.

Vitor Manuel Costa Alegria, cartão de cidadão n.º 06215100.

**Sindicato dos Trabalhadores dos Registos e do
Notariado - STRN - Eleição**

Identidade dos membros da direção eleitos em 10 de dezembro de 2016, para o mandato de três anos.

Efetivos:

Arménio Francisco Gonçalves Maximino	CRPCom Odivelas
Dinis do Rosário Correia Basílio	CRC Santa Cruz
Dulce Lopes Luís	CRC Angra do Heroísmo
Isilda Maria Lopes Ferreira	CRCPCom Batalha

Maria da Graça Alves C. do Carmo	CRPCCom Monforte
Maria de Fátima Figueiredo Limas	CRPCCom Faro
Maria da Luz Gonçalves Moreira	1.ª CRPCCom Amadora
Maria José Taínhas Neves	CRC Évora
Maurício Veríssimo Rodrigues	CRPCCom Odivelas

Suplentes:

Anabela Cardoso R. Fernandes Pereira	CRCom Lisboa
Ana Margarida Antunes Rodrigues	CRC Lisboa
Edite Maria Moreira da Costa	CRAut Lisboa
João Paulo da Silva Graça	CRC Ponta Delgada
Inocência Rodrigues Cruz	CRC Lisboa
Jorge Manuel Ramos Cunha	CRCom Sintra
Maria Goreti Leal de Oliveira Moniz	1.ª CRPCCom Leiria
Maria Vitória Galveia Ferreira	CRP Lisboa
Rui Miguel Cardoso de Campos	CRCentrais de Lisboa

**STMETRO - Sindicato dos Trabalhadores do
Metropolitano de Lisboa - Eleição**

Identidade dos membros da direção eleitos a 20 de janeiro de 2017, para o mandato de dois anos.

Artur Manuel Pereira Fernandes.
António Oliveira Santos.
Carlos Carrilho de Macedo.
João Pedro Castelo Gois.
Luís Miguel Patrocínio Gomes Fernandes.
Luís Miguel Ribeiro Nunes.
Margarida Jesus Alves Marques Louro.
Ricardo António Lopes Rodrigues.
Silvéria Maria Guerreiro Rosado.
Carlos Manuel Carvalho Santos (suplente).
Maria José Rodrigues Fernandes (suplente).

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

Identidade dos membros da direção eleitos em 26 de janeiro de 2017, para o mandato de três anos.

Carlos Alberto de Sousa Coutinho, sócio n.º A-737, professor adjunto, ENIDH - Escola Superior Náutica Infante D. Henrique.

César Augusto Formiga da Cruz, sócio n.º A-1964, piloto de Barra e Portos, Portos dos Açores, SA.

Daniel Cardoso Mestre, sócio n.º A-1987, oficial de Marinha Mercante, Promar Shipping Services, SA.

Eduardo Manuel Nogueira Chagas, sócio n.º A-1556, radiotécnico de 2.ª classe, ETF - European Transport Workers' Federation.

Emídio Manuel R. Vilares dos Santos Torrão, sócio n.º A-2003, professor adjunto, ENIDH - Escola Superior Náutica Infante D. Henrique.

Graco Vieira Lourenço da Trindade, sócio n.º A-1826, piloto de Barra e Portos, APSS - Administração dos Portos de Setúbal e Sesimbra, SA.

Hugolino Jorge Correia da Rocha, sócio n.º A-2010, oficial de Marinha Mercante, Mutualista Açoreana, SA.

João Carlos Gomes Frade, sócio n.º A-1920, professor adjunto, ENIDH - Escola Superior Náutica Infante D. Henrique.

Joaquim Pedro Rio Tinto Viana Diogo, sócio n.º A-2001, piloto de Barra e Portos, APVC - Administração do Porto de Viana do Castelo, SA.

Jorge Manuel Agostinho Monteiro, sócio n.º A-2015, piloto de Barra e Portos, Portos dos Açores, SA.

Luís Adriano de Lemos Cesariny Calafate, sócio n.º A-1282, capitão de Marinha Mercante, reformado.

Luís Filipe Silva da Costa, sócio n.º A-789, capitão de Marinha Mercante, reformado.

Nuno Filipe Faria Gouveia, sócio n.º A-1910, piloto de Barra e Portos, APSS - Administração dos Portos de Setúbal e Sesimbra, SA.

Paulo Manuel Ferreira Carrajola, sócio n.º A-1874, piloto de Barra e Portos, APSS - Administração dos Portos de Setúbal e Sesimbra, SA.

Pedro António Martins, sócio n.º A-1921, professor adjunto, ENIDH - Escola Superior Náutica Infante D. Henrique.

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

I - ESTATUTOS

...

II - DIREÇÃO

...

COMISSÕES DE TRABALHADORES

I - ESTATUTOS

BNP Paribas Securities Services, SA - Sucursal em Portugal - Alteração

Alteração dos estatutos aprovados em 31 de janeiro de 2017, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 7, de 22 de fevereiro de 2015.

Preâmbulo

A Constituição da República Portuguesa consagra, no seu artigo 54.º, «o direito dos trabalhadores criarem comissões de trabalhadores para defesa dos seus interesses e intervenção democrática na vida da empresa», após o respectivo Preâmbulo afirmar «a decisão do povo português... de estabelecer os princípios basilares da democracia, de assegurar o primado do Estado de Direito democrático (...) tendo em vista a construção de um país mais livre, mais justo e mais fraterno».

Assim, os trabalhadores da empresa, no exercício dos seus direitos constitucionais e legais e determinados a reforçar os seus interesses e direitos, a sua unidade e a sua mobilização por um país mais livre, mais justo e mais fraterno, designadamente, através da sua intervenção democrática na vida da empresa, aprovam os seguintes estatutos da comissão de trabalhadores.

CAPÍTULO I

Objecto e âmbito

Artigo 1.º

Definição e âmbito

1- Os presentes estatutos destinam-se a regular a consti-

tuição, eleição, funcionamento e actividade da comissão de trabalhadores do BNP Paribas Securities Services, SA - Sucursal em Portugal.

2- A sua aprovação decorre nos termos da lei, com a apresentação do regulamento da votação, elaborado pelos trabalhadores que a convocam e publicitado simultaneamente com a convocatória.

3- O colectivo dos trabalhadores do BNP Paribas Securities Services, SA - Sucursal em Portugal é constituído por todos os trabalhadores da empresa e nele reside a plenitude dos poderes e direitos respeitantes à intervenção democrática dos trabalhadores na empresa, a todos os níveis.

Artigo 2.º

Princípios fundamentais

1- A comissão de trabalhadores do BNP Paribas Securities Services, SA - Sucursal em Portugal orienta a sua actividade pelos princípios constitucionais, na defesa dos direitos e interesses dos trabalhadores da empresa e dos trabalhadores em geral e da intervenção democrática na vida da empresa, visando o reforço da unidade e a sua mobilização para a promoção da dignidade inerente à condição de trabalhador no meio laboral.

CAPÍTULO II

Órgãos, composição e competências do colectivo de trabalhadores

Artigo 3.º

Órgãos

São órgãos do colectivo de trabalhadores:

- a) O plenário;
- b) A comissão de trabalhadores (CT);
- c) A sub-comissão de trabalhadores (subCT), caso exista.

SECÇÃO I

Plenário

Artigo 4.º

Constituição

O plenário, forma democrática por excelência de expressão e deliberação, é constituído pelo colectivo dos trabalhadores da empresa.

Artigo 5.º

Competências

São competências do plenário:

- a) Definir as bases programáticas e orgânicas do colectivo de trabalhadores, através da aprovação ou alteração dos estatutos da CT;
- b) Eleger a comissão de trabalhadores, aprovando simultaneamente um programa de acção;
- c) Destituir a comissão de trabalhadores caso seja esta a vontade dos trabalhadores;
- d) Controlar a actividade da CT pelas formas e modos previstos nestes estatutos;
- e) Pronunciar-se sobre todos os assuntos de interesse relevante para o colectivo dos trabalhadores que lhe sejam submetidos pela CT ou por trabalhadores, nos termos destes estatutos.

Artigo 6.º

Convocatória

A convocatória do plenário pode ser requerida:

- a) Pela comissão de trabalhadores;
- b) Pelo mínimo de 100 ou 20 % dos trabalhadores da empresa, mediante requerimento apresentado à comissão de trabalhadores, com indicação da ordem de trabalhos.

Artigo 7.º

Prazos da convocatória

1- O plenário será convocado com a antecedência mínima de 15 dias e máxima de 60 dias, por meio de anúncios colocados nos locais habituais, destinados à afixação de propaganda das organizações dos trabalhadores, existentes no interior da empresa.

2- No caso de se verificar a convocatória prevista na alínea b) do artigo 6.º, a comissão de trabalhadores deve fixar a data, hora, local e ordem de trabalhos da reunião do plenário, no prazo de 20 dias contados da recepção do referido requerimento.

Artigo 8.º

Reuniões

O plenário reunirá quando convocado nos termos do

artigo 6.º para os efeitos previstos no artigo 5.º, e com a frequência mínima de uma vez por ano.

Artigo 9.º

Reunião de emergência

1- O plenário reúne de emergência sempre que se mostre necessária uma tomada de posição urgente dos trabalhadores.

2- As convocatórias para estes plenários são feitas com a antecedência possível face à emergência, de molde a garantir a presença do maior número de trabalhadores.

3- A definição da natureza urgente do plenário, bem como a respectiva convocatória, é da competência exclusiva da comissão de trabalhadores ou, nos termos da alínea b) do artigo 6.º, quando convocada pelos trabalhadores.

Artigo 10.º

Funcionamento

1- As deliberações são válidas desde que tomadas pela maioria simples dos trabalhadores presentes, salvo o disposto no número seguinte.

2- Para a destituição da CT, das subcomissões de trabalhadores, ou de algum dos seus membros é exigida uma maioria qualificada de dois terços dos votantes.

Artigo 11.º

Sistema de discussão e votação

1- O voto é sempre directo.

2- A votação faz-se por braço levantado, exprimindo o voto a favor, o voto contra e a abstenção.

3- O voto é directo e secreto nomeadamente nas votações referentes a:

- a) eleição e destituição da comissão de trabalhadores, das subcomissões de trabalhadores;
- b) aprovação e alteração dos estatutos;
- c) adesão a comissões coordenadoras.

4- As votações previstas no número anterior decorrerão nos termos da lei e destes estatutos.

5- O plenário ou a CT podem submeter outras matérias ao sistema de votação previsto no número 3.

6- São obrigatoriamente precedidas de discussão em plenário as seguintes matérias:

- a) Eleição e destituição da comissão de trabalhadores ou de algum dos seus membros;
- b) Eleição e destituição das subcomissões de trabalhadores ou de algum dos seus membros;
- c) Alteração dos estatutos.

7- A comissão de trabalhadores ou o plenário podem submeter a discussão prévia qualquer deliberação.

SECÇÃO II

Comissão de trabalhadores

SUBSECÇÃO I

Disposições gerais

Artigo 12.º

Natureza

1- A comissão de trabalhadores (CT) é o órgão democraticamente designado, investido e controlado pelo colectivo dos trabalhadores para o exercício das atribuições, competências e direitos reconhecidos na Constituição da República, na lei e nestes estatutos.

2- Como forma de organização, expressão e actuação democráticas do colectivo dos trabalhadores, a CT exerce em nome próprio a competência e direitos referidos no número anterior.

Artigo 13.º

Autonomia e independência

1- A CT é independente do patronato, do Estado, dos partidos e associações políticas, das confissões religiosas, das associações sindicais e, em geral, de qualquer organização ou entidade estranha ao colectivo dos trabalhadores.

2- As entidades e associações patronais estão proibidas de promoverem a constituição, manutenção e actuação da CT, ingerirem-se no seu funcionamento e actividade ou, de qualquer modo, influírem sobre a CT, designadamente através de pressões económicas.

Artigo 14.º

Competência

1- Compete à CT, designadamente:

- a) Defender os direitos e interesses profissionais dos trabalhadores;
- b) Receber todas as informações necessárias ao exercício da sua actividade;
- c) Exercer o controlo de gestão na empresa;
- d) Participar nos processos de reestruturação da empresa, especialmente no tocante a acções de formação ou quando ocorra alteração das condições de trabalho;
- e) Intervir, através das comissões coordenadoras às quais aderir, na reorganização do respectivo sector de actividade económica;
- f) Gerir ou participar na gestão das obras sociais da empresa;
- g) Participar na elaboração da legislação do trabalho;
- h) Em geral, exercer todas as atribuições e competências que por lei lhes sejam reconhecidas.

Artigo 15.º

Controlo de gestão

1- O controlo de gestão visa promover a intervenção e o empenhamento dos trabalhadores na vida da empresa.

2- O controlo de gestão é exercido pela CT, nos termos e segundo as formas previstas na Constituição da República, na lei e nestes estatutos.

3- Em especial, para o exercício do controlo de gestão, a CT tem o direito de:

- a) Apreciar e emitir parecer sobre o orçamento da empresa e suas alterações, bem como acompanhar a respectiva execução;

b) Promover a adequada utilização dos recursos técnicos, humanos e financeiros;

c) Promover, junto dos órgãos de gestão e dos trabalhadores, medidas que contribuam para a melhoria da actividade da empresa, designadamente nos domínios dos equipamentos e da simplificação administrativa;

d) Apresentar aos órgãos competentes da empresa sugestões, recomendações ou críticas tendentes à qualificação inicial e à formação contínua dos trabalhadores, bem como à melhoria das condições de vida e de trabalho, nomeadamente na segurança, higiene e saúde;

e) Defender junto dos órgãos de gestão e fiscalização da empresa e das autoridades competentes os legítimos interesses dos trabalhadores.

4- No exercício das suas competências e direitos, designadamente no controlo das decisões económicas e sociais da entidade patronal, a CT conserva a sua autonomia, não assume poderes de gestão e, por isso, não se substitui aos órgãos da empresa nem à sua hierarquia administrativa, técnica e funcional, nem com eles se corresponsabiliza.

5- A competência da CT para o exercício do controlo de gestão não pode ser delegada noutras entidades.

Artigo 16.º

Relações com as organizações sindicais

A actividade da CT e, designadamente, o disposto no artigo anterior, é desenvolvida sem prejuízo das atribuições e competências das organizações sindicais dos trabalhadores.

Artigo 17.º

Deveres

São deveres da CT, designadamente:

a) Realizar uma actividade permanente e dedicada de organização dos trabalhadores, da sua mobilização e de reforço da sua unidade;

b) Garantir e desenvolver a participação democrática dos trabalhadores no funcionamento, direcção, controlo e em toda a actividade do colectivo dos trabalhadores e dos seus órgãos, assegurando a democracia interna a todos os níveis;

c) Promover o esclarecimento e a formação cultural, técnica, profissional e social dos trabalhadores, de modo a permitir o desenvolvimento da sua consciência enquanto produtores de riqueza e a reforçar o seu empenhamento responsável na defesa dos seus direitos e interesses;

d) Exigir da entidade patronal, do órgão de gestão e de todas as entidades públicas competentes o cumprimento e aplicação das normas constitucionais e legais respeitantes aos direitos dos trabalhadores;

e) Estabelecer laços de solidariedade e cooperação com as comissões de trabalhadores de outras empresas e comissões coordenadoras;

f) Cooperar, na base do reconhecimento da sua independência recíproca, com as organizações sindicais dos trabalhadores da empresa, na prossecução dos objectivos comuns a todos os trabalhadores.

SUBSECÇÃO II

Direitos instrumentais

Artigo 18.º

Reuniões com o órgão de gestão da empresa

1- A CT tem o direito de reunir periodicamente com o órgão de gestão, para discussão e análise dos assuntos relacionados com o exercício das suas atribuições, e de obter as informações necessárias à realização dessas atribuições.

2- As reuniões realizam-se, pelo menos, uma vez por mês, mas deverão ter lugar sempre que necessário, para os fins indicados no número anterior.

3- Das reuniões referidas neste artigo é lavrada acta, elaborada pelo órgão de gestão, que deve ser aprovada e assinada por todos os presentes.

4- O disposto nos números anteriores aplica-se igualmente às subcomissões de trabalhadores, em relação às direcções dos respectivos estabelecimentos.

Artigo 19.º

Informação

1- Nos termos da Constituição da República e da lei, a CT tem direito a que lhe sejam fornecidas todas as informações necessárias ao exercício da sua actividade.

2- Ao direito previsto no número anterior correspondem, legalmente, deveres de informação, vinculando não só o órgão de gestão da empresa, mas também todas as entidades públicas competentes para as decisões relativamente às quais a CT tem o direito de intervir.

3- O dever de informação que recai sobre o órgão de gestão da empresa abrange, designadamente, as seguintes matérias:

- a) Planos gerais de actividade e orçamento;
- b) Organização da produção e suas implicações no grau da utilização dos trabalhadores e do equipamento;
- c) Situação de aprovisionamento;
- d) Previsão, volume e administração de vendas;
- e) Gestão de pessoal e estabelecimento dos seus critérios básicos, montante da massa salarial e sua distribuição por grupos ou escalões profissionais, regalias sociais, produtividade e absentismo;
- f) Situação contabilística, compreendendo o balanço, conta de resultados e balancetes;
- g) Modalidades de financiamento;
- h) Encargos fiscais e parafiscais;
- i) Projectos de alteração do objecto, do capital social e/ou de reconversão da actividade da empresa.

4- As informações previstas neste artigo são requeridas, por escrito, pela CT ou pelos seus membros, à administração da empresa.

5- Nos termos da lei, a administração da empresa deve responder por escrito, prestando as informações requeridas, no prazo de 8 dias, que poderá ser alargado até ao máximo de 15 dias, se a complexidade da matéria o justificar.

6- O disposto no número anterior não prejudica nem substitui as reuniões previstas no artigo 17.º

Artigo 20.º

Parecer prévio

1- Têm de ser obrigatoriamente precedidos de parecer escrito da CT, os seguintes actos de decisão da empresa:

- a) Regulação da utilização de equipamento tecnológico para vigilância, à distância, do local de trabalho;
- b) Tratamento de dados biométricos;
- c) Elaboração de regulamentos internos da empresa;
- d) Celebração de contratos de viabilização ou contratos-programa;
- e) Encerramento de estabelecimentos ou de linhas de produção;
- f) Dissolução ou requerimento de declaração de insolvência da empresa;
- g) Quaisquer medidas de que resulte uma diminuição sensível do número de trabalhadores da empresa, ou agravamento substancial das suas condições de trabalho e, ainda, as decisões susceptíveis de desencadear mudanças substanciais no plano da organização de trabalho ou dos contratos de trabalho;
- h) Estabelecimento do plano anual e elaboração do mapa de férias dos trabalhadores da empresa;
- i) Definição e organização dos horários de trabalho aplicáveis a todos ou a parte dos trabalhadores da empresa;
- j) Modificação dos critérios de base de classificação profissional e de promoções;
- k) Mudança de local de actividade da empresa ou estabelecimento;
- l) Despedimento individual de trabalhadores;
- m) Despedimento colectivo;
- n) Mudança, a título individual ou colectivo, do local de trabalho de quaisquer trabalhadores;
- o) Balanço Social.

2- O parecer é solicitado à CT, por escrito, pela administração da empresa e deve ser emitido no prazo máximo de 10 dias, a contar da data da recepção do escrito em que for solicitado, se outro maior não for concedido ou acordado, em atenção à extensão ou complexidade da matéria.

3- Nos casos a que se refere a alínea c) do número 1, o prazo de emissão do parecer é de 5 dias.

4- Quando a CT solicitar informações sobre matérias relativamente às quais tenha sido requerida a emissão de parecer, ou quando haja lugar à realização de reunião, nos termos do artigo 18.º, o prazo conta-se a partir da prestação das informações solicitadas, ou da realização da reunião.

5- Decorridos os prazos referidos nos números 2, 3 e 4 sem que o parecer tenha sido entregue à entidade que o tiver solicitado, considera-se preenchida a exigência referida no número 1.

6- A prática de qualquer dos actos referidos no número 1 sem que previamente tenha sido solicitado, de forma regular, o parecer da comissão de trabalhadores determina a respectiva nulidade nos termos gerais de direito.

Artigo 21.º

Reestruturação da empresa

1- O direito de participar em processos de reestruturação

da empresa deve ser exercido:

- a) Pela CT, quando se trate da reestruturação da empresa;
- b) Pela correspondente comissão coordenadora, quando se trate da reestruturação de empresas do sector, cujas comissões de trabalhadores aquela coordena.

2- Neste âmbito, as CT e as comissões coordenadoras gozam dos seguintes direitos:

- a) O direito de serem previamente ouvidas e de emitirem parecer, nos termos e prazos previstos no artigo anterior, sobre os planos ou projectos de reorganização aí referidos;
- b) O direito de serem informadas sobre a evolução dos actos subsequentes;
- c) O direito de ter acesso à formulação final dos instrumentos de reestruturação e de sobre eles se pronunciar antes de aprovados;
- d) O direito de reunirem com os órgãos encarregados dos trabalhos preparatórios de reestruturação;
- e) O direito de emitirem juízos críticos, de formular sugestões e de deduzir reclamações junto dos órgãos sociais da empresa, ou das entidades competentes.

Artigo 22.º

Defesa de interesses profissionais e direitos dos trabalhadores

Em especial, para defesa de interesses profissionais e direitos dos trabalhadores a comissão de trabalhadores goza dos seguintes direitos:

- a) Intervir no procedimento disciplinar para despedimento individual; ter conhecimento do processo desde o seu início; controlar a respectiva regularidade, bem como a exigência de justa causa, através da emissão de parecer prévio, tudo nos termos da legislação aplicável;
- b) Intervir no controlo dos motivos e do processo para despedimento colectivo, através de parecer prévio, nos termos da legislação aplicável;
- c) Ser ouvida pela entidade patronal sobre a elaboração do mapa de férias, na falta de acordo com os trabalhadores sobre a respectiva marcação.

Artigo 23.º

Gestão de serviços sociais

A CT tem o direito de participar na gestão dos serviços sociais destinados aos trabalhadores da empresa.

Artigo 24.º

Participação na elaboração da legislação do trabalho

A participação da CT na elaboração da legislação do trabalho é feita nos termos da lei.

SUBSECÇÃO III

Garantias e condições para o exercício da competência e direitos da CT

Artigo 25.º

Tempo para o exercício de voto

1- Os trabalhadores, nas deliberações que, em conformidade com a lei e com estes estatutos, o requeiram, têm o direito

de exercer o voto no local de trabalho e durante o horário de trabalho.

2- O exercício do direito previsto no número 1 não pode causar quaisquer prejuízos ao trabalhador e o tempo despendido conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo.

Artigo 26.º

Plenários e reuniões

1- A comissão e a subcomissão de trabalhadores podem convocar plenários de trabalhadores a realizar no local de trabalho:

a) Durante o horário de trabalho da generalidade dos trabalhadores até um período máximo de 15 horas por ano, que conta como tempo de serviço efectivo, desde que seja assegurado o funcionamento de serviços de natureza urgente e essencial.

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

2- O tempo despendido nas reuniões referidas na alínea a) do número 1 não pode causar quaisquer prejuízos ao trabalhador e conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço.

3- A comissão ou a subcomissão de trabalhadores devem comunicar aos órgãos da empresa, com a antecedência mínima de 48 horas, a data, o número previsível de participantes, a hora, o local em que pretendem que a reunião de trabalhadores se efectue e afixar a respectiva convocatória.

4- No caso de reunião a realizar durante o horário de trabalho, a comissão ou subcomissão de trabalhadores devem, se for o caso, apresentar proposta que vise assegurar o funcionamento de serviços de natureza urgente e essencial.

Artigo 27.º

Acção no interior da empresa

1- A comissão e a subcomissão de trabalhadores tem direito a realizar, nos locais de trabalho e durante o horário de trabalho, todas as actividades relacionadas com o exercício das suas atribuições e direitos.

2- Este direito compreende o livre acesso aos locais de trabalho, a circulação nos mesmos e o contacto directo com os trabalhadores.

Artigo 28.º

Afixação e distribuição de documentos

1- A CT e a subCT têm o direito de afixar todos os documentos relativos aos interesses dos trabalhadores, em local adequado para o efeito, posto à sua disposição pela entidade patronal.

2- A CT e a subCT têm o direito de efectuar a distribuição daqueles documentos nos locais de trabalho e durante o horário de trabalho.

Artigo 29.º

Instalações adequadas

A CT tem direito a instalações adequadas, no interior da empresa, para o exercício das suas funções.

Artigo 30.º

Meios materiais e técnicos

A CT tem direito a obter, do órgão de gestão da empresa, os meios materiais e técnicos necessários para o desempenho das suas atribuições.

Artigo 31.º

Crédito de horas

1- Para o exercício das suas funções, cada um dos membros das seguintes estruturas tem direito aos créditos mensais seguintes:

- a) Subcomissão de trabalhadores, oito horas;
- b) Comissão de trabalhadores, vinte e cinco horas;
- c) Comissão coordenadora, vinte horas.

2- O trabalhador que seja membro de mais do que uma das estruturas referidas no número 1 não pode acumular os correspondentes créditos de horas.

Artigo 32.º

Faltas

1- Consideram-se justificadas e contam, para todos os efeitos, como tempo de serviço, as ausências dos trabalhadores que sejam membros das estruturas de representação colectiva dos trabalhadores, designadamente da CT, de subcomissões e comissões coordenadoras, no exercício das suas atribuições e competências.

2- As ausências previstas no número anterior, que excedam o crédito de horas definido por lei e por estes estatutos, consideram-se justificadas e contam como tempo de serviço efectivo, salvo para efeito de retribuição.

Artigo 33.º

Proibição de actos de discriminação contra trabalhadores

É proibido e considerado nulo e de nenhum efeito todo o acordo ou acto que vise:

- a) Subordinar o emprego de qualquer trabalhador à condição de este participar ou não nas actividades e órgãos, ou de se demitir dos cargos previstos nestes estatutos;
- b) Despedir, transferir ou, por qualquer modo, prejudicar um trabalhador por motivo das suas actividades e posições relacionadas com as formas de organização e intervenção dos trabalhadores previstas nestes estatutos.

Artigo 34.º

Protecção legal

Os membros das CT, subcomissões e das comissões coordenadoras, além do previsto nestes estatutos, gozam dos direitos e da protecção legal reconhecidos pela Constituição da República e pela lei aos membros das estruturas de representação colectiva dos trabalhadores.

Artigo 35.º

Personalidade jurídica e capacidade judiciária

1- A CT adquire personalidade jurídica pelo registo dos seus estatutos no ministério responsável pela área laboral.

2- A capacidade da CT abrange todos os direitos e obrigações necessários ou convenientes para a prossecução dos seus fins.

3- A CT tem capacidade judiciária, podendo ser parte em tribunal para a realização e defesa dos seus direitos e dos trabalhadores que lhe compete defender.

4- A CT goza de capacidade judiciária activa e passiva, sem prejuízo dos direitos e da responsabilidade individual de cada um dos seus membros.

5- Qualquer dos seus membros, devidamente credenciado, pode representar a CT em juízo, sem prejuízo do estabelecido nestes estatutos sobre o número de assinaturas necessárias para a obrigar.

SUBSECÇÃO IV

Composição, organização e funcionamento da CT

Artigo 36.º

Sede

A sede da CT localiza-se na sede da empresa, Edifício ART's - Av. D. João II, Lote 1.18.01.

Artigo 37.º

Composição

1- A CT é composta por 9 membros efectivos.

2- Os membros da comissão podem a qualquer momento renunciar ao respectivo mandato, caso entendam não poder dar cabal cumprimento aos fins da comissão vertidos na lei e nestes estatutos.

3- Em caso de renúncia, destituição ou perda do mandato de um dos seus membros, a sua substituição faz-se pelo elemento suplente da lista a que pertencia o membro a substituir, ou, por impossibilidade deste, pelo que se segue, e, assim, sucessivamente.

4- Na impossibilidade de substituição de um elemento, o plenário elege uma comissão provisória, que requererá à CE a convocação e organização do novo acto eleitoral e que terá de realizar-se no prazo máximo de 90 dias após a realização do plenário.

Artigo 38.º

Duração do mandato

O mandato da CT é de dois anos.

Artigo 39.º

Perda do mandato

1- Perde o mandato o membro da CT que faltar injustificadamente a três reuniões seguidas ou seis interpoladas.

2- A sua substituição faz-se por iniciativa da CT, nos termos do número 2 do artigo 38.º

Artigo 40.º

Delegação de poderes

1- É lícito a qualquer membro da CT delegar noutro a sua

competência, mas essa delegação só produz efeitos numa única reunião da CT.

2- Em caso de gozo de férias ou impedimento de duração não superior a um mês, a delegação de poderes produz efeitos durante o período indicado.

3- A delegação de poderes está sujeita a forma escrita, devendo indicar-se expressamente os fundamentos, o prazo e a identificação do mandatário.

Artigo 41.º

Poderes para obrigar a CT

1- Para obrigar a CT são necessárias as assinaturas de, pelo menos, quatro dos seus membros.

2- Em assuntos de mero expediente basta a assinatura de um membro da CT.

Artigo 42.º

Coordenação e deliberações

1- A actividade da CT é coordenada por um secretariado, cuja composição ela própria determinará, com o objectivo de concretizar as deliberações da comissão.

2- O secretariado é eleito na primeira reunião que tiver lugar após a tomada de posse.

3- As deliberações da CT são tomadas pela maioria simples de votos dos membros presentes, sendo válidas desde que nelas participe a maioria absoluta dos seus membros.

Artigo 43.º

Reuniões

1- A CT reúne ordinariamente pelo menos uma vez por mês.

2- A CT reúne extraordinariamente a requerimento do secretariado, ou de, pelo menos, dois dos membros daquela, sempre que ocorram motivos que o justifiquem.

3- A CT reúne extraordinariamente, de emergência, com convocação informal, através de contactos entre os seus membros, sempre que ocorram factos que, pela sua natureza urgente, imponham uma tomada de posição em tempo útil.

Artigo 44.º

Financiamento

1- Constituem receitas da CT:

- a) As contribuições voluntárias dos trabalhadores;
- b) O produto de iniciativas de recolha de fundos;
- c) O produto de vendas de documentos e outros materiais editados pela CT.

SUBSECÇÃO V

Subcomissões de trabalhadores (sub-CT)

Artigo 45.º

Princípio geral

1- Podem ser constituídas subcomissões de trabalhadores (sub-CT) nos diversos locais de trabalho ou estabelecimen-

tos, para uma melhor intervenção, participação e empenhamento dos trabalhadores na vida da empresa.

2- A actividade das sub-CT é regulada nos termos da lei e dos presentes estatutos.

Artigo 46.º

Mandato

1- A duração do mandato das sub-CT é de dois anos, devendo coincidir com o da CT.

2- Se a maioria dos membros da sub-CT mudar de local de trabalho ou estabelecimento, deverão realizar-se eleições para uma nova sub-CT, cujo mandato terminará com o da respectiva CT.

3- Se a constituição da sub-CT só for possível após a eleição da CT - designadamente, por se ter criado um novo local de trabalho ou estabelecimento na empresa - o mandato daquela termina com o da CT em funções na data da sua eleição.

Artigo 47.º

Composição

As sub-CT são compostas pelo número máximo de membros previsto na lei, devendo o respectivo caderno eleitoral corresponder aos trabalhadores do local de trabalho ou estabelecimento.

SUBSECÇÃO VI

Comissões coordenadoras

Artigo 48.º

Princípio geral

A CT articulará a sua acção com as coordenadoras de CT do mesmo grupo e/ou sector de actividade económica e da sua região administrativa, no sentido do fortalecimento da cooperação e da solidariedade e para intervirem na elaboração dos planos sócio-económicos do sector e da região respectiva, bem como em iniciativas que visem a prossecução dos seus fins estatutários e legais.

CAPÍTULO III

Processo eleitoral

Artigo 49.º

Capacidade eleitoral

São eleitores e elegíveis todos os trabalhadores da empresa, independentemente da sua relação laboral ou antiguidade na empresa.

Artigo 50.º

Princípios gerais sobre o voto

1- O voto é directo e secreto.

2- É permitido o voto por correspondência aos trabalha-

dores que se encontrem temporariamente deslocados do seu local de trabalho habitual por motivo de serviço, aos trabalhadores em cujo local de trabalho não haja mesa eleitoral e aos que estejam em gozo de férias ou ausentes por motivo de baixa.

3- A conversão dos votos em mandatos faz-se de harmonia com o método de representação proporcional da média mais alta de Hondt.

Artigo 51.º

Comissão eleitoral

1- A comissão eleitoral (CE) é composta por três membros eleitos pela comissão de trabalhadores, de entre os seus membros.

2- Na falta de CE, a mesma é constituída por um representante de cada uma das listas concorrentes e igual número de representantes dos trabalhadores que convocaram a eleição.

3- O número de membros referido no número 1 será acrescido de 1 representante eleito e indicado por cada uma das listas concorrentes ao acto eleitoral, que o apresente com a respectiva candidatura.

4- Na primeira reunião, a CE designará o seu coordenador.

5- A CE preside, dirige e coordena todo o processo eleitoral, assegura a igualdade de oportunidades e imparcialidade no tratamento das listas e garante a legalidade e regularidade estatutária de todos os actos praticados no âmbito daquele processo, designadamente a correcta inscrição nos cadernos eleitorais, a contagem dos votos, o apuramento dos resultados e a sua publicação, com o nome dos eleitos para a comissão de trabalhadores.

6- O mandato da CE inicia-se com a eleição a que se refere o número 1, suspende-se após a finalização do processo eleitoral e termina com a eleição da nova comissão eleitoral.

7- No caso de extinção da CT antes do fim do mandato, a CE assume o exercício de funções e convocará eleições antecipadas.

8- A CE deliberará validamente desde que estejam presentes metade mais um dos seus membros, as suas deliberações são tomadas por maioria simples dos presentes e terão de constar em acta elaborada para o efeito.

9- Em caso de empate na votação, o coordenador tem voto de qualidade.

10- As reuniões da CE são convocadas pelo coordenador, ou por três dos seus membros, com uma antecedência mínima de 48 horas, salvo se houver aceitação unânime de um período mais curto.

Artigo 52.º

Caderno eleitoral

1- A empresa deve entregar o caderno eleitoral aos trabalhadores que procedem à convocação da votação ou à CE, conforme o caso, no prazo de 48 horas após a recepção da cópia da convocatória, procedendo aqueles à sua imediata afixação na empresa.

2- O caderno eleitoral deve conter o nome dos trabalhadores da empresa e, sendo caso disso, agrupados por estabelecimento, à data da convocação da votação.

Artigo 53.º

Convocatória da eleição

1- O acto eleitoral é convocado com a antecedência mínima de 15 dias sobre a respectiva data.

2- A convocatória menciona expressamente o dia, o local, o horário e o objecto da votação.

3- A convocatória é afixada nos locais usuais para afixação de documentos de interesse para os trabalhadores e nos locais onde funcionarão mesas de voto e será difundida pelos meios adequados, de modo a garantir a mais ampla publicidade.

4- Uma cópia da convocatória é remetida pela entidade convocante ao órgão de gestão da empresa, na mesma data em que for tornada pública, por meio de carta registada com aviso de recepção, ou entregue por protocolo.

Artigo 54.º

Quem convoca o acto eleitoral

O acto eleitoral é convocado pela CE constituída nos termos dos estatutos ou, na sua falta por, 100 ou 20 % dos trabalhadores da empresa.

Artigo 55.º

Candidaturas

1- Podem propor listas de candidatura à eleição da CT 20 % ou 100 trabalhadores da empresa inscritos nos cadernos eleitorais.

2- Podem propor listas de candidatura à eleição da sub-CT 10 % de trabalhadores do respectivo estabelecimento inscritos nos cadernos eleitorais.

3- Nas listas de candidatura referidas no número 1 e número 2 deste artigo é permitida a inclusão de uma lista de suplentes em número nunca superior aos candidatos efectivos.

4- Nenhum trabalhador pode subscrever ou fazer parte de mais de uma lista de candidatura.

5- As candidaturas deverão ser identificadas por um lema ou sigla.

6- As candidaturas são apresentadas até 10 dias antes da data para o acto eleitoral.

7- A apresentação consiste na entrega da lista à comissão eleitoral, acompanhada de uma declaração de aceitação assinada, individual ou colectivamente, por todos os candidatos, e subscrita, nos termos do número 1 deste artigo, pelos proponentes.

8- A comissão eleitoral entrega aos apresentantes um recibo, com a data e a hora da apresentação e regista essa mesma data e hora no original recebido.

9- Todas as candidaturas têm direito a fiscalizar, através do delegado designado, toda a documentação recebida pela comissão eleitoral, para os efeitos deste artigo.

Artigo 56.º

Rejeição de candidaturas

1- A CE deve rejeitar de imediato as candidaturas entregues fora de prazo ou que não venham acompanhadas da do-

cumentação exigida no artigo anterior.

2- A CE dispõe do prazo máximo de dois dias a contar da data de apresentação, para apreciar a regularidade formal e a conformidade da candidatura com estes estatutos.

3- As irregularidades e violações a estes estatutos que vierem a ser detectadas, podem ser supridas pelos proponentes, para o efeito notificados pela CE, no prazo máximo de dois dias, a contar da respectiva notificação.

4- As candidaturas que, findo o prazo referido no número anterior, continuarem a apresentar irregularidades e a violar o disposto nestes estatutos são definitivamente rejeitadas, por meio de declaração escrita, com indicação dos fundamentos, assinada pela CE e entregue aos proponentes.

Artigo 57.º

Aceitação das candidaturas

1- Até ao 8.º dia anterior à data marcada para o acto eleitoral, a CE publica, por meio de afixação nos locais indicados no número 3 do artigo 55.º, as candidaturas aceites.

2- A identificação das candidaturas previstas no número anterior é feita por meio de letra, que funcionará como sigla, atribuída pela CE a cada uma delas, por ordem cronológica de apresentação, com início na letra A.

Artigo 58.º

Campanha eleitoral

1- A campanha eleitoral visa o esclarecimento dos eleitores e tem lugar entre a data de afixação da aceitação das candidaturas e o final do dia anterior à eleição.

2- As despesas com a propaganda eleitoral são custeadas pelas respectivas candidaturas.

Artigo 59.º

Local e horário da votação

1- A votação inicia-se trinta minutos antes do começo e termina, pelo menos, sessenta minutos depois do termo do período de funcionamento da empresa, podendo os trabalhadores dispor do tempo indispensável para votar durante o respectivo horário de trabalho.

2- A votação realiza-se simultaneamente em todos os locais de trabalho e estabelecimentos da empresa e com idêntico formalismo.

3- Os trabalhadores têm o direito de votar durante o respectivo horário de trabalho, dispondo para isso do tempo indispensável para o efeito.

Artigo 60.º

Mesas de voto

1- Haverá uma mesa de voto central, onde serão descarregados os votos por correspondência.

2- Cada mesa não pode ter mais de 500 eleitores.

3- Devem ser constituídas mesas de voto nos estabelecimentos com mais de 10 trabalhadores.

4- Os trabalhadores dos estabelecimentos referidos no número anterior podem ser agregados, para efeitos de votação, a uma mesa de voto de estabelecimento diferente.

5- As mesas são colocadas no interior dos locais de trabalho, de modo a que os trabalhadores possam votar sem prejudicar o normal funcionamento da empresa ou do estabelecimento.

6- Os trabalhadores têm direito a votar dentro do seu horário de trabalho.

Artigo 61.º

Composição e forma de designação das mesas de voto

1- As mesas são compostas por um presidente e dois vogais, escolhidos de entre os trabalhadores com direito a voto e que ficam dispensados da respectiva prestação de trabalho.

2- Os membros das mesas de voto são designados pela CE.

3- A seu pedido, a CE será coadjuvada pela CT e pelas sub-CT no exercício das suas competências, designadamente, nos estabelecimentos geograficamente dispersos.

4- Cada candidatura pode designar um delegado, junto de cada mesa de voto, para acompanhar e fiscalizar todas as operações.

Artigo 62.º

Boletins de voto

1- O voto é expresso em boletins de voto de forma rectangular e com as mesmas dimensões para todas as listas, impressos em papel da mesma cor, liso e não transparente.

2- Em cada boletim são impressas as designações das candidaturas submetidas a sufrágio e as respectivas siglas e símbolos, se os tiverem.

3- Na linha correspondente a cada candidatura figura um quadrado em branco destinado a ser assinalado com a escolha do eleitor.

4- A impressão dos boletins de voto fica a cargo da CE, que assegura o seu fornecimento às mesas na quantidade necessária e suficiente, de modo a que a votação possa iniciar-se dentro do horário previsto.

5- A CE envia, com a antecedência necessária, os boletins de voto aos trabalhadores com direito a votarem por correspondência.

Artigo 63.º

Acto eleitoral

1- Compete à mesa dirigir os trabalhos do acto eleitoral.

2- Antes do início da votação, o presidente da mesa mostra aos presentes a urna aberta, de modo a certificar que ela está vazia, fechando-a de seguida e procedendo à respectiva selagem.

3- Os votantes são identificados, assinam a lista de presenças, recebem o boletim de voto do presidente da mesa e os vogais descarregam o nome no caderno eleitoral.

4- Em local afastado da mesa, o votante assinala o boletim de voto com uma cruz no quadrado correspondente à lista em que vota, dobra-o em quatro e entrega-o ao presidente da mesa, que o introduz na urna.

5- O registo dos votantes contém um termo de abertura e um termo de encerramento, com indicação do número total de páginas e é assinado e rubricado em todas as páginas pe-

los membros da mesa, ficando a constituir parte integrante da acta da respectiva mesa.

Artigo 64.º

Votação por correspondência

1- Os votos por correspondência são remetidos à CE até vinte e quatro horas antes do fecho da votação.

2- A remessa é feita por carta, com indicação do nome do remetente, dirigida à CE, e só por esta pode ser aberta.

3- O votante, depois de assinalar o voto, dobra o boletim de voto em quatro, introduzindo-o num envelope, que fechará, assinalando-o com os dizeres «Voto por correspondência», nome e assinatura, introduzindo-o, por sua vez, no envelope que enviará pelo correio.

4- Depois do encerramento das urnas, a CE procede à abertura do envelope exterior, regista em seguida no registo de votantes o nome do trabalhador, com a menção «Voto por correspondência» e, finalmente, entrega o envelope ao presidente da mesa central que, abrindo-o, faz de seguida a introdução do boletim na urna.

Artigo 65.º

Valor dos votos

1- Considera-se voto em branco o boletim de voto que não tenha sido objecto de qualquer tipo de marca.

2- Considera-se nulo o voto em cujo boletim:

a) Tenha sido assinalado mais de um quadrado ou quando haja dúvidas sobre qual o quadrado assinalado;

b) Tenha sido feito qualquer corte, desenho ou rasura ou quando tenha sido escrita qualquer palavra.

3- Considera-se também nulo o voto por correspondência, quando o boletim de voto não chega ao seu destino nas condições previstas no artigo 66.º, ou seja, sem o nome e assinatura e em envelopes que não estejam devidamente fechados.

4- Considera-se válido o voto em que a cruz, embora não perfeitamente desenhada ou excedendo os limites do quadrado, assinala inequivocamente a vontade do votante.

Artigo 66.º

Abertura das urnas e apuramento

1- O acto de abertura das urnas e o apuramento final têm lugar, simultaneamente, em todas as mesas e locais de votação e são públicos.

2- De tudo o que se passar em cada mesa de voto é lavrada uma acta que, depois de lida em voz alta e aprovada pelos membros da mesa, é por eles assinada no final e rubricada em todas as páginas, dela fazendo parte integrante o registo de votantes.

3- Uma cópia de cada acta referida no número anterior é afixada junto do respectivo local de votação, durante o prazo de três dias a contar da data do apuramento respectivo.

4- O apuramento global da votação é feito pela CE, que lava a respectiva acta, com base nas actas das mesas de voto, nos termos do número 2, com base nas actas das mesas de voto pela comissão eleitoral.

6- A comissão eleitoral, seguidamente, proclama os resultados e os eleitos.

Artigo 67.º

Publicidade

1- No prazo de 15 dias a contar do apuramento do resultado, a CE comunica o resultado da votação à administração da empresa e afixa-o no local ou locais em que a votação teve lugar.

2- No prazo de 10 dias a contar do apuramento do resultado, a CE requer ao ministério responsável pela área laboral:

a) O registo da eleição dos membros da CT e das sub-CT, juntando cópias certificadas das listas concorrentes, bem como cópias certificadas das actas do apuramento global e das mesas de voto, acompanhadas dos documentos do registo dos votantes;

b) O registo dos estatutos ou das suas alterações, se for o caso, com a sua junção, bem como das cópias certificadas das actas do apuramento global e das mesas de voto, acompanhadas dos documentos de registo dos votantes.

3- A CT e as sub-CT iniciam as suas funções depois da publicação dos resultados eleitorais no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

Artigo 68.º

Recursos para impugnação da eleição

1- Qualquer trabalhador com direito a voto tem o direito de impugnar a eleição com fundamento em violação da lei ou destes estatutos.

2- O recurso, devidamente fundamentado, é dirigido por escrito à CE, que o aprecia e delibera, no prazo de 48 horas.

3- Das deliberações da CE cabe recurso para o plenário, se elas tiverem influência no resultado da eleição.

4- O disposto no número anterior não prejudica o direito de qualquer trabalhador com direito a voto impugnar a eleição, nos termos legais, perante o representante do Ministério Público da área da sede da empresa.

5- A propositura da acção pelo representante do Ministério Público suspende a eficácia do acto impugnado.

Artigo 69.º

Destituição da CT

1- A CT pode ser destituída a todo o tempo por deliberação dos trabalhadores da empresa.

2- A votação é convocada pela CT, a requerimento de, pelo menos, 20 % ou 100 trabalhadores da empresa.

3- Os requerentes podem convocar directamente a votação, nos termos do artigo 5.º, se a CT o não fizer no prazo máximo de 15 dias a contar da data de recepção do requerimento.

4- O requerimento previsto no número 2 e a convocatória devem conter a indicação sucinta dos fundamentos invocados.

5- A deliberação é precedida de discussão em plenário.

6- No mais, aplicam-se à deliberação, com as adaptações necessárias, as regras referentes à eleição da CT.

7- Devem participar na votação de destituição da CT um mínimo de 51 % dos trabalhadores e haver mais de dois terços de votos favoráveis à destituição.

Artigo 70.º

Eleição e destituição das subcomissões de trabalhadores (sub-CT)

1- À eleição e destituição das sub-CT são aplicáveis, com as necessárias adaptações, as normas deste capítulo.

Artigo 71.º

Outras deliberações por voto secreto

As regras constantes do capítulo aplicam-se, com as necessárias adaptações, a quaisquer outras deliberações que devam ser tomadas por voto secreto, designadamente a alteração destes estatutos.

CAPÍTULO IV

Disposições finais

Artigo 72.º

Património

Em caso de extinção da CT, o seu património, se o houver, será entregue à coordenadora regional de Lisboa (ou do Porto, de Braga ou de Setúbal, consoante a localização geográfica da CT) ou, se esta não puder ou não quiser aceitar, à união de sindicatos da região respectiva.

Artigo 73.º

Entrada em vigor

Estes estatutos entram em vigor no dia imediato à sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

Registado em 21 de fevereiro de 2017, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 6, a fl. 21 do livro n.º 2.

II - ELEIÇÕES

BNP Paribas Securities Services, SA - Sucursal em Portugal - Eleição

Identidade dos membros da comissão de trabalhadores, eleitos em 31 de janeiro de 2017, para o mandato de dois anos.

Efetivos:

- 1- Stella Reis, cartão de cidadão n.º 13002695.
- 2- Philippe Roucoux.
- 3- Alexandre Huchet.

- 4- Sílvia Coelho, cartão de cidadão n.º 14358838.
- 5- Sara Simões, cartão de cidadão n.º 13191854.
- 6- Milton Pereira, cartão de cidadão n.º 11720373.
- 7- Brice Fauchier.
- 8- João Gomes, cartão de cidadão n.º 12302150.
- 9- Renato Oliveira, cartão de cidadão n.º 11815938.

Registado em 21 de fevereiro de 2017, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 7, a fl. 21 do livro n.º 2.

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

I - CONVOCATÓRIAS

LBC Tanquipor, SA - Convocatória

Nos termos da alínea *a*) do número 1 do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, procede-se à publicação da comunicação efetuada pelo Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia, e Atividades do Ambiente do Sul - SITE SUL 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 3 de fevereiro de 2017, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa LBC Tanquipor, SA.

«Vimos, pelo presente, comunicar a V. Ex.^{as}, com a antecedência exigida na Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, que no dia 9 de maio de 2017, se irá realizar na empresa abaixo identificada, o ato eleitoral com vista à eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho.

Nome da empresa: LBC Tanquipor, SA.

Sede: Parque Empresarial Baía do Tejo, Rua 53, 2830-139 Barreiro».

Verallia 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 dos Trabalhadores da Indústria Vidreira, 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 13 de fevereiro de 2017, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa Verallia Portugal, SA.

«Com a antecedência mínima de 90 dias, exigida no número 3 do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009, comunicamos que no dia 11 de maio de 2017, realizar-se-á na empresa Verallia Portugal, SA, sediada na Fontela, Apartado 2030, 3081-901, Figueira da Foz, do setor da embalagem de vidro, o ato eleitoral com vista à eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho, conforme o disposto nos artigos 21.º e seguintes da Lei n.º 102/2009».