

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 das alterações do contrato coletivo entre a Associação dos Comerciantes do Porto e outras e o CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outro 380

Convenções coletivas:

- Contrato coletivo entre a Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares (ANCIPA) e o Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços, Comércio, Restauração e Turismo - SITESE (confeitaria e conservação de fruta - administrativos) - Alteração salarial e outras 382

- Contrato coletivo entre a Associação Portuguesa dos Industriais de Curtumes e a Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal - FESETE - Alteração salarial e outras 383

- Acordo de empresa entre a VALORSUL - Valorização e Tratamento de Resíduos Sólidos das Regiões de Lisboa e do Oeste, SA e o SINDEL - Sindicato Nacional da Indústria e da Energia - Revisão global 386

- Acordo de empresa entre a Auto-Estradas Norte Litoral - Sociedade Concessionária - AENL, SA e o CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal - Revisão global 414

- Acordo de empresa entre a F & C Portugal, Gestão de Patrimónios, SA e o Sindicato dos Bancários do Sul e Ilhas - SBSI - Revisão global 421

- Acordo de empresa entre o Colégio Valsassina, SA e o Sindicato dos Professores da Grande Lisboa - SPGL e outros 459

- Acordo de empresa entre a Sociedade de Transportes Colectivos do Porto, SA (STCP) e o Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes da Área Metropolitana do Porto - STTAMP (acordo sobre formação profissional de motoristas SP) - Alteração	477
- Contrato coletivo entre a Associação Nacional das Indústrias de Duas Rodas, Ferragens, Mobiliário e Afins e o SINDEL - Sindicato Nacional da Indústria e da Energia e outro - Integração em níveis de qualificação	478
- Acordo de empresa entre a Empresa de Transportes do Rio Guadiana, L. ^{da} e o Sindicato dos Transportes Fluviais, Costeiros e da Marinha Mercante e outro - Retificação	479
- Contrato coletivo entre a Associação Portuguesa das Indústrias de Cerâmica e de Cristalaria - APICER e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos, Abrasivos, Vidros e Similares, Construção Civil e Obras Públicas (SINTICAVS) - (indústria da cerâmica - pessoal fabril) - Revisão global - Constituição da comissão paritária	479

Decisões arbitrais:

...

Avisos de cessação da vigência de convenções coletivas:

...

Acordos de revogação de convenções coletivas:

...

Jurisprudência:

...

Organizações do trabalho:

Associações sindicais:

I – Estatutos:

- SPBraga - Sindicato dos Polícias de Braga - Constituição	480
--	-----

II – Direção:

- SPBraga - Sindicato dos Polícias de Braga - Eleição	491
- Sindicato Nacional dos Farmacêuticos - Eleição	491
- UGT - Porto, União Geral de Trabalhadores do Porto - Retificação	491

Associações de empregadores:

I – Estatutos:

...

II – Direção:

- Associação dos Comerciantes de Ourivesaria e Relojoaria do Sul - Eleição	492
--	-----

- Associação Portuguesa dos Prestadores de Serviços - APPS - Eleição	492
- Associação dos Industriais Transformadores de Vidro Plano de Portugal - Eleição	492
- ACICO - Associação Nacional de Armazenistas, Comerciantes e Importadores de Cereais e Oleaginosas - Alteração	493

Comissões de trabalhadores:

I – Estatutos:

...

II – Eleições:

- Comissão Coordenadora das Comissões de Trabalhadores da Região de Lisboa - Coordenadora da Cintura Industrial de Lisboa - CIL - Eleição	493
---	-----

Representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho:

I – Convocatórias:

- Águas do Marco, SA - Convocatória	494
- Águas de Gondomar, SA - Convocatória	494
- Águas do Porto, EM - Convocatória	494
- Águas de Gaia, EM, SA - Convocatória	495
- Câmara Municipal de Amarante - Convocatória	495
- Câmara Municipal de Baião - Convocatória	495
- Câmara Municipal de Felgueiras - Convocatória	495
- Câmara Municipal de Gondomar - Convocatória	496
- Câmara Municipal de Marco de Canaveses - Convocatória	496
- Câmara Municipal da Maia - Convocatória	496
- Câmara Municipal de Matosinhos - Convocatória	496
- Câmara Municipal de Paredes - Convocatória	497
- Câmara Municipal de Paços Ferreira - Convocatória	497
- Câmara Municipal de Penafiel - Convocatória	497
- Câmara Municipal de Santo Tirso - Convocatória	497
- Câmara Municipal da Trofa - Convocatória	498
- Câmara Municipal de Valongo - Convocatória	498
- Câmara Municipal de Vila do Conde - Convocatória	498
- Câmara Municipal de Vila Nova de Gaia - Convocatória	498
- Junta de Freguesia de Arcozelo - Convocatória	498
- Serviços Municipalizados de Electricidade, Água e Saneamento da Maia - Convocatória	499

II – Eleição de representantes:

- Serviços Municipalizados de Água e Saneamento de Almada - Eleição	499
---	-----

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

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

De acordo com o Código do Trabalho e a Portaria n.º 1172/2009, de 6 de outubro, a entrega em documento 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 das alterações do contrato coletivo entre a Associação dos Comerciantes do Porto e outras e o CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outro

As alterações do contrato coletivo entre a Associação dos Comerciantes do Porto e outras e o CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outro, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 13, de 8 de abril de 2017, abrangem as relações de trabalho entre trabalhadores e empregadores que no distrito do Porto exerçam as atividades económicas abrangidas pela convenção e nos distritos de Aveiro, Braga, Bragança, Porto, Viana do Castelo, Vila Real e Viseu se dediquem à atividade de relojoaria/reparação e comércio de ourivesaria e relojoaria, uns e outros representados pelas associações que as outorgaram.

As partes signatárias requereram a extensão das alterações da convenção no distrito do Porto, no mesmo âmbito de atividade, aos empregadores não filiados nas associações de empregadores outorgantes e trabalhadores ao seu serviço,

das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não filiados nas associações sindicais signatárias.

Foi efetuado o estudo de avaliação dos indicadores previstos nas alíneas *a)* a *e)* do número 1 da Resolução do Conselho de Ministros (RCM) n.º 82/2017, de 9 de junho de 2017. Segundo o apuramento dos Quadros de Pessoal (anexo A do Relatório Único) de 2015 estão abrangidos pelos instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho aplicáveis no mesmo âmbito de atividade 1491 trabalhadores por contra de outrem a tempo completo (TCO), excluindo os praticantes e aprendizes e o residual, sendo 26 % homens e 74 % mulheres. De acordo com os dados da amostra, o estudo indica que para 1288 TCO (86 % do total) as remunerações devidas são iguais ou superiores às remunerações convencionais enquanto para 203 TCO (14 % do total) as remunerações são inferiores às convencionais, dos quais 30 % são homens e 70 % são mulheres. Quanto ao impacto salarial da extensão, a atualização das remunerações representa um acréscimo de 1 % na massa salarial do total dos trabalhadores e de 8,3 % para os trabalhadores cujas remunerações devidas serão alteradas. Na perspetiva da promoção de melhores níveis de

coesão social o estudo indica uma ligeira redução das desigualdades.

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

A tabela salarial da convenção prevê retribuições inferiores à retribuição mínima mensal garantida (RMMG) em vigor. No entanto, a RMMG 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.

A convenção abrange a reparação de relojoaria e o comércio de ourivesaria e relojoaria nos distritos de Aveiro, Braga, Bragança, Porto, Viana do Castelo, Vila Real e Viseu. No entanto, nos distritos de Aveiro e Braga tais atividades são abrangidas por outras convenções coletivas para o comércio e respetivas portarias de extensão. A convenção abrange, ainda, o comércio retalhista de carnes do distrito do Porto. No entanto, existe também convenção coletiva, objeto de extensão, celebrada por associação de empregadores que neste distrito representa a referida atividade. Neste contexto, a presente extensão abrange as referidas atividades apenas quanto aos empregadores filiados nas associações de empregadores outorgantes e trabalhadores ao seu serviço, das categorias profissionais previstas na convenção, não filiados nas associações sindicais outorgantes.

A extensão anterior da convenção revista não abrange as relações de trabalho tituladas por 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 extensões. Considerando que a referida qualificação é adequada e que não suscitou a oposição dos interessados na extensão anterior, 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*, Separata n.º 2, de 23 de janeiro de 2018, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Ponderadas as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão de acordo com o número 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho, promove-se a extensão das alterações do contrato coletivo em causa, nos termos da anterior extensão porquanto tem, no plano social, o efeito de uniformizar as condições mínimas de trabalho dos trabalhadores e, no plano económico, o de aproximar as condições de concorrência entre empresas do mesmo setor.

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

Artigo 1.º

1- As condições de trabalho constantes das alterações do contrato coletivo entre a Associação dos Comerciantes do Porto e outras e o CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outro, com publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 13, de 8 de abril de 2017, são estendidas:

a) No distrito do Porto, às relações de trabalho entre empregadores não filiados nas associações de empregadores outorgantes que se dediquem ao comércio retalhista e ou à prestação de serviços, à reprodução de documentos e à reparação de molduras e consertos de calçado e ao comércio grossista, desde que a respetiva atividade não seja abrangida por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas na convenção;

b) Nos distritos de Bragança, Porto, Viana do Castelo, Vila Real e Viseu, às relações de trabalho entre empregadores não filiados nas associações de empregadores outorgantes que prossigam a atividade de reparação e relojoaria e ao comércio de ourivesaria e relojoaria e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção para esta atividade;

c) Na área geográfica da convenção, às relações de trabalho entre empregadores filiados nas associações de empregadores outorgantes que prossigam as atividades abrangidas pela convenção e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nela previstas não filiados nas associações sindicais outorgantes.

2- A extensão determinada na alínea a) do número anterior não se aplica ao comércio retalhista de carnes.

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

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

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

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

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

4- As retribuições da tabela salarial inferiores à retribuição

mínima mensal garantida em vigor 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.

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, em vigor, produzem efeitos a partir de 1 de março de 2018.

19 de fevereiro de 2018 - O Secretário de Estado do Emprego, *Miguel Filipe Pardal Cabrita*.

CONVENÇÕES COLETIVAS

Contrato coletivo entre a Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares (ANCIPA) e o Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços, Comércio, Restauração e Turismo - SITESE (confeitaria e conservação de fruta - administrativos) - Alteração salarial e outras

Alteração salarial e outras ao CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 24, de 29 de junho de 2017.

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência do contrato

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

O presente CCT aplica-se em todo o território nacional à área administrativa do setor da indústria e comércio de produtos de confeitaria e conservação de fruta, e obriga, por um lado, as empresas representadas pela Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares (ANCIPA) (setor de confeitaria e conservação de fruta) e, por outro, os trabalhadores administrativos ao seu serviço, representados pelas associações sindicais outorgantes, cujas profissões e categorias profissionais se encontram previstas nos anexos I e III.

Cláusula 2.^a

Vigência, denúncia e revisão

1- O presente CCT entra em vigor no dia 1 do mês seguinte ao da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e terá um prazo de vigência de 24 meses, salvo o disposto no número seguinte.

2- A tabela salarial e demais cláusulas de expressão pecuniária terão um prazo de vigência de 12 meses, serão revistas anualmente e produzem efeitos a 1 de janeiro de 2018.

(...)

Cláusula 26.^a

Diuturnidades

1- Os trabalhadores têm direito a uma diuturnidade de 15,60, € por cada três anos de permanência na mesma categoria profissional, até ao limite de 5 diuturnidades.

2- Os trabalhadores admitidos a partir de janeiro de 2016, têm direito a uma diuturnidade de 15,60 € por cada três anos de permanência na mesma categoria profissional, até ao limite de 3 diuturnidades.

(...)

Cláusula 29.^a

Abono para falhas

Aos caixas, cobradores e aos trabalhadores que fizerem pagamentos e ou recebimentos é atribuído um abono mensal para falhas de 21,00 €, a pagar independentemente do ordenado.

Cláusula 47.^a

Subsídio de refeição

1- Todos os trabalhadores abrangidos por este contrato têm direito a um subsídio diário de refeição.

2- O valor do subsídio de refeição é de 4,77 € diários e será pago sempre que o trabalhador preste um mínimo de quatro horas de serviço.

3- A entidade patronal, em vez do pagamento daquele subsídio, pode fornecer, em espécie, o almoço ou o jantar.

Cláusula 61.^a

Grandes deslocações no Continente, Ilhas e estrangeiro

1- As grandes deslocações no Continente, Ilhas e estrangeiro dão ao trabalhador direito:

a) A retribuição que auferirem no local de trabalho habitual;

b) Ajuda de custo de 52,80 € por dia de deslocação no Continente e Ilhas e de 93,30 € no estrangeiro, desde que pernoite fora do local da sua residência habitual quando não deslocado;

(...)

ANEXO III

Tabela salarial

(Em vigor de 1 de janeiro a 31 de dezembro de 2018)

Níveis	Categorias profissionais	Retribuições (€)
I	Chefe de centro de recolha de processamento de dados Chefe de escritório Chefe de serviços administrativos	941,00
II	Analista de sistemas. Chefe de departamento Chefe de divisão Tesoureiro Inspetor administrativo Chefe de contabilidade Técnico de contas	876,00
III	Chefe de secção Guarda-livros Programador de computador	828,00
IV	Correspondente em línguas estrangeiras Prog. mecanográfico ou de peri-informática Secretário de direcção Técnico administrativo Foguetiro-encarregado	783,00
V	Caixa Controlador de aplicação Assistente administrativo de 1.ª Esteno-dactilógrafo em línguas estrangeiras Operador de computador Ajudante de guarda-livros Foguetiro de 1.ª classe	727,00
VI	Cobrador de 1.ª classe Assistente administrativo de 2.ª Esteno-dactilógrafo em língua portuguesa Foguetiro de 2.ª classe Rececionista	686,00
VII	Cobrador de 2.ª classe Telefonista de 1.ª classe Foguetiro de 3.ª classe	647,00
VIII	Contínuo (mais de 18 anos) Dactilógrafo Estagiário	600,00
IX	Contínuo de 18 anos Trabalhador/a de limpeza Paquete até 17 anos	585,00

Declaração

Para cumprimento do disposto na alínea g) do número 1 do artigo 492.º, conjugado com o artigo 496.º do Código do Trabalho, serão potencialmente abrangidos pela presente convenção coletiva de trabalho 42 empresas e 1780 trabalhadores.

Lisboa, 26 de janeiro de 2018.

Pela Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares (ANCIPA) (setor de confeitaria e conservação de fruta):

Estêvão Miguel de Sousa Anjos Martins, na qualidade de mandatário.

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

José Augusto dos Santos, na qualidade de mandatário.

Depositado em 23 de fevereiro de 2018, a fl. 45 do livro n.º 12, com o n.º 19/2018, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Contrato coletivo entre a Associação Portuguesa dos Industriais de Curtumes e a Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal - FESETE - Alteração salarial e outras

Alteração salarial e outras ao contrato colectivo de trabalho entre a Associação Portuguesa dos Industriais de Curtumes e a Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal - FESETE publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 28, de 29 de julho de 2017.

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

1- O presente CCT aplica-se em todo o território nacional, por uma parte, às empresas associadas da Associação Portuguesa dos Industriais de Curtumes que se dedicam à actividade de curtumes e ofícios correlativos, como seja correias de transmissão e seus derivados, indústria de tacos de tecelagem ou de aglomerados de couro que não estejam abrangidas por convenção específica e, por outra, a todos os trabalhadores representados pela Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal - FESETE.

2- O presente contrato colectivo de trabalho abrange 56 empresas e 2600 trabalhadores.

Cláusula 2.ª

Vigência e revisão

1- Este contrato entra em vigor cinco dias após a publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

2- As tabelas salariais e o subsídio de alimentação vigorarão por 12 meses produzindo efeitos a partir de 1 de janeiro de 2018 e o restante clausulado por dois anos.

3- Após a denúncia e até à entrada em vigor do novo CCT as relações de trabalho continuarão a regular-se pelo presente instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.

Cláusula 26.ª

Subsídio de Natal

1- Todos os trabalhadores terão direito a receber pelo Natal um subsídio correspondente a um mês de vencimento, desde que tenham assiduidade, nos termos da legislação em vigor,

e não tenham dado mais de 60 faltas justificadas.

2- O subsídio a que se refere o número anterior só excepcionalmente e por razões objectivas poderá ser pago após o dia 15 de dezembro.

3- Aqueles que ainda não tenham completado um ano de serviço ou tenham dado mais de 60 faltas justificadas, receberão o subsídio proporcional aos meses de trabalho prestado.

4- As faltas dadas por acidente de trabalho ao serviço da empresa não são consideradas para fins de concessão do subsídio de Natal.

5- No caso de o trabalhador se encontrar ausente por doença no período de Natal receberá naquele período o subsídio ou parte a que tiver direito.

6- Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito a receber o montante do subsídio proporcional aos meses de trabalho.

Cláusula 39.^a

Tipos de faltas

1- As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2- São consideradas faltas justificadas:

a) As dadas por altura do casamento, até 11 dias seguidos, excluindo os dias de descanso intercorrentes;

b) As motivadas pelo falecimento do cônjuge, parentes ou afins, nos termos do número 4 desta cláusula;

c) As motivadas pela prática de actos necessários e inadiáveis no exercício de funções em associações sindicais ou instituições de previdência e na qualidade de delegado sindical ou de membro da comissão de trabalhadores;

d) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino;

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

f) As prévia ou posteriormente autorizadas pela entidade patronal;

g) As dadas pelos bombeiros nos termos da lei;

h) As dadas pelos dadores de sangue nos termos da lei;

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

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

4- Nos termos da alínea b) do número 2 desta cláusula, o trabalhador pode faltar justificadamente:

a) Até cinco dias consecutivos por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou de parentes ou afins no 1.º grau da linha recta, ou seja, pais, filhos, sogros, genros e noras, padrasto, madrastra e enteados;

b) Até dois dias consecutivos por falecimento de outro parente ou afim da linha recta ou 2.º grau da linha colateral, ou

seja, avós, bisavós, netos, bisnetos, irmãos e cunhados.

5- Aplica-se o disposto na alínea b) no número anterior ao falecimento de pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com os trabalhadores.

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

7- Quando imprevistas, as faltas justificadas serão obrigatoriamente comunicadas à entidade patronal logo que possível no prazo de oito dias.

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

9- Os pedidos de dispensa ou comunicação de ausência devem ser feitos por escrito, em documento próprio e em duplicado, devendo um dos exemplares, depois de visado, ser entregue ao trabalhador.

10- Os documentos a que se refere o número anterior serão fornecidos pela entidade patronal a pedido do trabalhador.

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

12- No caso de as faltas serem dadas ao abrigo das alíneas a) e b) do número 4, essas faltas poderão ser justificadas mediante uma declaração passada pelo pároco da freguesia ou pelo armador que fez o funeral.

Cláusula 76.^a

Subsídio de alimentação e assiduidade

1- Todos/as os/as trabalhadores/as terão direito a um subsídio de alimentação e assiduidade no montante de 5,50 euros por dia de trabalho efectivo.

2- Cessa esta obrigação no caso de as empresas terem cantinas e as refeições serem fornecidas gratuitamente, constando a alimentação de sopa, um prato de carne ou peixe, pão e fruta.

3- Quando o trabalhador falte justificadamente nos termos da lei por tempo inferior a um dia de trabalho, os tempos perdidos serão acumulados até perfazerem oito horas, altura em que o trabalhador perderá o subsídio correspondente àquele período diário.

Cláusula 112.^a

As tabelas salariais constantes dos anexos III e IV bem como o subsídio de alimentação previsto no número 1 da cláusula 76.^a, produzem efeitos a partir de 1 de janeiro de 2018 e vigorarão, por 12 meses, até 31 de dezembro de 2018.

Cláusula 113.^a

Para o período de 1 de janeiro de 2018 a 31 de dezembro de 2018, as tabelas salariais constantes dos anexos III e IV serão atualizadas:

a) Em 2 % caso a inflação verificada em 2018 seja inferior a 2 %;

b) Se a inflação verificada em 2018 for superior a 2 %, a actualização salarial será feita com base numa percentagem igual à inflação.

ANEXO III

Tabela salarial - Produção

Nível	Designação	Retribuição mensal em euros
01	Diretor/a técnico/a e produção Técnico/a de curtumes Técnico/a de investigação e desenvolvimento de curtumes	968,84
02	Responsável/programador/a de produção Técnico/a de laboratório	878,71
03	Encarregado/a	813,98
04	Chefe de equipa Chefe de sector Especialista de manutenção	774,71
05	Classificador/a - selecionado/a - controlador/a de couros e peles Foguetiro/a para a condução de geradores de vapor Motorista de veículos pesados Operador/a de armazém Operador/a de laboratório Operador/a de manutenção Operador/a qualificado/a de afinação de cores Operador/a qualificado/a de fulons Operador/a qualificado/a de máquinas	698,52
06	Auxiliar de manutenção Controlador/a de águas Motorista de veículos ligeiros Operador/a geral Porteiro/a	676,61
07	Operador/a intermédio	652,84
08	Operador/a auxiliar	580,00
09	Operador/a não especializado	580,00
10	Aprendiz/a	580,00

ANEXO IV

Tabela salarial - Administrativos

Nível	Designação	Retribuição mensal em euros
1	Diretor/a de serviços Contabilista certificado/a Diretor/a comercial	1 071,00
2	Técnico/a superior de segurança e higiene no trabalho Técnico/a de marketing Técnico/a de informática Técnico/a de contabilidade Técnico/a de recursos humanos Tesoureiro/a	1 020,00
3	Técnico/a de qualidade Técnico/a comercial Técnico/a de secretariado Técnico/a administrativo/a	734,40
4	Administrativo/a	612,00

5	Auxiliar administrativo/a	586,50
6	Telefonista/recepcionista	580,00
7	Aprendiz/a	580,00

Alcanena, 22 de janeiro de 2018.

Pel’a Associação Portuguesa dos Industriais de Curtumes:

Nuno Paulo Fernandes de Carvalho, na qualidade de mandatário.

Maria Gabriela Moreira Rosa, na qualidade de mandatário.

Pel’a Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal - FESETE:

Manuel António Teixeira de Freitas, na qualidade de mandatário.

Ezequiel Olímpio Baptista Justino, na qualidade de mandatário.

DECLARAÇÃO

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

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

Depositado em 20 de fevereiro de 2018, a fl. 44 do livro n.º 12, com o n.º 16/2018, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Acordo de empresa entre a VALORSUL - Valorização e Tratamento de Resíduos Sólidos das Regiões de Lisboa e do Oeste, SA e o SINDEL - Sindicato Nacional da Indústria e da Energia - Revisão global

CAPÍTULO I

Âmbito e vigência

Cláusula 1.^a

Âmbito

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

Cláusula 2.^a

Vigência, denúncia e revisão

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

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

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

CAPÍTULO II

Exercício do direito sindical

Cláusula 3.^a

Princípios gerais

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

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

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

Cláusula 4.^a

Direitos dos delegados sindicais

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

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

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

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

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

Cláusula 5.^a

Direito de reunião

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

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

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

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

Cláusula 6.^a

Instalações da comissão sindical

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

Cláusula 7.^a

Reuniões com órgãos de gestão da empresa

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

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

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

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

Cláusula 8.^a

Quotização sindical

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

CAPÍTULO III

Categoria profissional e definição de funções

Cláusula 9.^a

Classificação profissional

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

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

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

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

CAPÍTULO IV

Prestação do trabalho

Cláusula 10.^a

Período normal do trabalho

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

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

Cláusula 11.^a

Trabalho por turnos

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

Cláusula 12.^a

Trabalho suplementar

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 13.^a

Trabalho em dia de descanso semanal e feriados

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

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

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

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

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

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

Cláusula 14.^a

Regime de disponibilidade

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

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

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

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

Cláusula 15.^a

Isenção de horário de trabalho

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

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

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

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

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

4- Os trabalhadores que prestam trabalho em regime de isenção de horário numa modalidade que não a prevista no

número anterior têm direito à remuneração prevista na lei, para a modalidade de isenção acordada.

Cláusula 16.^a

Trabalho nocturno

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

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

CAPÍTULO V

Retribuição do trabalho

Cláusula 17.^a

Definição de retribuição

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

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

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

Cláusula 18.^a

Determinação da remuneração horária

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

Cláusula 19.^a

Remuneração do trabalho suplementar

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

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

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

2- Quando o trabalho suplementar prestado não tenha ligação com o período de trabalho normal, ao trabalhador será sempre assegurado o pagamento, no mínimo, de duas horas,

independentemente do número de horas de trabalho efectivamente prestado, se este for inferior.

Cláusula 20.^a

Remuneração do trabalho em dia de descanso semanal ou feriado

1- O trabalho prestado em dia de descanso semanal ou feriado dá direito a uma remuneração, a acrescer à retribuição mensal, resultante da aplicação da fórmula seguinte:

2,50 x RH x T para trabalho diurno;

2,75 x RH x T para trabalho nocturno.

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

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

Cláusula 21.^a

Subsídio de turno

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

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

b) 21 % da respectiva remuneração base mensal, para o trabalho prestado em regime de dois turnos.

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

3- Os subsídios referidos nos números anteriores vencem-se ao fim de cada mês e são devidos, a cada trabalhador, em relação e proporcionalmente ao serviço que tenha efectivamente prestado em regime de turnos no decurso do mês.

4- É, porém, devido o subsídio por inteiro sempre que o trabalhador preste mais de 12 dias de trabalho em regime de turnos, em cada mês.

5- Este subsídio é também devido mesmo quando o trabalhador:

a) Se encontre em gozo de férias, doença ou acidente de trabalho;

b) Se encontre no gozo de folga de compensação;

c) Seja deslocado temporariamente para horário normal por interesse da empresa, nomeadamente nos períodos de paragem técnica das instalações, ou em outras situações;

d) Se encontre no gozo de folga em dia feriado.

6- Os trabalhadores que deixem de praticar o regime de turnos continuam a receber o respectivo subsídio, como remuneração remanescente, até o mesmo ser absorvido por futuros aumentos da remuneração base desde que:

a) A passagem a horário normal ou a turnos de laboração descontinua seja do interesse da empresa e o trabalhador te-

nha estado em regime de turnos mais de cinco anos seguidos ou oito interpolados;

b) A passagem a horário normal se verifique depois de 10 anos seguidos ou 15 interpolados em regime de turnos;

c) Tenham sido reconvertidos por motivo de acidente de trabalho ou doença profissional;

d) Tenham sido declarados, pelos serviços médicos da empresa, inaptos para o regime de turnos.

7- A absorção do subsídio de turno, nos casos previstos no número anterior, não pode ser superior a 20 % da diferença da remuneração base que o trabalhador auferia e passa a auferir.

8- O subsídio de turno é pago 14 vezes por ano.

Cláusula 22.^a

Subsídio de disponibilidade

1- O trabalhador em regime de disponibilidade tem direito a receber um subsídio mensal no valor de 16,32 % da respectiva remuneração base mensal, por cada semana efectiva de disponibilidade, entendendo-se por semana de disponibilidade o período que medeia entre a sexta-feira de uma semana e a quinta-feira da semana seguinte.

2- Se durante o período de disponibilidade se verificar a existência de dia(s) feriado(s), o trabalhador terá direito a receber, para além da importância que lhe é devida por um ciclo de disponibilidade, ainda a diferença entre o valor considerado para o dia útil e para o dia feriado, até um máximo de quatro feriados em cada ano.

3- Por cada deslocação à empresa, o trabalhador tem direito a:

a) Pagamento das horas extraordinárias efectivamente prestadas, acrescidas de uma hora de transporte;

b) Independentemente do trabalho efectivamente prestado ter tido duração inferior, a empresa pagará o mínimo de duas horas, como trabalho suplementar ou em dia de descanso semanal ou feriado, conforme o caso, incluindo-se nesse mínimo o tempo de transporte;

c) Fornecimento pela empresa de meio de transporte adequado ou ao pagamento das despesas de transporte.

Cláusula 23.^a

Subsídio de isenção de horário de trabalho

1- O trabalhador em regime de isenção de horário de trabalho na modalidade de não sujeição aos limites máximos dos períodos normais de trabalho tem direito a receber um subsídio mensal no valor de 24,4 % da respectiva remuneração base mensal.

2- Quando o trabalhador preste trabalho em dia de descanso semanal ou feriado tem direito:

a) Ao pagamento das horas extraordinárias efectivamente prestadas, acrescidas de uma hora de transporte;

b) Independentemente do trabalho efectivamente prestado ter tido duração inferior, a empresa pagará o mínimo de duas horas, como trabalho suplementar em dia de descanso semanal ou feriado, incluindo-se nesse mínimo o tempo de transporte;

c) Fornecimento pela empresa de meio de transporte adequado ou ao pagamento das despesas de transporte.

Cláusula 24.^a

Subsídio de periculosidade, insalubridade e penosidade

1- A empresa pagará por cada dia de trabalho um subsídio correspondente ao grau de periculosidade, insalubridade e penosidade a que os trabalhadores estejam sujeitos no desempenho das suas funções, sendo atribuído a cada trabalhador os valores correspondentes a três graus:

Grau 3: 7,86 € (sete euros oitenta e seis cêntimos) / dia,

Grau 2: 5,24 € (cinco euros vinte e quatro cêntimos) / dia,

Grau 1: 2,62 € (dois euros sessenta e dois cêntimos) / dia.

2- Em função da categoria profissional serão negociados os graus de periculosidade, insalubridade e penosidade a aplicar a cada caso.

Cláusula 25.^a

Subsídio de refeição

1- Os trabalhadores têm direito a receber por cada dia de trabalho uma participação para alimentação no valor de 8,44 €.

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

3- Sempre que o trabalhador preste trabalho depois das 24 horas, a empresa pagará uma ceia cujo valor é igual ao fixado no número 1 desta cláusula.

Cláusula 26.^a

Prémio de carreira

1- Os trabalhadores que permaneçam mais de três anos no escalão E da sua categoria profissional terão direito, após esse período, a uma anuidade de 0,5 % da sua remuneração base mensal, por cada ano de antiguidade.

2- A antiguidade para efeitos de anuidade conta-se a partir de 1 de janeiro do ano seguinte ao que perfaz três anos no escalão E da sua categoria profissional.

Cláusula 27.^a

Subsídio complementar salarial

1- Os trabalhadores que não auferam subsídio de turno, subsídio de disponibilidade ou subsídio de isenção de horário de trabalho terão direito, para além da sua remuneração base mensal, a um complemento salarial, calculado com base no aumento da percentagem do subsídio de turno.

2- O direito a este complemento cessa logo que o trabalhador passe a auferir qualquer dos subsídios referidos no número anterior.

Cláusula 28.^a

Subsídio de transporte

1- A empresa pagará a todos os trabalhadores um subsídio diário para transporte, por dia efectivo de trabalho, o qual tem duas componentes. A primeira componente aplica-se à deslocação até à Gare do Oriente ou Campo Grande (Galvanas). A segunda componente refere-se ao percurso Gare

Oriente/Campo Grande até ao local do posto de trabalho.

2- A primeira componente será aplicável a todos os trabalhadores.

3- A segunda componente será aplicável aos trabalhadores utentes de cada serviço de transporte, no caso de estes aceitarem que seja dispensado o serviço fornecido pela empresa entre a Gare do Oriente/Campo Grande e o local de trabalho.

4- No caso de trabalhadores que manifestem o interesse em manter um serviço de transporte, deverá ser acordada uma solução alternativa entre a empresa e os respectivos trabalhadores que manifestem tal interesse, ficando a aplicação do disposto no número anterior condicionada à confirmação desse(s) acordo(s).

5- O valor de cada componente será de 1,91 € por cada dia efectivo de trabalho, considerando-se dia efectivo de trabalho qualquer dia em que o trabalhador labore, pelo menos, metade do seu período normal de trabalho diário.

Cláusula 29.^a

Subsídio de Natal

1- Todos os trabalhadores têm direito a receber pelo Natal um subsídio em dinheiro (14.º mês) igual à remuneração base mensal acrescida das anuidades, do subsídio de turno, do subsídio de disponibilidade e do subsídio de isenção de horário de trabalho.

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

Cláusula 30.^a

Prémio de objectivos sociais da empresa

1- A empresa pagará a cada trabalhador um prémio anual visando retribuir o empenho e dedicação no cumprimento dos objectivos sociais da empresa.

2- O montante do subsídio para cada trabalhador terá um valor compreendido entre zero e três meses do salário base mensal, acrescido das anuidades, do subsídio de turno, subsídio de disponibilidade, subsídio de isenção de horário de trabalho, sendo atribuído pela administração após análise do desempenho profissional dos trabalhadores, tendo em atenção as informações fornecidas pela respectiva cadeia hierárquica de comando.

3- O prémio será pago até ao final do mês de março do ano subsequente.

4- A cada trabalhador será dada informação escrita e pessoal, pela chefia hierárquica, da avaliação efectuada.

CAPÍTULO VI

Suspensão da prestação do trabalho

Cláusula 31.^a

Descanso semanal

1- Os dias de descanso semanal são o sábado e o domingo ou os previstos nas escalas de turnos rotativos no regime de turnos e de laboração contínua. Todos os restantes dias são considerados úteis, com excepção dos feriados.

2- Quando o trabalho estiver organizado por turnos rotativos, os horários de trabalho serão escalonados de forma a que cada trabalhador tenha, em média anual, dois dias de descanso por cada cinco dias de trabalho.

Cláusula 32.^a

Férias

1- Os trabalhadores ao serviço da empresa têm direito a um período anual de férias remunerado com a duração de 25 dias úteis, excepto no ano de admissão, em que beneficiarão do período proporcional ao tempo de serviço que se perfizer em 31 de dezembro.

2- A época de férias deverá ter lugar entre 1 de maio e 31 de outubro. Por acordo escrito entre o trabalhador e a empresa poderão as férias ser gozadas fora deste período.

3- A marcação do período de férias deve ser feita por mútuo acordo entre os trabalhadores e a empresa. Em caso de desacordo compete à empresa fixar o período de férias, ouvida a comissão sindical ou o delegado sindical quando aquela não existir.

4- O período de férias será em regra gozado seguidamente, podendo no entanto dividir-se em dois períodos se o trabalhador o solicitar. Por acordo entre a empresa e o trabalhador, podem as férias ser fraccionadas em mais de dois períodos, desde que sejam gozados no mínimo 10 dias úteis consecutivos.

5- Será elaborado um mapa de férias, que a empresa afixará nos locais de trabalho até dia 15 de abril do ano em que as férias vão ser gozadas.

6- No caso de impossibilidade do gozo de férias já vencidas por motivo não imputável ao trabalhador, nomeadamente por doença ou acidente de trabalho, poderão as mesmas ser gozadas em época a estabelecer nos termos dos números 2 e 3 desta cláusula.

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

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

Cláusula 33.^a

Complemento para gozo de férias

Os trabalhadores que, com o acordo da empresa, gozem, no período de 1 de novembro a 30 de abril, pelo menos 11 dias úteis de férias, terão direito a um acréscimo de 25 % no subsídio de férias.

Cláusula 34.^a

Adiamento ou interrupção de férias por iniciativa da empresa

1- Se depois de marcadas as datas para gozo de férias, exigências imperiosas do funcionamento da empresa determinarem o adiamento ou a interrupção das férias já iniciadas, o trabalhador tem direito a ser indemnizado pela empresa dos prejuízos que comprovadamente haja sofrido por não ter

gozado integralmente o período de férias na época fixada.

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

Cláusula 35.^a

Modificação das férias por parte do trabalhador

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

2- A marcação do novo período de férias será feita por acordo entre as partes.

3- Não havendo acordo, o período de férias será gozado logo que cesse o impedimento.

4- No caso previsto no número anterior, os dias de férias que excedam o número de dias contados entre o termo do impedimento e o fim desse ano civil passarão para o ano seguinte e poderão ser gozados até ao termo do seu 1.º trimestre.

5- Se a cessação do impedimento ocorrer depois de 31 de dezembro do ano em que se vencerem as férias não gozadas, o trabalhador tem direito a gozá-las no ano seguinte, em acumulação ou não com as férias que se vencem nesse ano.

Cláusula 36.^a

Irrenunciabilidade do direito a férias

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

Cláusula 37.^a

Não cumprimento da obrigação de conceder férias

1- Se a empresa não cumprir total ou parcialmente a obrigação de conceder férias nos termos deste acordo, pagará ao trabalhador, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao tempo de férias a que o trabalhador tem direito, sem prejuízo do direito do trabalhador a gozar efectivamente as férias no 1.º trimestre do ano civil subsequente.

2- O disposto nesta cláusula não prejudica a aplicação de sanções em que a empresa incorra por violação das normas reguladoras das relações de trabalho.

Cláusula 38.^a

Doença no período de férias

1- Se durante as férias o trabalhador for atingido por doença, considerar-se-ão aquelas não gozadas na parte correspondente.

2- Quando se verifique a situação prevista nesta cláusula, o trabalhador deverá comunicar imediatamente à empresa o dia do início da doença, bem como o seu termo.

3- O gozo de férias prosseguirá após o termo da doença, até ao fim do período inicialmente marcado. A marcação do período restante será feita nos termos dos números 2 e 3 da cláusula 32.^a (Férias).

4- Aplica-se à situação prevista no número anterior o disposto nos números 4 e 5 da cláusula 35.^a (Modificação das férias por parte do trabalhador).

Cláusula 39.^a

Retribuição durante as férias

1- Além da retribuição correspondente ao seu período de férias, os trabalhadores têm direito a um subsídio de férias de montante igual ao dessa retribuição, que será pago antes do início do gozo daquelas.

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

Cláusula 40.^a

Efeitos da cessação do contrato de trabalho em relação às férias

1- No caso de cessação do contrato de trabalho, qualquer que seja a sua causa, o trabalhador terá direito a receber a retribuição correspondente a um período de férias proporcional ao tempo de serviço prestado no ano da cessação, bem como o respectivo subsídio.

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

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

Cláusula 41.^a

Licença sem retribuição

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

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

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

4- Durante o mesmo período cessam os direitos, deveres e garantias das partes na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho.

5- O trabalhador beneficiário de licença sem retribuição mantém o direito ao lugar, figurando nos mapas de pessoal da empresa.

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

Cláusula 42.^a

Definição de falta

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

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

Cláusula 43.^a

Faltas justificadas

1- As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2- Consideram-se justificadas as seguintes faltas:

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

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

c) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino, nos termos da lei;

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

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

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

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

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

i) As autorizadas ou aprovadas pela entidade empregadora;

j) As que por lei forem como tal qualificadas.

3- Nos termos da alínea b) do número 2, o trabalhador pode faltar justificadamente por falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens, ou de pessoa que esteja em união de facto ou em economia comum com o trabalhador e respectivos pais, filhos, sogros, genros, noras, padrastrós, madrastras ou enteados, por cinco dias consecutivos.

4- Nos termos da alínea b) do número 2, o trabalhador pode faltar justificadamente por falecimento de avós, bisavós e graus seguintes, netos, bisnetos e graus seguintes e afins nos mesmos graus e irmãos ou cunhados, por dois dias consecutivos.

5- Consideram-se justificadas, ao abrigo da alínea i) do número 2, as seguintes faltas:

a) No caso de trabalhadores que sejam bombeiros voluntários, nos termos da lei;

b) Por doação de sangue, a título gracioso, nos termos da lei;

c) As dadas para tratar de assuntos particulares, até perfazerem vinte e quatro horas por ano, com limite de oito horas por mês.

6- São consideradas injustificadas todas as faltas não previstas no número 2.

Cláusula 44.^a

Consequência das faltas justificadas

1- As faltas justificadas não determinam a perda ou pre-

juízo de quaisquer direitos ou regalias do trabalhador, nomeadamente da retribuição, salvo as previstas na alínea g) do número 2 da cláusula anterior, na parte que excedam os correspondentes créditos de horas.

2- Nos casos previstos nas alíneas d) e e) do número 2 da cláusula anterior, se o impedimento do trabalhador se prolongar por mais de um mês, aplica-se o regime de suspensão da prestação de trabalho por impedimento prolongado, sem prejuízo do disposto nas cláusulas 82.^a (Complemento de subsídio de doença ou acidente e assistência médica e medicamentosa) e 83.^a (Complemento em caso de incapacidade por acidente de trabalho ou doença profissional) deste AE.

Cláusula 45.^a

Suspensão da prestação de trabalho por impedimento prolongado

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

2- Terminado o impedimento, o trabalhador deve apresentar-se ao serviço no dia imediato à cessação do impedimento, para retomar a atividade, sob pena de incorrer 15 em faltas injustificadas, sendo que perderá o direito ao lugar se não se apresentar no prazo de 15 dias.

3- A suspensão cessa desde a data da apresentação do trabalhador, sendo-lhe, nomeadamente, devida retribuição por inteiro, desde essa apresentação, mesmo que, por motivo que não lhe seja imputável, não retome imediatamente a prestação de serviço.

Cláusula 46.^a

Consequências das faltas não justificadas

As faltas não justificadas determinam a perda de retribuição correspondente ao período de ausência do trabalhador.

Cláusula 47.^a

Efeitos das faltas no direito a férias

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

2- Nos casos em que as faltas determinem perda de retribuição, esta poderá ser substituída, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por perda de dias de férias na proporção de um dia de férias por cada dia de falta, desde que seja salvaguardado o limite de 20 dias úteis de férias ou da correspondente proporção, se se tratar de férias no ano de admissão.

CAPÍTULO VII

Condições particulares de trabalho

Cláusula 48.^a

Parentalidade

1- A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.

2- Os trabalhadores têm direito à proteção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível ação em relação ao exercício da parentalidade.

Cláusula 49.^a

Articulação com regime de proteção social

1- A proteção social nas situações previstas na presente subsecção, designadamente os regimes de concessão de prestações sociais para os diferentes períodos de licença por parentalidade, consta de legislação específica.

2- Para efeitos do disposto na presente subsecção, consideram-se equivalentes a períodos de licença parental os períodos de concessão das prestações sociais correspondentes, atribuídas a um dos progenitores no âmbito do subsistema de solidariedade e do sistema previdencial da Segurança Social ou outro regime de proteção social de enquadramento obrigatório.

Cláusula 50.^a

Proteção na parentalidade

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

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

2- Os direitos previstos no número anterior apenas se aplicam, após o nascimento do filho, a trabalhadores progenitores que não estejam impedidos ou inibidos totalmente do

exercício do poder paternal, com exceção do direito de a mãe gozar 14 semanas de licença parental inicial e dos referentes a proteção durante a amamentação.

Cláusula 51.^a

Conceitos em matéria de proteção da parentalidade

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

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

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

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

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

Cláusula 52.^a

Licença em situação de risco clínico durante a gravidez

1- Em situação de risco clínico para a trabalhadora grávida ou para o nascituro, impeditivo do exercício de funções, independentemente do motivo que determine esse impedimento e esteja este ou não relacionado com as condições de prestação do trabalho, caso o empregador não lhe proporcione o exercício de atividade compatível com o seu estado e categoria profissional, a trabalhadora tem direito a licença, pelo período de tempo que por prescrição médica for considerado necessário para prevenir o risco, sem prejuízo da licença parental inicial.

2- Para o efeito previsto no número anterior, a trabalhadora informa o empregador e apresenta atestado médico que indique a duração previsível da licença, prestando essa informação com a antecedência de 10 dias ou, em caso de urgência comprovada pelo médico, logo que possível.

3- Constitui contra-ordenação muito grave a violação do disposto no número 1.

Cláusula 53.^a

Licença por interrupção da gravidez

1- Em caso de interrupção da gravidez, a trabalhadora tem direito a licença com duração entre 14 e 30 dias.

2- Para o efeito previsto no número anterior, a trabalhadora informa o empregador e apresenta, logo que possível, atestado médico com indicação do período da licença.

3- Constitui contra-ordenação muito grave a violação do disposto no número 1.

Cláusula 54.^a

Modalidades de licença parental

A licença parental compreende as seguintes modalidades:

a) Licença parental inicial;

b) Licença parental inicial exclusiva da mãe;

c) Licença parental inicial a gozar pelo pai por impossibilidade da mãe;

d) Licença parental exclusiva do pai.

Cláusula 55.^a

Licença parental inicial

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

2- O gozo da licença referida no número anterior pode ser usufruído em simultâneo pelos progenitores entre os 120 e os 150 dias.

3- A licença referida no número 1 é acrescida em 30 dias, no caso de cada um dos progenitores gozar, em exclusivo, um período de 30 dias consecutivos, ou dois períodos de 15 dias consecutivos, após o período de gozo obrigatório pela mãe a que se refere o número 2 da cláusula seguinte.

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

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

6- O gozo da licença parental inicial em simultâneo, de mãe e pai que trabalhem na mesma empresa, sendo esta uma microempresa, depende de acordo com o empregador.

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

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

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

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

11- Constitui contra-ordenação muito grave a violação do disposto nos números 1, 2, 3, 7 ou 8.

Cláusula 56.^a

Períodos de licença parental exclusiva da mãe

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

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

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

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

Cláusula 57.^a

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

1- O pai ou a mãe tem direito a licença, com a duração referida nos números 1, 2 ou 3 da cláusula 55.^a (Licença parental inicial), ou do período remanescente da licença, nos casos seguintes:

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

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

2- Apenas há lugar à duração total da licença referida no número 2 da cláusula 55.^a (Licença parental inicial) caso se verifiquem as condições aí previstas, à data dos factos referidos no número anterior.

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

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

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

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

Cláusula 58.^a

Licença parental exclusiva do pai

1- É obrigatório o gozo pelo pai de uma licença parental de 15 dias úteis, seguidos ou interpolados, nos 30 dias seguintes ao nascimento do filho, cinco dos quais gozados de modo consecutivo imediatamente a seguir a este.

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

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

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

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

Cláusula 59.^a

Licença por adoção

1- Em caso de adoção de menor de 15 anos, o candidato a adotante tem direito à licença referida nos números 1 ou 2 da cláusula 55.^a (Licença parental inicial).

2- No caso de adoções múltiplas, o período de licença referido no número anterior é acrescido de 30 dias por cada adoção além da primeira.

3- Havendo dois candidatos a adotantes, a licença deve ser gozada nos termos dos números 1 e 2 da cláusula 55.^a (Licença parental inicial).

4- O candidato a adotante não tem direito a licença em caso de adoção de filho do cônjuge ou de pessoa com quem viva em união de facto.

5- Em caso de incapacidade ou falecimento do candidato a adotante durante a licença, o cônjuge sobrevivente, que não seja candidato a adotante e com quem o adotando viva em comunhão de mesa e habitação, tem direito a licença correspondente ao período não gozado ou a um mínimo de 14 dias.

6- A licença tem início a partir da confiança judicial ou administrativa, nos termos do regime jurídico da adoção.

7- Quando a confiança administrativa consistir na confirmação da permanência do menor a cargo do adotante, este tem direito a licença, pelo período remanescente, desde que a data em que o menor ficou de facto a seu cargo tenha ocorrido antes do termo da licença parental inicial.

8- Em caso de internamento hospitalar do candidato a adotante ou do adotando, o período de licença é suspenso pelo tempo de duração do internamento, devendo aquele comunicar esse facto ao empregador, apresentando declaração comprovativa passada pelo estabelecimento hospitalar.

9- Em caso de partilha do gozo da licença, os candidatos a adotantes informam os respetivos empregadores, com a antecedência de 10 dias ou, em caso de urgência comprovada, logo que possível, fazendo prova da confiança judicial ou administrativa do adotando e da idade deste, do início e termo dos períodos a gozar por cada um, entregando para o efeito declaração conjunta.

10- Caso a licença por adoção não seja partilhada, o candidato a adotante que gozar a licença informa o respetivo empregador, nos prazos referidos no número anterior, da duração da licença e do início do respetivo período.

11- Constitui contra-ordenação muito grave a violação do disposto nos números 1 a 3, 5, 7 ou 8.

Cláusula 60.^a

Dispensa para avaliação para a adoção

Para efeitos de realização de avaliação para a adoção, os trabalhadores têm direito a três dispensas de trabalho para deslocação aos serviços da Segurança Social ou receção dos técnicos em seu domicílio, devendo apresentar a devida justificação ao empregador.

Cláusula 61.^a

Dispensa para consulta pré-natal

1- A trabalhadora grávida tem direito a dispensa do traba-

lho para consultas pré-natais, pelo tempo e número de vezes necessários.

2- A trabalhadora deve, sempre que possível, comparecer a consulta pré-natal fora do horário de trabalho.

3- Sempre que a consulta pré-natal só seja possível durante o horário de trabalho, o empregador pode exigir à trabalhadora a apresentação de prova desta circunstância e da realização da consulta ou declaração dos mesmos factos.

4- Para efeito dos números anteriores, a preparação para o parto é equiparada a consulta pré-natal.

5- O pai tem direito a três dispensas do trabalho para acompanhar a trabalhadora às consultas pré-natais.

6- Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto neste artigo.

Cláusula 62.^a

Dispensa para amamentação ou aleitação

1- A mãe que amamenta o filho tem direito a dispensa de trabalho para o efeito, durante o tempo que durar a amamentação.

2- No caso de não haver amamentação, desde que ambos os progenitores exerçam atividade profissional, qualquer deles ou ambos, consoante decisão conjunta, têm direito a dispensa para aleitação, até o filho perfazer um ano.

3- A dispensa diária para amamentação ou aleitação é gozada em dois períodos distintos, com a duração máxima de uma hora cada, salvo se outro regime for acordado com o empregador.

4- No caso de nascimentos múltiplos, a dispensa referida no número anterior é acrescida de mais 30 minutos por cada gêmeo além do primeiro.

5- Se qualquer dos progenitores trabalhar a tempo parcial, a dispensa diária para amamentação ou aleitação é reduzida na proporção do respetivo período normal de trabalho, não podendo ser inferior a 30 minutos.

6- Na situação referida no número anterior, a dispensa diária é gozada em período não superior a uma hora e, sendo caso disso, num segundo período com a duração remanescente, salvo se outro regime for acordado com o empregador.

7- Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto neste artigo.

Cláusula 63.^a

Procedimento de dispensa para amamentação ou aleitação

1- Para efeito de dispensa para amamentação, a trabalhadora comunica ao empregador, com a antecedência de 10 dias relativamente ao início da dispensa, que amamenta o filho, devendo apresentar atestado médico se a dispensa se prolongar para além do primeiro ano de vida do filho.

2- Para efeito de dispensa para aleitação, o progenitor:

a) Comunica ao empregador que aleita o filho, com a antecedência de 10 dias relativamente ao início da dispensa;

b) Apresenta documento de que conste a decisão conjunta;

c) Declara qual o período de dispensa gozado pelo outro progenitor, sendo caso disso;

d) Prova que o outro progenitor exerce atividade profissional e, caso seja trabalhador por conta de outrem, que informou o respetivo empregador da decisão conjunta.

Cláusula 64.^a

Falta para assistência a filho

1- O trabalhador pode faltar ao trabalho para prestar assistência inadiável e imprescindível, em caso de doença ou acidente, a filho menor de 12 anos ou, independentemente da idade, a filho com deficiência ou doença crónica, até 30 dias por ano ou durante todo o período de eventual hospitalização.

2- O trabalhador pode faltar ao trabalho até 15 dias por ano para prestar assistência inadiável e imprescindível em caso de doença ou acidente a filho com 12 ou mais anos de idade que, no caso de ser maior, faça parte do seu agregado familiar.

3- Aos períodos de ausência previstos nos números anteriores acresce um dia por cada filho além do primeiro.

4- A possibilidade de faltar prevista nos números anteriores não pode ser exercida simultaneamente pelo pai e pela mãe.

5- Para efeitos de justificação da falta, o empregador pode exigir ao trabalhador:

a) Prova do caráter inadiável e imprescindível da assistência;

b) Declaração de que o outro progenitor tem atividade profissional e não falta pelo mesmo motivo ou está impossibilitado de prestar a assistência;

c) Em caso de hospitalização, declaração comprovativa passada pelo estabelecimento hospitalar.

6- No caso referido no número 3 da cláusula seguinte, o pai ou a mãe informa o respetivo empregador da prestação de assistência em causa, sendo o seu direito referido nos números 1 ou 2 reduzido em conformidade.

7- Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto nos números 1, 2 ou 3.

Cláusula 65.^a

Falta para assistência a neto

1- O trabalhador pode faltar até 30 dias consecutivos, a seguir ao nascimento de neto que consigo viva em comunhão de mesa e habitação e que seja filho de adolescente com idade inferior a 16 anos.

2- Se houver dois titulares do direito, há apenas lugar a um período de faltas, a gozar por um deles, ou por ambos em tempo parcial ou em períodos sucessivos, conforme decisão conjunta.

3- O trabalhador pode também faltar, em substituição dos progenitores, para prestar assistência inadiável e imprescindível, em caso de doença ou acidente, a neto menor ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica.

4- Para efeitos dos números 1 e 2, o trabalhador informa o empregador com a antecedência de cinco dias, declarando que:

a) O neto vive consigo em comunhão de mesa e habitação;

b) O neto é filho de adolescente com idade inferior a 16 anos;

c) O cônjuge do trabalhador exerce atividade profissional ou se encontra física ou psiquicamente impossibilitado de cuidar do neto ou não vive em comunhão de mesa e habitação com este.

5- O disposto neste artigo é aplicável a tutor do adolescente, a trabalhador a quem tenha sido deferida a confiança judicial ou administrativa do mesmo, bem como ao seu cônjuge ou pessoa em união de facto.

6- No caso referido no número 3, o trabalhador informa o empregador, no prazo previsto nos números 1 ou 2 do artigo 253.º do Código do Trabalho, declarando:

a) O caráter inadiável e imprescindível da assistência;

b) Que os progenitores são trabalhadores e não faltam pelo mesmo motivo ou estão impossibilitados de prestar a assistência, bem como que nenhum outro familiar do mesmo grau falta pelo mesmo motivo.

7- Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto nos números 1, 2 ou 3.

Cláusula 66.^a

Licença parental complementar

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

a) Licença parental alargada, por três meses;

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

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

d) Ausências interpoladas ao trabalho com duração igual aos períodos normais de trabalho de três meses, desde que previstas em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho.

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

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

4- Durante o período de licença parental complementar em qualquer das modalidades, o trabalhador não pode exercer outra atividade incompatível com a respetiva finalidade, nomeadamente trabalho subordinado ou prestação continuada de serviços fora da sua residência habitual.

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

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

Cláusula 67.^a

Licença para assistência a filho

1- Depois de esgotado o direito referido na cláusula anterior, os progenitores têm direito a licença para assistência a

filho, de modo consecutivo ou interpolado, até ao limite de dois anos.

2- No caso de terceiro filho ou mais, a licença prevista no número anterior tem o limite de três anos.

3- O trabalhador tem direito a licença se o outro progenitor exercer atividade profissional ou estiver impedido ou inibido totalmente de exercer o poder paternal.

4- Se houver dois titulares, a licença pode ser gozada por qualquer deles ou por ambos em períodos sucessivos.

5- Durante o período de licença para assistência a filho, o trabalhador não pode exercer outra atividade incompatível com a respetiva finalidade, nomeadamente trabalho subordinado ou prestação continuada de serviços fora da sua residência habitual.

6- Para exercício do direito, o trabalhador informa o empregador, por escrito e com a antecedência de 30 dias:

a) Do início e do termo do período em que pretende gozar a licença;

b) Que o outro progenitor tem atividade profissional e não se encontra ao mesmo tempo em situação de licença, ou que está impedido ou inibido totalmente de exercer o poder paternal;

c) Que o menor vive com ele em comunhão de mesa e habitação;

d) Que não está esgotado o período máximo de duração da licença.

7- Na falta de indicação em contrário por parte do trabalhador, a licença tem a duração de seis meses.

8- À prorrogação do período de licença pelo trabalhador, dentro dos limites previstos nos números 1 e 2, é aplicável o disposto no número 6.

9- Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto nos números 1 ou 2.

Cláusula 68.^a

Licença para assistência a filho com deficiência ou doença crónica

1- Os progenitores têm direito a licença por período até seis meses, prorrogável até quatro anos, para assistência de filho com deficiência ou doença crónica.

2- Caso o filho com deficiência ou doença crónica tenha 12 ou mais anos de idade a necessidade de assistência é confirmada por atestado médico.

3- É aplicável à licença prevista no número 1 o regime constante dos números 3 a 8 da cláusula anterior.

4- Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto no número 1.

Cláusula 69.^a

Redução do tempo de trabalho para assistência a filho menor com deficiência ou doença crónica

1- Os progenitores de menor com deficiência ou doença crónica, com idade não superior a um ano, têm direito a redução de cinco horas do período normal de trabalho semanal, ou outras condições de trabalho especiais, para assistência ao filho.

2- Não há lugar ao exercício do direito referido no número anterior quando um dos progenitores não exerça atividade

profissional e não esteja impedido ou inibido totalmente de exercer o poder paternal.

3- Se ambos os progenitores forem titulares do direito, a redução do período normal de trabalho pode ser utilizada por qualquer deles ou por ambos em períodos sucessivos.

4- O empregador deve adequar o horário de trabalho resultante da redução do período normal de trabalho tendo em conta a preferência do trabalhador, sem prejuízo de exigências imperiosas do funcionamento da empresa.

5- A redução do período normal de trabalho semanal não implica diminuição de direitos consagrados na lei, salvo quanto à retribuição, que só é devida na medida em que a redução, em cada ano, exceda o número de faltas substituíveis por perda de gozo de dias de férias.

6- Para redução do período normal de trabalho semanal, o trabalhador deve comunicar ao empregador a sua intenção com a antecedência de 10 dias, bem como:

a) Apresentar atestado médico comprovativo da deficiência ou da doença crónica;

b) Declarar que o outro progenitor tem atividade profissional ou que está impedido ou inibido totalmente de exercer o poder paternal e, sendo caso disso, que não exerce ao mesmo tempo este direito.

7- Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto nos números 1, 3, 4 ou 5.

Cláusula 70.^a

Trabalho a tempo parcial de trabalhador com responsabilidades familiares

1- O trabalhador com filho menor de 12 anos ou, independentemente da idade, filho com deficiência ou doença crónica que com ele viva em comunhão de mesa e habitação tem direito a trabalhar a tempo parcial.

2- O direito pode ser exercido por qualquer dos progenitores ou por ambos em períodos sucessivos, depois da licença parental complementar, em qualquer das suas modalidades.

3- Salvo acordo em contrário, o período normal de trabalho a tempo parcial corresponde a metade do praticado a tempo completo numa situação comparável e, conforme o pedido do trabalhador, é prestado diariamente, de manhã ou de tarde, ou em três dias por semana.

4- A prestação de trabalho a tempo parcial pode ser prorrogada até dois anos ou, no caso de terceiro filho ou mais, três anos, ou ainda, no caso de filho com deficiência ou doença crónica, quatro anos.

5- Durante o período de trabalho em regime de tempo parcial, o trabalhador não pode exercer outra atividade incompatível com a respetiva finalidade, nomeadamente trabalho subordinado ou prestação continuada de serviços fora da sua residência habitual.

6- A prestação de trabalho a tempo parcial cessa no termo do período para que foi concedida ou no da sua prorrogação, retomando o trabalhador a prestação de trabalho a tempo completo.

7- O trabalhador que opte pelo trabalho em regime de tempo parcial nos termos da presente cláusula não pode ser penalizado em matéria de avaliação e de progressão na carreira.

8- Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto neste artigo.

Cláusula 71.^a

Horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares

1- O trabalhador com filho menor de 12 anos ou, independentemente da idade, filho com deficiência ou doença crónica que com ele viva em comunhão de mesa e habitação tem direito a trabalhar em regime de horário de trabalho flexível, podendo o direito ser exercido por qualquer dos progenitores ou por ambos.

2- Entende-se por horário flexível aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.

3- O horário flexível, a elaborar pelo empregador, deve:

a) Conter um ou dois períodos de presença obrigatória, com duração igual a metade do período normal de trabalho diário;

b) Indicar os períodos para início e termo do trabalho normal diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário, podendo esta duração ser reduzida na medida do necessário para que o horário se contenha dentro do período de funcionamento do estabelecimento;

c) Estabelecer um período para intervalo de descanso não superior a duas horas.

4- O trabalhador que trabalhe em regime de horário flexível pode efetuar até seis horas consecutivas de trabalho e até dez horas de trabalho em cada dia e deve cumprir o correspondente período normal de trabalho semanal, em média de cada período de quatro semanas.

5- O trabalhador que opte pelo trabalho em regime de horário flexível, nos termos da presente cláusula, não pode ser penalizado em matéria de avaliação e de progressão na carreira.

6- Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto no número 1.

Cláusula 72.^a

Autorização de trabalho a tempo parcial ou em regime de horário flexível

1- O trabalhador que pretenda trabalhar a tempo parcial ou em regime de horário de trabalho flexível deve solicitá-lo ao empregador, por escrito, com a antecedência de 30 dias, com os seguintes elementos:

a) Indicação do prazo previsto, dentro do limite aplicável;

b) Declaração da qual conste:

i) Que o menor vive com ele em comunhão de mesa e habitação;

ii) No regime de trabalho a tempo parcial, que não está esgotado o período máximo de duração;

iii) No regime de trabalho a tempo parcial, que o outro progenitor tem atividade profissional e não se encontra ao mesmo tempo em situação de trabalho a tempo parcial ou que está impedido ou inibido totalmente de exercer o poder paternal.

c) A modalidade pretendida de organização do trabalho a tempo parcial.

2- O empregador apenas pode recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável.

3- No prazo de 20 dias contados a partir da receção do pedido, o empregador comunica ao trabalhador, por escrito, a sua decisão.

4- No caso de pretender recusar o pedido, na comunicação o empregador indica o fundamento da intenção de recusa, podendo o trabalhador apresentar, por escrito, uma apreciação no prazo de cinco dias a partir da receção.

5- Nos cinco dias subsequentes ao fim do prazo para apreciação pelo trabalhador, o empregador envia o processo para apreciação pela entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres, com cópia do pedido, do fundamento da intenção de o recusar e da apreciação do trabalhador.

6- A entidade referida no número anterior, no prazo de 30 dias, notifica o empregador e o trabalhador do seu parecer, o qual se considera favorável à intenção do empregador se não for emitido naquele prazo.

7- Se o parecer referido no número anterior for desfavorável, o empregador só pode recusar o pedido após decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo.

8- Considera-se que o empregador aceita o pedido do trabalhador nos seus precisos termos:

a) Se não comunicar a intenção de recusa no prazo de 20 dias após a receção do pedido;

b) Se, tendo comunicado a intenção de recusar o pedido, não informar o trabalhador da decisão sobre o mesmo nos cinco dias subsequentes à notificação referida no número 6 ou, consoante o caso, ao fim do prazo estabelecido nesse número;

c) Se não submeter o processo à apreciação da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres dentro do prazo previsto no número 5.

9- Ao pedido de prorrogação é aplicável o disposto para o pedido inicial.

10- Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto nos números 2, 3, 5 ou 7.

Cláusula 73.^a

Dispensa de algumas formas de organização do tempo de trabalho

1- A trabalhadora grávida, puérpera ou lactante tem direito a ser dispensada de prestar trabalho em horário de trabalho organizado de acordo com regime de adaptabilidade, de banco de horas ou de horário concentrado.

2- O direito referido no número anterior aplica-se a qualquer dos progenitores em caso de aleitação, quando a prestação de trabalho nos regimes nele referidos afete a sua regularidade.

3- Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto nesta cláusula.

Cláusula 74.^a

Dispensa de prestação de trabalho suplementar

1- A trabalhadora grávida, bem como o trabalhador ou tra-

balhadora com filho de idade inferior a 12 meses, não está obrigada a prestar trabalho suplementar.

2- A trabalhadora não está obrigada a prestar trabalho suplementar durante todo o tempo que durar a amamentação se for necessário para a sua saúde ou para a da criança.

3- Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto nesta cláusula.

Cláusula 75.^a

Dispensa de prestação de trabalho no período nocturno

1- A trabalhadora tem direito a ser dispensada de prestar trabalho entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte:

a) Durante um período de 112 dias antes e depois do parto, dos quais pelo menos metade antes da data previsível do mesmo;

b) Durante o restante período de gravidez, se for necessário para a sua saúde ou para a do nascituro;

c) Durante todo o tempo que durar a amamentação, se for necessário para a sua saúde ou para a da criança.

2- À trabalhadora dispensada da prestação de trabalho nocturno deve ser atribuído, sempre que possível, um horário de trabalho diurno compatível.

3- A trabalhadora é dispensada do trabalho sempre que não seja possível aplicar o disposto no número anterior.

4- A trabalhadora que pretenda ser dispensada de prestar trabalho noturno deve informar o empregador e apresentar atestado médico, no caso da alínea b) ou c) do número 1, com a antecedência de 10 dias.

5- Em situação de urgência comprovada pelo médico, a informação referida no número anterior pode ser feita independentemente do prazo.

6- Sem prejuízo do disposto nos números anteriores, a dispensa da prestação de trabalho noturno deve ser determinada por médico do trabalho sempre que este, no âmbito da vigilância da saúde dos trabalhadores, identificar qualquer risco para a trabalhadora grávida, puérpera ou lactante.

7- Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto nos números 1, 2 ou 3.

Cláusula 76.^a

Formação para reinserção profissional

O empregador deve facultar ao trabalhador, após a licença para assistência a filho ou para assistência a pessoa com deficiência ou doença crónica, a participação em acções de formação e actualização profissional, de modo a promover a sua plena reinserção profissional.

Cláusula 77.^a

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

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

2- Sem prejuízo de outras obrigações previstas em legislação especial, em actividade susceptível de apresentar um

risco específico de exposição a agentes, processos ou condições de trabalho, o empregador deve proceder à avaliação da natureza, grau e duração da exposição de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, de modo a determinar qualquer risco para a sua segurança e saúde e as repercussões sobre a gravidez ou a amamentação, bem como as medidas a tomar.

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

a) Proceder à adaptação das condições de trabalho;

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

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

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

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

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

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

8- Constitui contra-ordenação muito grave a violação do disposto nos números 1, 2, 3 ou 5 e constitui contra-ordenação grave a violação do disposto no número 4.

Cláusula 78.^a

Protecção em caso de despedimento

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

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

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

a) Depois das diligências probatórias referidas no número 1 do artigo 356.º do Código do Trabalho, no despedimento

por facto imputável ao trabalhador;

b) Depois da fase de informações e negociação prevista no artigo 361.º do Código do Trabalho, no despedimento colectivo;

c) Depois das consultas referidas no número 1 do artigo 370.º do Código do Trabalho, no despedimento por extinção de posto de trabalho;

d) Depois das consultas referidas no artigo 377.º do Código do Trabalho, no despedimento por inadaptação.

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

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

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

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

8- Se o despedimento for declarado ilícito, o empregador não se pode opor à reintegração do trabalhador nos termos do número 1 do artigo 392.º do Código do Trabalho e o trabalhador tem direito, em alternativa à reintegração, a indemnização calculada nos termos do número 3 do referido artigo.

9- Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto nos números 1 ou 6.

Cláusula 79.^a

Extensão de direitos atribuídos a progenitores

1- O adoptante, o tutor, a pessoa a quem for deferida a confiança judicial ou administrativa do menor, bem como o cônjuge ou a pessoa em união de facto com qualquer daqueles ou com o progenitor, desde que viva em comunhão de mesa e habitação com o menor, beneficia dos seguintes direitos:

a) Dispensa para aleitação;

b) Licença parental complementar em qualquer das modalidades, licença para assistência a filho e licença para assistência a filho com deficiência ou doença crónica;

c) Falta para assistência a filho ou a neto;

d) Redução do tempo de trabalho para assistência a filho menor com deficiência ou doença crónica;

e) Trabalho a tempo parcial de trabalhador com responsabilidades familiares;

f) Horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares.

2- Sempre que o exercício dos direitos referidos nos números anteriores dependa de uma relação de tutela ou confiança judicial ou administrativa do menor, o respectivo titular deve, para que o possa exercer, mencionar essa qualidade ao empregador.

Cláusula 80.^a

Regime de licenças, faltas e dispensas

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

- a) Licença em situação de risco clínico durante a gravidez;
- b) Licença por interrupção de gravidez;
- c) Licença parental, em qualquer das modalidades;
- d) Licença por adopção;
- e) Licença parental complementar em qualquer das modalidades;
- f) Falta para assistência a filho;
- g) Falta para assistência a neto;
- h) Dispensa de prestação de trabalho no período nocturno;
- i) Dispensa da prestação de trabalho por parte de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, por motivo de protecção da sua segurança e saúde;
- j) Dispensa para avaliação para adopção.

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

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

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

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

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

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

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

b) Não podem ser suspensas por conveniência do empregador;

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

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

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

6- A licença para assistência a filho ou para assistência a filho com deficiência ou doença crónica suspende os direitos, deveres e garantias das partes na medida em que pressupõem a efectiva prestação de trabalho, designadamente a re-

tribuição, mas não prejudica os benefícios complementares de assistência médica e medicamentosa a que o trabalhador tenha direito.

7- Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto nos números 1, 2, 3 ou 4.

Cláusula 81.^a

Direitos especiais dos trabalhadores-estudantes

1- Todo o trabalhador que frequente qualquer nível do ensino oficial ou equivalente, incluindo cursos de pós-graduação, realização de mestrados ou doutoramentos, em instituição pública, particular ou cooperativa, beneficiará dos seguintes direitos especiais:

a) Dispensa do serviço para frequência de aulas e deslocações para os respectivos estabelecimentos de ensino, até seis horas por semana, sem qualquer perda de retribuição ou de qualquer outra regalia salvo se, mediante acordo entre a entidade patronal e o trabalhador, este optar por um horário de trabalho ajustável à frequência das aulas e à inerente deslocação para os estabelecimentos de ensino, caso em que a dispensa de serviço atribuída ao trabalhador terá a duração, pelo menos, de um dia em cada mês;

b) Ausentar-se, sem perda de vencimento ou de qualquer outra regalia, para prestação de provas de avaliação, nos seguintes termos:

Dois dias por cada prova de avaliação, sendo um o da realização da prova e o outro o imediatamente anterior, incluindo sábados, domingos e feriados;

No caso de provas em dias consecutivos ou de mais de uma prova no mesmo dia, os dias anteriores serão tantos quantas as provas de avaliação a efectuar, aí se incluindo sábados, domingos e feriados;

Os dias de ausência previstos nesta alínea não poderão exceder um máximo de quatro por disciplina;

c) Gozar férias de acordo com as suas necessidades escolares, incluindo o direito a gozar interpoladamente 15 dias de férias à sua livre escolha, salvo se daí resultar comprovada incompatibilidade com o plano de férias da empresa;

d) Em cada ano civil utilizar, seguida ou interpoladamente, até 10 dias úteis de licença, com desconto no vencimento mas sem perda de qualquer outra regalia, desde que o requeira nos seguintes termos:

Com 48 horas de antecedência, no caso de pretender um dia de licença;

Com oito dias de antecedência, no caso de pretender dois a cinco dias de licença;

Com um mês de antecedência, no caso de pretender mais de cinco dias de licença.

2- Consideram-se igualmente justificadas, para todos os efeitos, as faltas dadas pelo trabalhador na estrita medida das necessidades impostas pelas deslocações para prestar provas de avaliação.

3- Para efeitos da aplicação do disposto nesta cláusula, consideram-se provas de avaliação todas as provas escritas e orais, incluindo exames, bem como a apresentação de trabalhos, quando estes as substituam.

4- Para beneficiar das regalias constantes dos números e

alíneas anteriores, deverá o trabalhador fazer prova junto da empresa da sua condição de estudante, apresentar o respectivo horário escolar e comprovar o aproveitamento no final de cada ano escolar.

5- As regalias previstas nas alíneas *a)*, *c)* e *d)* do número 1 desta cláusula cessam quando o trabalhador não conclua com aproveitamento o ano escolar ao abrigo de cuja frequência beneficiara dessas mesmas regalias.

6- As restantes regalias estabelecidas na presente cláusula cessam quando o trabalhador não tenha aproveitamento em dois anos consecutivos ou três interpolados.

7- Para os efeitos dos números 5 e 6 considera-se aproveitamento escolar o trânsito de ano ou a aprovação em pelo menos metade das disciplinas em que o trabalhador estiver matriculado, arredondando-se por defeito este número quando necessário, considerando-se falta de aproveitamento a desistência voluntária de qualquer disciplina, excepto se justificada por facto que não seja imputável ao próprio, nomeadamente doença prolongada, acidente, gravidez ou cumprimento de obrigações legais.

8- No ano subsequente àquele em que perdeu as regalias previstas nesta cláusula, pode o trabalhador requerer novamente a aplicação deste estatuto.

9- O trabalhador que preste serviço em regime de turnos tem os direitos conferidos nesta cláusula, desde que o ajustamento dos períodos de trabalho não seja totalmente incompatível com o funcionamento daquele regime.

10- Nos casos em que não seja possível a aplicação do disposto no número anterior, o trabalhador tem direito de preferência na ocupação de postos de trabalho compatíveis com a sua aptidão profissional e com a possibilidade de participar nas aulas que se proponha frequentar.

11- Ao trabalhador devem ser proporcionadas oportunidades de promoção profissional adequada à valorização obtida, tendo direito nomeadamente, em igualdade de condições, no preenchimento de cargos para os quais se achem habilitados por virtude dos cursos ou conhecimentos adquiridos na qualidade de trabalhador-estudante.

12- O regime previsto nesta cláusula é, ainda, integrado pelas disposições legais mais favoráveis.

CAPÍTULO VIII

Regalias sociais

Cláusula 82.^a

Complemento de subsídio de doença ou acidente e assistência médica e medicamentosa

1- Quando o trabalhador estiver impedido da prestação do trabalho por motivo de doença terá o direito ao complemento de subsídio de doença, atribuído pela instituição de Segurança Social, cujo valor será igual à diferença entre a retribuição líquida auferida à data da baixa e o montante daquele subsídio.

2- A empresa obriga-se a actualizar sempre a retribuição do trabalhador de acordo com os aumentos verificados na empresa. A actualização é referida à categoria que o traba-

lhador tinha à data da baixa.

3- A empresa fica obrigada a pagar os custos com a assistência média e medicamentosa nos termos do regime de seguro actualmente em vigor e que constitui anexo ao presente AE (anexo V).

Cláusula 83.^a

Complemento em caso de incapacidade por acidente de trabalho ou doença profissional

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

2- Se a retribuição da nova função, acrescida da pensão relativa à incapacidade, for inferior à auferida à data da baixa ou à que futuramente venha a ser atribuída à mesma categoria, a empresa pagará a respectiva diferença.

3- No caso de incapacidade absoluta temporária resultante das causas referidas no número 1, a empresa pagará, enquanto durar essa incapacidade, um subsídio igual à diferença entre a retribuição líquida à data da baixa e a indemnização legal a que o trabalhador tenha direito.

4- A retribuição referida no número anterior será sempre actualizada de acordo com os aumentos verificados na empresa, durante o período de incapacidade, para a respectiva categoria.

Cláusula 84.^a

Subsídio de estudo para trabalhadores

1- A empresa concede um subsídio anual de estudos aos trabalhadores com mais de um ano de antiguidade na empresa e que comprovadamente frequentem cursos do ensino escolar oficial ou oficializado.

2- O montante do subsídio anual a atribuir corresponderá ao valor mais elevado, estabelecido no número 2 da cláusula 87.^a (Subsídio de estudos a filhos dos trabalhadores).

3- O trabalhador deixa, no ano seguinte, de ter direito ao subsídio de estudos quando não concluir, com aproveitamento, o ano escolar ao abrigo de cuja frequência solicitou a atribuição do subsídio.

4- Considera-se aproveitamento escolar, o estabelecido no números 7 da cláusula 81.^a deste AE (Direitos especiais dos trabalhadores-estudantes).

5- No ano subsequente àquele em que perdeu o subsídio previsto nesta cláusula, pode o trabalhador requerer novamente a sua atribuição.

6- O subsídio de estudos cessa definitivamente quando o trabalhador não tenha aproveitamento em dois anos consecutivos ou interpolados.

Cláusula 85.^a

Subsídio familiar a dependentes

A empresa pagará um subsídio familiar a descendentes dos trabalhadores até iniciarem a vida escolar obrigatória, no valor mensal de 37 €.

Cláusula 86.^a

Subsídio familiar a dependentes deficientes

A empresa pagará um subsídio familiar a descendentes deficientes dos trabalhadores no valor mensal de 100 €.

Cláusula 87.^a

Subsídio de estudos a filhos de trabalhadores

1- A empresa concede um subsídio anual de estudos aos filhos dos trabalhadores ou seus descendentes pelos quais recebam subsídio familiar atribuído pela Segurança Social, para a frequência de cursos de ensino oficial ou oficializado.

2- O subsídio consiste na importância correspondente ao custo dos livros obrigatórios, acrescido de 142 € para os 1.º, 2.º e 3.º ciclos de escolaridade obrigatória, 231 € para o ensino secundário e 350 € para o ensino superior, para comparticipação no custo do restante material escolar.

CAPÍTULO IX

Prevenção da saúde, higiene e segurança no trabalho

Cláusula 88.^a

Princípio geral

Os princípios que visam promover a prevenção da saúde, higiene e segurança no trabalho constam de um regulamento próprio, o qual faz parte integrante deste AE (anexo IV).

CAPÍTULO X

Disposições finais e transitórias

Cláusula 89.^a

Proibição de diminuição de regalias

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

Cláusula 90.^a

Efeitos retroactivos

A tabela salarial constante do anexo I e actualização dos subsídios pecuniários produzirá efeitos retroactivos a partir de 1 de janeiro de 2017.

Cláusula 91.^a

Casos omissos

Aos casos omissos deste acordo aplicam-se as disposições constantes do CCTV para as indústrias químicas e demais disposições legais vigentes, na parte que for mais favorável aos trabalhadores.

Nota final

O presente acordo tem por objectivos ser aplicado a 352 trabalhadores que estejam nas condições expressas no artigo 496.º do Código do Trabalho revoga e substitui o AE entre a VALORSUL - Valorização e Tratamento de Resíduos Sólidos das Regiões de Lisboa e do Oeste, SA e o SINDEL - Sindicato Nacional da Indústria e Energia, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 43, de 22 de novembro de 2009, entrando em vigor cinco dias após a data da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

S. João da Talha, 16 de novembro de 2017.

Pel'a VALORSUL - Valorização e Tratamento de Resíduos Sólidos das Regiões de Lisboa e do Oeste, SA:

João Eduardo Fernandes Figueiredo, administrador.
Tomás Joaquim Oliveira Serra, administrador.

Pel'o SINDEL - Sindicato Nacional da Indústria e Energia:

José Emilio Rocha Antunes Viana, mandatário SINDEL.
Gabriel Marques da Silva Sadio, mandatário SINDEL.

ANEXO I

Tabela salarial

A tabela salarial a vigorar entre 1 de janeiro e 31 de dezembro de 2017 é a apresentada no quadro seguinte, reportando-se as designações de grupos e subgrupos às categorias que os integram nos termos da secção B do presente anexo e os escalões em cada categoria entendidos nos termos da secção C do presente anexo.

(em euros)

Grupo	Escalão A	Escalão B	Escalão C	Escalão D	Escalão E
Grupo I	1 998,85	2 064,40	2 137,05	2 227,90	2 331,80
Grupo II	1 732,45	1 859,60	1 978,65	2 097,70	2 227,90
Grupo III					
Subgrupo III b	1 609,50	1 732,45	1 859,60	1 978,65	2 097,70
Subgrupo III a	1 383,05	1 440,70	1 499,30	1 566,05	1 641,85
Grupo IV					
Subgrupo IV c	1 340,35	1 425,70	1 486,20	1 546,05	1 609,50
Subgrupo IV b	1 219,25	1 277,90	1 331,50	1 383,05	1 440,70
Subgrupo IV b/a	1 048,40	1 117,15	1 185,90	1 331,50	1 383,05
Subgrupo IV a	932,70	999,75	1 052,45	1 122,20	1 189,95

Grupo V					
Subgrupo V b	776,20	808,50	855,45	903,20	944,90
Subgrupo V a	624,85	660,40	695,95	732,20 €	776,20

ANEXO II

Definição de funções (secção A)
Níveis de qualificação de funções (secção B)
Regras de progressão salarial nas categorias (secção C)
Regras de evolução profissional na empresa (secção D)

Secção A

Definições de funções

Apresentam-se nesta secção as categorias profissionais existentes na empresa e as correspondentes definições de funções.

Analista químico - É o(a) trabalhador(a) que possui alguns conhecimentos laboratoriais, contribuindo para a qualidade de produção e para o cumprimento do normativo legal em termos da qualidade ambiental. Executa análises e ensaios químicos, procedendo a todo o trabalho de recolha de amostras e à preparação de soluções e reagentes. Colabora na implementação de métodos e procedimentos de análise. Efectua o registo de dados e elabora relatórios, justificando os desvios verificados e propondo recomendações sobre as situações analisadas. Controla o funcionamento de alguns analisadores automáticos, procede a verificações do log book de análises e dos históricos dos analisadores em contínuo e, quando for necessário, efectua ajustes aos referidos equipamentos. Pode efectuar consultas ao mercado para aquisição de material e ou reagentes de laboratório, por forma a manter os stocks actualizados e dentro dos prazos de validade. Mediante formação específica pode ministrar a formação de outros utilizadores do laboratório.

Assistente de gestão - É o trabalhador(a) que ao nível exigido de conhecimentos e experiência profissional específica executa tarefas complexas e não rotineiras, enquadradas em directivas gerais fixadas superiormente. Intervém na concepção e realização dos planos de gestão em geral e presta apoio técnico às outras áreas da empresa. Pode orientar profissionais de qualificação inferior.

Auxiliar - É o(a) trabalhador(a) que é responsável por levantar e entregar o expediente, valores e objectos, pelas instalações da empresa a que se destinam, executando todo o trabalho de recolha, transporte e envio de documentos. Pode também executar algumas tarefas de serviços externos, tais como movimento de bancos e deslocações a ministérios, autarquias, notários, conservatórias, correios, etc. Pode ainda efectuar algumas compras, bem como efectuar pagamentos no exterior e, quando solicitado, pode conduzir automóvel ligeiro.

Chefe de departamento - É o(a) trabalhador(a) que mediante formação adequada é responsável por coordenar uma equipa de trabalho inserida num departamento, de acordo com a estratégia, os objectivos, as normas e os procedimentos vigentes na empresa. Prepara informações no domínio da actividade do departamento, para as várias direcções da empresa. Avalia a actividade do departamento, efectua análises e elabora relatórios. Participa na definição de objectivos, normas e procedimentos do departamento. Supervisiona a actividade da equipa de trabalho, criando condições para a melhoria contínua do desempenho dos colaboradores e da própria equipa. Efectua contactos com as mais diversas entidades externas. Assegura o cumprimento das obrigações legais e fiscais da empresa.

Chefe de equipa de caracterização - É o/a trabalhador/a que realiza trabalhos de caracterização de RSU, de acordo com o plano definido pela hierarquia; coordena o desempenho de uma equipa/grupo de profissionais semiqualeificados; executa e coordena os trabalhos de caracterização de RSU ou outros produtos de acordo com o plano e os procedimentos definidos; faz recolha e preparação de amostras para análises químicas; mantém actualizado os dados obtidos nas campanhas de caracterização, zelando pela segurança e adequabilidade da informação presente e histórica; zela pela correta aplicação/execução das normas aplicáveis em matéria de higiene, segurança e ambiente, tendo em vista a minimização de risco/impacto associado à actividade da equipa sob sua responsabilidade; coordena a utilização do equipamento de protecção individual, bem como gere o stock do referido equipamento. Opera e faz alguma manutenção de máquinas de carga/descarga desde que reúna os requisitos formais para o fazer.

Chefe de manutenção eléctrica - É o(a) trabalhador(a) que é responsável por diagnosticar e prever avarias, propor soluções e coordenar/supervisionar todas as acções de manutenção levadas a cabo por uma equipa de electricistas industriais ou por entidades externas. Participa em reuniões técnicas com fornecedores de materiais e equipamentos. Colabora com a hierarquia no planeamento das acções de manutenção e na execução dos respectivos processos de consulta para aquisição de materiais e equipamentos; desenvolve análises de falhas e diagnósticos, definidas acções tendentes à resolução dos problemas verificados na instalação; colabora no desenvolvimento de projectos de melhoria dos equipamentos e sistemas existentes; executa trabalhos de instrumentação de equipamentos complexos, bem como a manutenção do software desses equipamentos. Opera equipamentos eléctricos de alta tensão. Mediante formação específica pode efectuar processos de consulta para aquisição de materiais e equipamentos para a manutenção eléctrica.

Chefe de manutenção mecânica - É o(a) trabalhador(a) que é responsável por diagnosticar e prever avarias, propor soluções e coordenar/supervisionar todas as acções de manutenção levadas a cabo por uma equipa de mecânicos industriais ou por entidades externas. Participa em reuniões técnicas com fornecedores de materiais e equipamentos. Colabora com a hierarquia no planeamento das acções de manutenção e na execução dos respectivos processos de consulta para

aquisição de materiais e equipamentos; desenvolve análises de falhas e diagnósticos, definindo acções tendentes à resolução dos problemas verificados na instalação; colabora no desenvolvimento de projectos de melhoria dos equipamentos e sistemas existentes; supervisiona e coordena a actividade do preparador de trabalho e do gestor de stocks. Executa trabalhos de manutenção de equipamentos mais complexos, nomeadamente equipamentos com sistemas hidráulicos.

Chefe de turno - É o(a) trabalhador(a) que é responsável por coordenar e supervisionar uma equipa de trabalho, inserida num turno, observando sempre a segurança dos colaboradores e da instalação. Supervisiona a operação em situações normais e em situações especiais, como arranques e paragens. Participa em alguns planeamentos de produção. Propõe a execução de projectos tendentes a uma melhoria das condições de exploração das unidades e equipamentos. Colabora com a chefia na análise da actividade das unidades industriais e equipamentos instalados, com vista à respectiva optimização, bem como na elaboração de instruções e procedimentos de operação dos equipamentos. Garante a melhor alocação de recursos humanos e materiais pelas diversas frentes de trabalho. Elabora relatórios e folhas estatísticas da produção. Efectua os pedidos de trabalho à manutenção e gere o processo de consignações e desconsignações de equipamentos. Acompanha os trabalhos de manutenção.

Condutor(a) de máquinas e veículos especiais - É o trabalhador(a) adstrito(a) à recolha externa e transporte de RSU que, para além de responsável pelos registos de dados da recolha em sistema autónomo, realiza outros trabalhos em que seja necessário o recurso a máquinas de carga/descarga, compactação, etc., observando sempre as normas e procedimentos de segurança relacionados com a operação. Opera máquinas (pesadas e ligeiras) de transporte, compactação e apoio a outros serviços conexos, assegurando o transporte e recolha de RSU. Efectua a limpeza e alguma manutenção das referidas máquinas.

Encarregado - É o trabalhador que dirige, coordena e monitoriza o desempenho de um grupo específico e ou de uma área de trabalho.

Encarregado geral - É o trabalhador que, detendo profundos conhecimentos das áreas de produção e ou das áreas de apoio à produção, dirige, coordena e supervisiona directamente encarregados e ou outros profissionais. Assegura o cumprimento dos procedimentos de higiene, segurança e ambiente, nas áreas pelas quais é responsável. Reporta ao responsável da unidade funcional.

Engenheiro especializado - É o(a) trabalhador(a) com formação académica superior, responsável pelo funcionamento e controlo de um sector em relação ao qual garante o cumprimento dos respectivos programas, na elaboração dos quais participa, podendo coordenar trabalhadores do mesmo sector.

Electricista industrial - É o(a) trabalhador(a) que repara e instala equipamento estático ou dinâmico, sem grande complexidade técnica. Efectua a manutenção preventiva de alguns órgãos eléctricos dos equipamentos industriais.

Gestor(a) de «stocks» - É o(a) trabalhador(a) a quem cabe assegurar uma correcta gestão de stocks sendo responsável

pelas actividades de recepção, armazenamento e distribuição de materiais, equipamentos e consumíveis, tendo sempre em atenção os procedimentos definidos. Assegura a recepção e controlo dos materiais entregues por fornecedores; coordena as actividades de contagem e catalogação dos materiais, equipamentos e consumíveis armazenados; assegura que a distribuição seja processada de acordo com as necessidades evidenciadas e os procedimentos estabelecidos; providencia a existência de stocks mínimos. Elabora relatórios sobre os movimentos de armazém e sobre as necessidades de novas aquisições. Efectua consultas e compras para a manutenção, podendo gerir alguns contratos de fornecimentos externos. Pode ainda, em situações de urgência, efectuar deslocações para aquisição de material directamente nos fornecedores e ou entrega de equipamento, após consulta prévia.

Mecânico(a) industrial - É o(a) trabalhador(a) que instala e efectua reparações em equipamentos sem grande complexidade técnica, assim como assegura a limpeza e lubrificação dos mesmos.

Operador(a) de central - É o(a) trabalhador(a) que mediante formação específica executa tarefas que visem o bom funcionamento da CTRSU, garantindo o melhor rendimento possível e a segurança dos colaboradores e da instalação. Supervisiona o funcionamento dos sistemas adstritos à sua actividade profissional, em situações normais e em situações especiais, como arranques e paragens. Efectua inspecções diárias aos equipamentos, de acordo com os requisitos definidos, mantendo actualizada a informação recolhida; efectua os ajustes necessários ao funcionamento dos equipamentos. Proceda às manobras de paragem, colocando todos os equipamentos em segurança para permitir a intervenção das equipas de manutenção, assim como acompanha no local todos os referidos trabalhos. Opera equipamentos mais complexos, utilizados na alimentação de geradores de vapor, controlando o funcionamento específico de geradores de vapor e turbinas de produção eléctrica; efectua análises químicas e tarefas de tratamento de águas; opera máquinas de carga/descarga. Quando necessário efectua limpezas exigidas por requisitos de natureza técnica, ambiental e de segurança, por forma a evitar prejuízos para a operação da central e a manter o bom funcionamento dos sistemas adstritos à sua actividade. Estas limpezas não incluem as limpezas industriais realizadas por operadores não especializados.

Operador(a) de central/inertização - É o(a) trabalhador(a) que exerce tarefas que visem o bom funcionamento da instalação, garantindo o melhor rendimento possível, bem como a segurança dos colaboradores e dos equipamentos. Supervisiona o funcionamento dos sistemas associados ao tratamento de cinzas e escórias, operando os comandos dos equipamentos existentes e efectua o carregamento de escórias. Regista todos os dados das fórmulas de produção; efectua pequenos ajustes das fórmulas de produção e dos equipamentos do processo. Quando necessário pode proceder a pequenas limpezas dos equipamentos para que estes não parem.

Operador/a de central/principal - É o/a trabalhador/a que mediante formação específica executa tarefas que visem o bom funcionamento da CTRSU, garantindo o melhor rendimento possível e a segurança dos colaboradores e da

instalação. Supervisiona o funcionamento dos sistemas adstritos à sua atividade profissional, em situações normais e em situações especiais, como arranques e paragens. Efectua inspecções diárias aos equipamentos, de acordo com os requisitos definidos, mantendo actualizada a informação recolhida; efectua os ajustes necessários ao funcionamento dos equipamentos. Procede às manobras de paragem, colocando todos os equipamentos em segurança para permitir a intervenção das equipas de manutenção, assim como acompanha no local todos os referidos trabalhos. Opera equipamentos mais complexos, utilizados na alimentação de geradores de vapor, controlando o funcionamento específico de geradores de vapor e turbinas de produção eléctrica; efectua análises químicas e tarefas de tratamento de águas; opera máquinas de carga/descarga. Quando necessário efectua limpezas exigidas por requisitos de natureza técnica, ambiental e de segurança, por forma a evitar prejuízos para a operação da central e a manter o bom funcionamento dos sistemas adstritos à sua atividade. Estas limpezas não incluem as limpezas industriais realizadas por operadores não especializados. Conduz e vigia os equipamentos da instalação e o seu funcionamento; regista manobras e incidentes de exploração. Pode, mediante formação específica, controlar a partir da sala de comando, o funcionamento dos sistemas de produção e o funcionamento dos diversos equipamentos. Dá colaboração funcional a profissionais do grupo de qualificação superior, nomeadamente técnicos de sistemas de exploração.

Operador(a) de central/ITVE - É o(a) trabalhador(a) que exerce tarefas que visem o bom funcionamento da instalação, garantindo o melhor rendimento possível e qualidade de acordo com os parâmetros exigidos. Efectua inspecções diárias aos equipamentos, de acordo com os requisitos definidos, mantendo actualizada a informação recolhida. Controla o funcionamento do equipamento electromecânico; controla os stocks de material para manutenção. Opera os equipamentos utilizados no tratamento e valorização de escórias. Quando necessário pode proceder a pequenas limpezas dos equipamentos para que estes não parem.

Operador(a) de equipamentos/ETAR - É o(a) trabalhador(a) que exerce tarefas que visem o bom funcionamento da instalação, garantindo o melhor rendimento possível e qualidade de acordo com os parâmetros exigidos. Efectua inspecções diárias aos equipamentos, de acordo com os requisitos definidos, mantendo actualizada a informação recolhida. Controla o funcionamento do equipamento electromecânico; controla os stocks de material para manutenção. Opera máquinas de carga/descarga e outros equipamentos mais complexos utilizados no doseamento de reagentes químicos, podendo manusear produtos químicos; efectua recolha de lixiviados para análise; opera equipamentos utilizados na desidratação de lamas. Quando necessário pode proceder a pequenas limpezas dos equipamentos para que estes não parem.

Operador(a) de estações de transferência - É o trabalhador(a) que exerce tarefas que visem o bom funcionamento da instalação, garantindo o melhor rendimento possível e qualidade de acordo com os parâmetros exigidos. Efectua pesagens. Verifica/recepciona RSU, promove a sua segre-

gação e acondicionamento conforme a sua tipologia. Efectua inspecções diárias aos equipamentos, de acordo com os requisitos definidos, mantendo actualizada a informação recolhida. Controla o funcionamento do equipamento electromecânico e os stocks de material de manutenção. Opera máquinas de carga/descarga e outros equipamentos utilizados no acondicionamento dos RSU depositados. Efectua recolha de lixiviados para análise. Quando necessário pode proceder a pequenas limpezas dos equipamentos para que estes não parem.

Operador(a) de máquinas e veículos especiais - É o(a) trabalhador(a) que no âmbito da área a que está adstrito(a) realiza todos os trabalhos em que seja necessário o recurso a máquinas de carga/descarga, compactação, etc., observando sempre as normas e os procedimentos de segurança relacionadas com a operação. Opera máquinas (pesadas e ligeiras) de transporte e compactação, assegurando trabalhos de transporte, acondicionamento e compactação de RSU. Efectua limpeza e alguma manutenção das referidas máquinas.

Operador(a) semiespecializado(a) - É o(a) trabalhador(a) que no âmbito da área a que está adstrito(a) executa funções simples, diversas, indiferenciadas e normalmente não especificadas; auxilia as descargas de RSU; zela pela limpeza da instalação, assim como colabora nos trabalhos de manutenção e melhoramento da instalação. Pode ser coadjuvado(a), na sua actividade, por operadores de nível igual em equipas constituídas para tarefas específicas.

Operador(a) de triagem - É o(a) trabalhador(a) que no âmbito da área a que está adstrito(a), efectua actividades de triagem manual de RSU, realiza a separação, carga e descarga de materiais no ecocentro, efectua rotinas de inspecção aos equipamento de acordo com os requisitos definidos, mantendo actualizada a informação recolhida, efectua os ajustes necessários ao funcionamento dos equipamentos, efectua a limpeza e manutenção básica dos equipamentos que opera e pode, sob supervisão da chefia directa, operar equipamento móvel e de elevação necessário à operação e limpeza da instalação; bem como outro equipamento de apoio.

Operador de vigilância e pesagem - É o(a) trabalhador(a) que controla as entradas e saídas de viaturas e ou pessoas nas instalações da empresa, de acordo com as autorizações atribuídas previamente. Supervisiona as pesagens das viaturas e efectua o registo dos dados. Procede à fracturação directa de clientes e emite guias de transporte de materiais para outras instalações da empresa. Inspecciona o funcionamento dos diversos equipamentos, efectua alguma manutenção e regista todos os dados.

Preparador(a) de trabalho - É o(a) trabalhador(a) que é o responsável por preparar os trabalhos de manutenção, afim de os tornar exequíveis no tempo, adequados às necessidades e em conformidade com os objectivos da respectiva direcção. Participa no planeamento dos trabalhos de manutenção a efectuar em situações normais e em situação especiais, como arranques e paragens; analisa problemas e propõe soluções; efectua levantamentos de campo para posterior utilização na execução/alteração de desenhos e elabora desenho técnico simples em autocad; efectua previsões dos tempos gastos na realização dos trabalhos e dos equipamentos/materiais que é

necessário utilizar; acompanha a implementação de alguns projectos e efectua os controlos necessários. Gere e organiza o arquivo técnico da manutenção; regista a informação necessária à criação de histórico sobre situações verificadas. Mediante formação específica pode elaborar alguns projectos de melhoria da operação/manutenção e efectuar consultas para a aquisição de materiais e equipamentos.

Secretário(a) - É o(a) trabalhador(a) que é responsável por prestar apoio administrativo, individualizado ou sectorial. Executa tarefas administrativas gerais e específicas de uma ou várias áreas da empresa. Assegura o cumprimento dos procedimentos e executa as actividades de recolha, processamento e organização da informação necessária à tomada de decisão. Gere alguns contratos de fornecimentos externos, bem como controla alguns pagamentos de clientes, especialmente os resultantes da facturação directa efectuada nas portarias da empresa. Assegura todo o apoio logístico, bem como as ligações com outras áreas da empresa e as ligações exteriores. Mediante formação específica pode coordenar e supervisionar a actividade do secretariado.

Secretário(a) de administração - É o(a) trabalhador(a) que é responsável por apoiar e executar tarefas de assistência administrativa aos membros da CE, CA e respectivos assessores, assegurando os contactos internos e externos da e com a administração, assim como assegurar o processamento da informação para as reuniões do CA e CE, e bem assim elaborar as actas das referidas reuniões. Gere pequenos contratos de fornecimentos externos. Realiza tarefas logísticas relacionadas com as visitas às instalações da empresa ou com viagens dos administradores. Mediante formação específica pode coordenar e supervisionar a actividade do secretariado da administração, assim como da(s) telefonista(s)/recepcionista(s) e ou auxiliares.

Técnico(a) - É o(a) trabalhador(a) que realiza actividades específicas relacionadas com uma ou várias áreas de intervenção, através da aplicação de técnicas e procedimentos específicos adequados às situações em análise. Recolhe, organiza, e trata dados relacionados com a(s) área(s) onde está inserido; diagnostica problemas, estuda alternativas e propõe soluções que concorram para a maximização dos resultados da empresa. Elabora relatórios e outros estudos técnicos, necessários à tomada de decisão. Colabora com profissionais mais qualificados e pode, em situações bem definidas, coordenar uma equipa de colaboradores semi-qualificados e ou não qualificados.

Técnico(a) administrativo(a) I - É o(a) trabalhador(a) que realiza algum trabalho de processamento administrativo relativo a uma ou mais áreas de actividade. Executa tarefas administrativas, tais como recolha, ordenação, conferência, registo e distribuição de documentos, valores e materiais; executa tarefas relacionadas com o arquivo e o expediente; presta apoio à hierarquia; efectua alguns contactos externos. Mediante formação específica pode executar algumas tarefas de gestão do sistema informático, recolher e organizar os dados para a contabilidade, realizar algumas consultas para pequenas aquisições, controlar os timings das análises físicas e químicas de RSU, águas e lixiviação, realizar o tratamento estatístico da informação.

Técnico(a) administrativo(a) II - É o(a) trabalhador(a) que realiza, com alguma autonomia, tarefas administrativas específicas de uma área de actividade. Executa tarefas administrativas, nomeadamente recolha, ordenação, conferência, registo e distribuição de documentos, valores e materiais; colabora no expediente e arquivo; assegura o cumprimento das obrigações legais e fiscais da empresa; colabora funcionalmente com colegas mais qualificados e, eventualmente, pode coordenar a actividade de colaboradores menos qualificados. Pode executar tarefas técnicas de contabilidade da empresa, tais como analisar e classificar a documentação de forma a sistematizá-la para posterior lançamento e tratamento contabilístico, através de meios informáticos e outros, respeitando as normas contabilísticas e legais vigentes. Mediante formação específica pode executar algumas tarefas de gestão do sistema informático, efectuar a facturação de clientes, executar tarefas relacionadas com a gestão administrativa de recursos humanos. Opera todos os equipamentos necessários ao exercício da função.

Técnico(a) de comunicação e imagem I - É o(a) trabalhador(a) que participa no planeamento e implementação das diversas acções de comunicação da empresa. Propõe, concebe e implementa e faz a manutenção das páginas web. Intervém na divulgação externa da imagem da empresa. Executa o tratamento informático das publicações da empresa, de acordo com os requisitos previamente definidos. Acompanha as visitas às instalações, bem como outras acções de educação e sensibilização ambiental de acordo com as directrizes definidas.

Técnico(a) de comunicação e imagem II - É o(a) trabalhador(a) que propõe, desenvolve, implementa e efectua as revisões ao plano de comunicação da empresa. Efectua a coordenação editorial da empresa. Gere alguns contratos de parceria externa em matéria de comunicação e educação ambiental. Assegura todos os contactos com a comunicação social. Coordena a aplicação da política de patrocínios e organiza a participação da empresa em eventos externos. Coordena e acompanha as visitas às instalações, bem como outras acções de educação e sensibilização ambiental.

Técnico(a) de engenharia - É o(a) trabalhador(a) que é responsável por elaborar, acompanhar e controlar novos projectos, assim como prestar apoio técnico aos outros departamentos da empresa. Elabora estudos, análises e trabalhos técnicos relacionados com diferentes sectores da empresa, como por exemplo: monitorização ambiental das unidades, avaliação dos resultados operacionais das unidades, concepção e desenvolvimento de novos projectos/unidades. Acompanha a fase de construção, arranque e exploração dos novos projectos/unidades. Pode, ainda, prestar apoio nos domínios da divulgação exterior da empresa; acompanhar visitas às instalações; tratar, do ponto de vista técnico, alguns pedidos de informação e autorizações de utilização do sistema integrado de tratamento de RSU.

Técnico(a) de equipamento eléctrico - É o(a) trabalhador(a) que executa trabalhos de montagem, operação, reparação e afinação de instalações e equipamentos estáticos e dinâmicos, com algum grau de complexidade e responsabilidade. Efectua inspecções a todos os equipamentos, diag-

nosticando as necessidades de intervenção; instala e repara equipamentos, órgãos e circuitos na área da electrónica e instrumentação; opera e efectua a manutenção preventiva dos órgãos eléctricos dos equipamentos industriais. Mediante formação específica pode efectuar outras tarefas no âmbito da instrumentação. Pode enquadrar e supervisionar equipas de pessoal externo, envolvida na manutenção de equipamentos.

Técnico(a) de equipamento mecânico - É o(a) trabalhador(a) que executa trabalhos de montagem, reparação e afinação de equipamentos estáticos e dinâmicos, com algum grau de complexidade e responsabilidade. Efectua inspecções aos equipamentos da instalação, diagnosticando necessidades de intervenção; efectua a manutenção preventiva de todos os equipamentos mecânicos da empresa; executa trabalhos de serralharia civil/mecânica e soldadura, desde que reúna competências técnico funcionais para o fazer; efectua todas as reparações dos equipamentos e zela pela lubrificação dos mesmos. Pode enquadrar e supervisionar equipas de pessoal externo, envolvidas na manutenção de equipamentos.

Técnico(a) de equipamento eléctrico altamente especializado - É o(a) trabalhador(a) que executa, de acordo com as directrizes gerais superiormente fixadas, a montagem, reparação e afinação de equipamentos estáticos e dinâmicos, com exigente valor técnico e responsabilidade.

Técnico(a) de equipamento mecânico altamente especializado - É o(a) trabalhador(a) que, de acordo com as directrizes gerais superiormente fixadas, executa trabalhos de montagem, reparação e afinação de equipamentos industriais, com exigente valor técnico e responsabilidade.

Técnico(a) industrial - É o(a) trabalhador(a) cujo comprovado conhecimento das instalações e dos processos de produção e ou de apoio à produção permite coadjuvar trabalhadores mais qualificados, no cumprimento dos respectivos planos.

Técnico(a) de planeamento e controlo industrial - É o(a) trabalhador(a) que é responsável por diagnosticar problemas, estudar alternativas e propor medidas que concorram para a optimização da capacidade produtiva e, consequentemente para a maximização dos resultados da empresa. Procede à recolha, análise e tratamento de todos os dados relativos à produção, identificando problemas e propondo soluções que visem a sua melhoria. Efectua a recolha e tratamento de dados para apoio e controlo da facturação a clientes e fornecedores. Prepara histórico de suporte às previsões orçamentais. Elabora relatórios necessários à tomada de decisão; participa em alguns planeamentos de produção/manutenção; analisa sugestões e emite pareceres técnicos. Mediante formação específica pode desenvolver tarefas relacionadas com a gestão administrativa de recursos humanos e efectuar a facturação de clientes.

Técnico(a) de prevenção de higiene e segurança I - É o(a) trabalhador(a) que coadjuva o técnico de higiene e segurança de nível II em todos os aspectos que digam respeito ao cumprimento do normativo de higiene e segurança e na implementação das medidas necessárias à eliminação dos riscos profissionais. Assegura as actividades de identificação e avaliação dos riscos nos locais de trabalho, bem como o con-

trolo periódico dos riscos resultantes da exposição a quaisquer agentes; assegura a recolha e organização dos elementos estatísticos referentes à higiene e segurança na empresa, devendo ainda manter actualizados, para efeitos de consulta, os resultados das avaliações de riscos relativos aos grupos de trabalhadores expostos, as listas e respectivos relatórios de acidentes de trabalho que tenham originado ausências por incapacidade, a lista das medidas propostas ou recomendações formuladas pelos serviços de SHST e ou pela comissão de SHST. Supervisiona os trabalhos de manutenção, alertando os intervenientes para os riscos existentes; participa nos planeamentos de simulação e organiza os meios destinados à prevenção e protecção, colectiva e individual; assegura as medidas a adoptar em caso de perigo grave e eminente. Colabora no planeamento e execução das acções de informação e de formação sobre os riscos e as medidas de prevenção e protecção.

Técnico(a) de prevenção de higiene e segurança II - É o(a) trabalhador(a) que mediante formação adequada é responsável por garantir o cumprimento do normativo de higiene e segurança, bem como estudar, propor e implementar as medidas necessárias à eliminação dos riscos profissionais existentes, ou à sua redução quando não for possível a sua total eliminação. Colabora na definição da política geral da empresa relativa à prevenção de riscos; coordena e supervisiona as actividades de identificação e avaliação dos riscos nos locais de trabalho; coordena a elaboração dos programas de prevenção, do plano de combate a incêndios e as medidas de primeiros socorros e de evacuação de trabalhadores em caso de sinistro grave; coordena as inspecções internas de segurança sobre o grau de controlo e observância das normas e medidas de prevenção nos locais de trabalho. Planeia e propõe acções de informação e de formação sobre os riscos e as medidas de prevenção e protecção. Gere o stock e a utilização dos equipamentos de protecção individual. Pode efectuar consultas para aquisição de materiais e equipamentos e acompanhar as visitas externas às instalações.

Técnico de processos laboratoriais - É o(a) trabalhador(a) que domina e assegura o desenvolvimento de análises físicas, químicas ou biológicas estabelecidas para o controlo do processo, assim como os respectivos registos. É responsável pela elaboração dos relatórios sobre o desenvolvimento do trabalho, podendo, ainda, gerir uma equipa de técnicos menos qualificados. Assegura o cumprimento das normas, procedimentos e técnicas estabelecidas para a sua área.

Técnico de recursos humanos - É o trabalhador(a) que, na área de recursos humanos, executa tarefas de exigente valor técnico, enquadradas em directivas gerais fixadas superiormente. Presta apoio técnico às outras áreas da empresa. Pode orientar profissionais de qualificação inferior.

Técnico de sistemas de exploração - É o(a) trabalhador(a) que é responsável por controlar, a partir da sala de comando, todo o funcionamento dos sistemas de produção, com especial incidência sobre o processo de queima, garantindo o máximo rendimento possível e a segurança dos operadores e da instalação. Vigia o desenrolar do processo produtivo e o funcionamento dos diversos equipamentos; conduz os equipamentos da instalação através de manobras de corte,

regulação, seccionamento e paragens, em situações normais e de emergência; efectua o registo das informações relevantes verificadas durante o turno; controla as emissões para a atmosfera, através de ajustes ao doseamento químico ou aos processos mecânicos de sopragem; coordena a execução de manobras e ou acções de outros operadores. Colabora na preparação do sistema de consignações dos equipamentos.

Técnico de sistemas de exploração/principal - É o/a trabalhador/a que é responsável por controlar, a partir da sala de comando, todo o funcionamento dos sistemas de produção, com especial incidência sobre o processo de queima, garantindo o máximo rendimento possível e a segurança dos operadores e da instalação. Vigia o desenrolar do processo produtivo e o funcionamento dos diversos equipamentos; conduz os equipamentos da instalação através de manobras de corte, regulação, seccionamento e paragens, em situações normais e de emergência; efectua o registo das informações relevantes verificadas durante o turno; controla as emissões para a atmosfera, através de ajustes ao doseamento químico ou aos processos mecânicos de sopragem; coordena a execução de manobras e/ou acções de outros operadores. Colabora na preparação do sistema de consignações dos equipamentos; assegura as ligações com outros departamentos da CTRSU; colabora no planeamento das actividades da instalação; pode, mediante delegação da hierarquia, orientar e coordenar as actividades dos profissionais de grupo de qualificação inferior, bem como dos profissionais do seu grupo de qualificação necessários para o funcionamento da instalação. Colabora na elaboração de instruções técnicas e na preparação de estatísticas. Colabora funcionalmente com profissionais mais qualificados.

Telefonista/recepcionista - É o(a) trabalhador(a) que assegura a distribuição da informação pelos seus destinatários, assim como recebe e encaminha as visitas; assegura todas as comunicações internas, externas bem como regista e distribui mensagens; efectua o registo das entradas e saídas de correspondência; fornece informações, dentro do seu âmbito, a colaboradores e ou a pessoas exteriores à empresa; recebe, identifica e encaminha as visitas.

Secção B

Níveis de qualificação de funções

As categorias cujas definições de funções são objecto da secção A do presente anexo são agrupadas nos níveis de qualificação de funções a seguir apresentados:

Grupo I - Quadros médios

Chefe de departamento;
Engenheiro(a) especializado(a).

Grupo II - Quadros intermédios

Assistente de gestão;
Chefe de manutenção eléctrica;
Chefe de manutenção mecânica;
Chefe de turno;
Encarregado geral;
Técnico(a) de comunicação e imagem II;

Técnico(a) de engenharia;
Técnico(a) de recursos humanos.

Grupo III - Profissionais altamente qualificados

Subgrupo III b

Secretário(a) de administração;
Técnico de sistemas de exploração/principal.

Subgrupo III a

Técnico(a) administrativo(a) II;
Técnico(a) de comunicação e imagem I;
Técnico(a) de equipamento eléctrico altamente especializado(a);
Técnico(a) de equipamento mecânico altamente especializado(a);
Técnico(a) industrial;
Técnico(a) de planeamento e controlo industrial;
Técnico(a) de prevenção, higiene e segurança II;
Técnico(a) de processos laboratoriais;
Técnico(a) de sistemas de exploração.

Grupo IV - Profissionais qualificados

Subgrupo IV c

Operador/a de central/principal.

Subgrupo IV b

Encarregado;
Gestor(a) de stocks;
Preparador(a) de trabalho;
Secretário(a);
Técnico(a) administrativo(a) I;
Técnico(a) de equipamento eléctrico;
Técnico(a) de equipamento mecânico;
Técnico(a) de prevenção, higiene e segurança I;
Técnico(a).

Subgrupo IV b/a

Analista químico(a);
Operador(a) de central;
Operador(a) de central/inertização.

Subgrupo IV a

Electricista industrial;
Mecânico(a) industrial.

Grupo V - Profissionais semiquualificados

Subgrupo V b

Auxiliar;
Chefe de equipa de caracterização;
Condutor(a) de máquinas e veículos especiais;
Operador(a) de central/ITVE;
Operador de equipamentos/ETAR;
Operador(a) de estações de transferência;
Operador(a) de máquinas e veículos especiais;
Operador(a) de triagem;
Operador(a) de vigilância e pesagem;
Telefonista/recepcionista.

Subgrupo V a

Operador(a) semiespecializado(a).

Secção C

Regras de progressão salarial nas categorias

1- A admissão na empresa será efectuada no escalão mais baixo da categoria (escalão A) passando o trabalhador a integrar o escalão seguinte (escalão B) após seis meses de trabalho.

2- O período inicial de execução do contrato será considerado período experimental e tem a duração máxima de 60 dias para a generalidade dos trabalhadores, podendo ser acordados períodos experimentais de maior duração, nos seguintes casos:

a) Trabalhadores admitidos para os grupos I e II da secção B deste anexo (níveis de qualificação de funções), caso em que o período experimental poderá ser alargado até 240 dias;

b) Trabalhadores admitidos para os grupos III e IV da referida secção B deste anexo, caso em que o período experimental poderá ser alargado até 180 dias.

3- Sempre que um trabalhador seja admitido com um contrato a termo, prevalecerá, como período experimental, o consignado no artigo 112.º do Código do Trabalho.

4- A progressão do trabalhador aos escalões superiores processar-se-á automaticamente decorridos os seguintes tempos de permanência:

24 meses no escalão B, após os quais passará ao escalão C;

36 meses no escalão C, após os quais passará ao escalão D;

36 meses no escalão D, após os quais passará ao escalão E.

5- A empresa poderá possibilitar a progressão facultativa por mérito reconhecido a trabalhadores, não condicionando, nestes casos, a progressão automática definida no número anterior.

Secção D

Regras de evolução profissional na empresa

1- Para o preenchimento de postos de trabalho na empresa será dada preferência aos trabalhadores que já estejam ao seu serviço, sempre que estes preencham os requisitos exigidos pelas funções a desempenhar e desde que estes reúnam as condições previstas na lei e neste acordo para esse preenchimento.

2- Para efeitos do disposto no número anterior, a empresa obriga-se a abrir concursos internos para todas as vagas e a divulgar internamente as aberturas de concursos externos para todas as vagas.

3- No preenchimento de vagas para categorias em que seja requerida habilitação literária específica, a empresa poderá dispensar esse requisito quando o(a) candidato(a) já desempenhe funções na respectiva área profissional e preencha os restantes requisitos exigidos pelas novas funções a desempenhar.

4- Quando se verificar a promoção do trabalhador a categoria de grupo salarial superior, ou de subgrupo superior dentro do mesmo grupo salarial, o trabalhador passará a integrar um escalão nunca inferior ao escalão B da categoria a que foi promovido.

5- Se o trabalhador promovido a categoria de grupo salarial superior ou de subgrupo dentro do mesmo grupo salarial

já estiver a auferir prémio de carreira, ele mantém o direito ao referido prémio pelo valor auferido à data em que a promoção se torne efectiva.

ANEXO III

Regulamento de trabalho por turnos

Artigo 1.º

Âmbito e vigência

1- O presente regulamento aplica-se aos trabalhadores da VALORSUL - Valorização e Tratamento de Resíduos Sólidos da Área Metropolitana de Lisboa (Norte), SA, que prestam ou venham a prestar serviço em regime de turnos.

2- Este regulamento entra em vigor conjuntamente com o AE de que faz parte integrante.

Artigo 2.º

Trabalho por turnos

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

Artigo 3.º

Acordo do trabalhador

1- Nenhum trabalhador poderá ser obrigado a trabalhar em regime de turnos, salvo se tiver dado o seu acordo por escrito ou se à data da entrada em vigor do presente regulamento já se encontre a trabalhar em regime de turnos.

2- Os trabalhadores que, embora tenham dado o seu acordo ao trabalho em regime de turnos, permaneçam três anos seguidos sem trabalhar nesse regime, terão de dar de novo o seu acordo para prestar trabalho em regime de turnos.

Artigo 4.º

Conceitos

1- Horário de turnos rotativos - é aquele em que existem para o mesmo posto de trabalho dois ou mais horários de trabalho, que se sucedem, sem sobreposição que não seja a estritamente necessária para assegurar a continuidade do trabalho e em que os trabalhadores mudam periódica e regularmente de um horário de trabalho para o subsequente de harmonia com uma escala previamente estabelecida.

2- Regime de laboração contínua - é o regime de laboração das unidades, instalações ou serviços, em relação aos quais está dispensado o encerramento diário, semanal e nos feriados.

3- Folgas de compensação - são as devidas aos trabalhadores por prestação de trabalho nos dias de descanso semanal, fixados nas escalas de turnos, de acordo com o previsto neste AE.

4- Descanso compensatório - é o período de descanso devido ao trabalhador, por prestação de trabalho suplementar, excluído o realizado nos dias de descanso semanal referidos no número anterior.

Artigo 5.º

Organização das escalas de turnos

1- Compete à empresa, auscultando a comissão sindical ou o delegado sindical quando aquela não exista, a organização ou modificação das escalas de turno.

2- As escalas anuais de turnos entram em vigor na primeira semana completa de janeiro de cada ano e serão afixados até ao dia 10 de dezembro do ano anterior.

3- As escalas de turnos rotativos só poderão prever mudanças de turnos após os períodos de descanso semanal nela prevista.

4- Quando o trabalhador regressar de um período de ausência ao serviço, qualquer que seja o motivo deste, retomará sempre o turno que lhe competiria se a ausência não se tivesse verificado.

Artigo 6.º

Período de trabalho

1- Sempre que a prestação de serviço exija uma permanência ininterrupta do trabalhador de turno, a refeição será tomada no refeitório periférico respectivo obrigando-se a empresa a distribuí-la nesse local em boas condições de higiene e qualidade. O tempo nela gasto, até 30 minutos, será considerado tempo de trabalho.

2- Durante o período referido no número anterior, o trabalhador deverá, sempre que possível, ser substituído nas suas funções por outro trabalhador.

3- O trabalhador que preste serviço em regime de turnos não poderá ser obrigado a entrar novamente ao serviço após o seu período de trabalho sem que antes tenham decorrido pelo menos doze horas de descanso.

Artigo 7.º

Regime de substituição

1- Compete às chefias assegurar que a respectiva equipa se mantenha completa, pelo que lhes caberá promover as diligências necessárias, nos termos dos números seguintes, com vista à substituição do trabalhador ausente.

2- Uma vez esgotadas todas as hipóteses de utilização de trabalhadores eventualmente disponíveis, as faltas serão supridas com recurso a trabalho suplementar.

3- Quando houver que recorrer a trabalho suplementar, o período a cobrir deve ser repartido pelos trabalhadores titulares dos horários de trabalho que antecedem ou sucedem àquele em que a falta ocorrer, salvo se outra forma de procedimento for acordada entre a empresa e os trabalhadores.

4- A aplicação da regra enunciada no número anterior deve ser feita, sempre que possível, por recurso a um trabalhador que no período em causa não esteja em dia de descanso ou em gozo de folga de compensação.

Artigo 8.º

Folgas de compensação

1- As folgas de compensação serão gozadas num dos três dias úteis imediatos à data em que se verificou o facto que

lhes deu origem.

2- Mediante acordo entre a empresa e o trabalhador, poderão as folgas de compensação ser gozadas em dias diferentes dos referidos no número anterior.

3- Desde que não contrarie o disposto no número 1, não será concedido o gozo de folga de compensação sempre que esse gozo implique trabalho em dia de folga.

Artigo 9.º

Descanso compensatório

1- O descanso compensatório vence-se de acordo com a lei, quando perfizer um número de horas igual ao período normal de trabalho diário e deve ser gozado num dos 15 dias seguintes.

2- Aplica-se a este artigo o disposto no número 2 do artigo anterior.

3- Desde que haja acordo entre a empresa e o trabalhador, o gozo do descanso compensatório adquirido pode ser fracionado em períodos não inferiores a quatro horas ou, alternativamente, ser substituído por prestação de trabalho remunerado com acréscimo de 150 % sobre a retribuição normal.

4- Desde que não contrarie o disposto no número 1, não será concedido o gozo de descanso compensatório sempre que esse gozo implique trabalho em dia de folga.

Artigo 10.º

Férias

1- Em cada posto de trabalho de turnos as férias serão marcadas por escala anual rotativa.

2- As férias serão marcadas com os ajustamentos necessários para que sempre que possível o primeiro ou o último dia de férias seja imediatamente posterior ou anterior a dias de folgas ou de horário de sobreposição.

3- As alterações introduzidas no plano de férias só podem ser estabelecidas por acordo entre a empresa e o trabalhador.

Artigo 11.º

Dispensas ao trabalho

1- A empresa poderá conceder aos trabalhadores por turnos, através da chefia hierárquica respectiva, dispensas ao serviço, desde que o trabalhador em causa se comprometa a compensar a ausência com trabalho a prestar em data a fixar pela empresa.

2- O disposto no número anterior é aplicado sem prejuízo do direito atribuído aos trabalhadores nos termos da alínea *d*) do número 2 da cláusula 43.ª (Faltas justificadas).

Artigo 12.º

Subsídio de turno

1- A cada trabalhador em regime de turnos é devido um subsídio no montante e nas condições estabelecidas na cláusula 21.ª (Subsídio de turno) deste AE.

2- No caso do trabalhador mudar de regime de turnos para o regime de horário normal ou do regime de três para o de dois turnos, mantém-se o direito ao subsídio que vinha a receber desde que a mudança seja da iniciativa da empresa ou

verificando-se um dos casos referidos na cláusula seguinte (Passagem ao regime de horário normal).

Artigo 13.º

Passagem ao regime de horário normal

1- O trabalhador que ao serviço da empresa completar 20 anos de trabalho em regime de turnos ou 50 anos de idade e 15 de turnos e que pretenda passar ao regime de horário normal deverá solicitá-lo por escrito à empresa, a qual dará prioridade a este trabalhador no preenchimento de vagas em horário normal.

2- Qualquer trabalhador que comprove, com parecer do médico de trabalho da empresa, a impossibilidade definitiva de continuar a trabalhar em regime de turnos, passará ao regime do horário normal, no prazo máximo de 90 dias.

Artigo 14.º

Disposição final

Em tudo o que neste regulamento não se encontrar expressamente previsto aplicar-se-á o disposto neste AE e na lei.

ANEXO IV

Regulamento da prevenção da saúde, higiene e segurança no trabalho

Artigo 1.º

Princípios gerais

1- Constitui dever da empresa instalar os trabalhadores em boas condições nos locais de trabalho, nomeadamente no que diz respeito à higiene e segurança no trabalho e prevenção de doenças profissionais.

2- A empresa obriga-se a criar e manter serviços responsáveis pelo exacto cumprimento do disposto no número anterior, de acordo com as disposições legais aplicáveis.

3- A empresa obriga-se a cumprir a legislação em vigor em matéria de prevenção da saúde, higiene e segurança no trabalho e a manter os trabalhadores informados sobre as normas correspondentes.

Artigo 2.º

Deveres específicos da empresa

A empresa é obrigada a:

a) Manter os edifícios, instalações, equipamentos e locais de trabalho em condições de higiene e segurança, conforme as disposições legais em vigor, de forma que os trabalhadores se encontrem protegidos contra riscos de acidentes e doenças profissionais;

b) Instruir os trabalhadores quanto aos riscos que comportam as respectivas ocupações e às precauções a tomar;

c) Promover a colaboração de todo o pessoal na realização e manutenção das melhores condições possíveis de saúde, higiene e segurança no trabalho;

d) Fornecer aos trabalhadores o equipamento individual de

protecção referido no artigo 3.º deste regulamento, que em função do trabalho que cada colaborador desempenha seja adaptado ao respectivo posto de trabalho, segundo se encontra definido por legislação aplicável, norma interna ou pelos serviços competentes;

e) Dar o seu apoio à comissão de higiene e segurança e conceder-lhe todas as facilidades para o cabal desempenho das suas funções;

f) Consultar a comissão de higiene e segurança sempre que as questões relativas a estas matérias o justifiquem;

g) Tomar as medidas ao seu alcance para dar seguimento às recomendações da comissão de higiene e segurança;

h) Fornecer aos trabalhadores as normas legais, convencionais e regulamentares sobre prevenção de saúde, higiene e segurança.

Artigo 3.º

Obrigações dos trabalhadores

1- Constituem obrigações dos trabalhadores:

a) Cumprir as prescrições de segurança, higiene e saúde no trabalho estabelecidas nas disposições legais ou convencionais aplicáveis e as instruções determinadas com esse fim pela empresa;

b) Zelar pela sua segurança e saúde, bem como pela segurança e saúde das outras pessoas que possam ser afectadas pelas suas acções ou omissões no trabalho;

c) Utilizar correctamente, e segundo as instruções transmitidas pela empresa, máquinas, aparelhos, instrumentos, substâncias perigosas e outros equipamentos e meios postos à sua disposição, designadamente os equipamentos de protecção colectiva e individual, bem como cumprir os procedimentos de trabalho estabelecidos;

d) Cooperar para a melhoria do sistema de segurança, higiene e saúde no trabalho;

e) Comunicar imediatamente ao superior hierárquico as avarias e deficiências por si detectadas que se lhe afigurem susceptíveis de originarem perigo grave e iminente, assim como qualquer defeito verificado nos sistemas de protecção;

f) Em caso de perigo grave e iminente, não sendo possível estabelecer contacto imediato com o superior hierárquico, adoptar as medidas e instruções estabelecidas para tal situação.

2- Os trabalhadores não podem ser prejudicados por causa dos procedimentos adoptados na situação referida na alínea f) do número anterior, nomeadamente em virtude de, em caso de perigo grave e iminente que não possa ser evitado, se afastarem do seu posto de trabalho ou de uma área perigosa, ou tomarem outras medidas para a sua própria segurança ou a de terceiros.

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

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

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

Artigo 4.º

Equipamento individual

1- Compete à empresa fornecer os fatos e demais equipamentos de trabalho. O custo dos fatos e equipamentos, bem como as despesas de limpeza e conservação inerentes ao seu uso constituem encargo exclusivo da empresa.

2- Na escolha do tecido e dos artigos de segurança deverão ser tidas em conta as condições climatéricas do local e do período do ano.

3- A empresa suportará os encargos com a deterioração dos fatos, equipamentos, ferramentas ou utensílios de trabalho ocasionado por acidente ou uso inerente ao trabalho prestado.

Artigo 5.º

Locais para refeição

Sem prejuízo da existência de um refeitório geral, a empresa porá à disposição dos trabalhadores, em cada área de trabalho, um local condigno, arejado e asseado, servido de água potável, com mesas e cadeiras suficientes e equipado com os electrodomésticos que sejam minimamente necessários à confecção e aquecimento de refeições ligeiras.

Artigo 6.º

Vestiários, lavabos e balneários

A empresa obriga-se a instalar os trabalhadores em boas condições de higiene e segurança, provendo os locais de trabalho com os requisitos necessários e indispensáveis, incluindo a existência de vestiários, lavabos e balneários para uso dos trabalhadores das áreas fabris e manutenção.

Artigo 7.º

Comissão de higiene e segurança - Princípio geral

A defesa das garantias dos trabalhadores nos campos de saúde, higiene e segurança compete à vigilância dos próprios trabalhadores da empresa e particularmente à comissão de higiene e segurança.

Artigo 8.º

Âmbito de acção da comissão de higiene e segurança

Compete à comissão de higiene e segurança:

1- Intervir na definição da política de higiene e segurança e coadjuvar nas acções necessárias à difusão do seu conhecimento;

2- Verificar o cumprimento das disposições legais, contratuais e regulamentares que respeitem à prevenção da saúde, higiene e segurança no trabalho;

3- Cuidar que todos os trabalhadores recebam uma formação adequada em matéria de higiene e segurança, fomentar a sua colaboração na prática e observância das medidas preventivas dos acidentes de trabalho e doenças profissionais;

4- Fomentar e dinamizar campanhas de sensibilização e esclarecimento sobre a prevenção da saúde, higiene e segurança no trabalho, implementando a participação de trabalhadores nesta campanha;

5- Sensibilizar a gestão da empresa para a solução de problemas de higiene e segurança existentes;

6- Estabelecer normas gerais para satisfação das recomendações da comissão de higiene e segurança;

7- Analisar e comentar os relatórios de acidentes de trabalho, sugerindo a aplicação de cuidados especiais;

8- Analisar e criticar as estatísticas de acidentes de trabalho, propondo de imediato a aplicação das condições essenciais para eliminação das causas dos acidentes;

9- Colaborar na avaliação e determinação dos riscos potenciais de trabalho e, consequentemente propor alterações nos postos de trabalho (instalações, equipamento, etc.);

10- Interessar os trabalhadores na prática das inspecções médicas, campanhas de vacinação e outras actuações no âmbito da medicina do trabalho;

11- Colaborar no estabelecimento dos programas de emergência da fábrica;

12- Implementar de imediato as decisões tomadas, designando os responsáveis pelo acompanhamento da sua execução;

13- Elaborar um relatório anual sobre as actividades da comissão de higiene e segurança.

Artigo 9.º

Constituição da comissão de higiene e segurança

1- A comissão de higiene e segurança tem composição paritária e será constituída por quatro representantes da empresa e quatro representantes dos trabalhadores.

2- A comissão de higiene e segurança terá como consultor permanente o médico do trabalho, podendo convocar para as reuniões, sempre que o julgue necessário, qualquer outro elemento.

Artigo 10.º

Funcionamento da comissão de higiene e segurança

1- A comissão de higiene e segurança reunir-se-á, pelo menos de dois em dois meses, com todos os seus elementos.

2- A comissão de higiene e segurança será secretariada por um dos seus membros, que promoverá a feitura da acta e a sua distribuição dentro de um prazo de oito dias úteis.

3- O secretariado da comissão de higiene e segurança convocará, além dos elementos efectivos, todos os outros que se considerem essenciais para análise dos assuntos a discutir.

4- O secretário procederá à convocatória das reuniões normais da comissão de higiene e segurança com oito dias úteis de antecedência.

5- Para cada reunião deverão constar da convocatória todos os pontos da agenda de trabalhos. A apresentação de novos pontos, quanto feita fora as reuniões, deverá ser canalizada para o secretário, com pelo menos cinco dias úteis de antecedência.

6- As reuniões da comissão serão presididas, em sistema rotativo, por um dos seus membros.

7- Para a realização das reuniões, considerar-se-á a ocupação de todos os elementos como tempo de trabalho efectivo, sem perda de quaisquer direitos ou regalias.

8- A comissão de higiene e segurança poderá reunir extraordinariamente para análise de situações especiais.

Artigo 11.º

Despesas de funcionamento da comissão de higiene e segurança

Os encargos de funcionamento da comissão de higiene e segurança serão suportados pela empresa.

Artigo 12.º

Disposições finais

1- Os representantes dos trabalhadores na comissão de higiene e segurança dispõem, para as suas funções, de um crédito global de vinte e quatro por mês.

2- A empresa assegurará aos trabalhadores da comissão de higiene e segurança formação adequada ao exercício das respectivas funções, podendo, para esse efeito, solicitar o apoio das autoridades competentes, bem como conceder, se para tanto for necessário, licença com retribuição ou sem retribuição no caso em que seja atribuído aos trabalhadores, subsídio específico.

3- Sem prejuízo do disposto no número anterior, aos trabalhadores da comissão de higiene e segurança é concedida a possibilidade de frequentarem, durante o mínimo de 10 dias úteis por ano, acções de formação e ou aperfeiçoamento promovidas pelo sindicato outorgante.

4- A empresa enviará ao sindicato outorgante o relatório anual referido no número 13 do artigo 8.º (Âmbito da acção da comissão de higiene e segurança) do presente regulamento.

Depositado em 20 de fevereiro de 2018, a fl. 45 do livro n.º 12, com o n.º 17/2018, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Acordo de empresa entre a Auto-Estradas Norte Litoral - Sociedade Concessionária - AENL, SA e o CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal - Revisão global

Acordo de empresa entre a Auto-Estradas Norte Litoral - Sociedade Concessionária - AENL, SA e o CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal, com última publicação integral no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 32, de 29 de agosto de 2013, e última alteração salarial no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 48, de 29 de dezembro de 2014 - Revisão global.

Aos 15 dias do mês de Maio de 2017, a Auto-Estradas Norte Litoral - Sociedade Concessionária - AENL, SA, doravante designada por AENL, pessoa colectiva n.º 505 250 586, com sede na Avenida do Duque d'Ávila, 46, 8.º, 1050-

083 Lisboa, neste acto representada pelo Senhor Engenheiro Conrad Vellve Rafecas e pelo Senhor Dr. Manuel Barrero, ambos na qualidade de procuradores, e o CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal, pessoa colectiva n.º 504 242 695, com sede na Rua Almirante Barroso, n.º 3, 1049-023 Lisboa neste acto representado por Rui Miguel Jesus Moreira e Pedro Nuno Rabaça Ramalho na qualidade de mandatários, respectivamente, empregador e associação sindical representante de trabalhadores da AENL, acordaram em negociações directas a matéria que se segue e celebram o presente acordo de empresa, nos seguintes termos:

CAPÍTULO I

Âmbito e Vigência

Cláusula 1.ª

(Área e âmbito)

1- O presente acordo de empresa (AE) aplica-se em todo o território português e obriga, por um lado, a empresa sua subscritora e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço que desempenhem funções inerentes às profissões e categorias nele previstas e que são representados pela associação sindical signatária.

2- Para cumprimento do disposto na alínea g) do número 1 do artigo 492.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, estão abrangidos pelo presente AE 44 trabalhadores e um empregador.

3- A empresa outorgante do presente acordo desenvolve a actividade de gestão de infra-estruturas dos transportes terrestres (CAE 52211).

Cláusula 2.ª

(Vigência, denúncia e revisão)

1- O presente acordo de empresa entra em vigor cinco dias após publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

2- Com exceção da tabela salarial e todas as cláusulas com expressão pecuniária, as quais têm um período mínimo de vigência de 12 meses, reportados a 1 de janeiro de cada ano, o presente acordo manter-se-á em vigor no mínimo 24 meses.

3- A denúncia e os processos de revisão do presente AE reger-se-ão pelas normas legais que estiverem em vigor.

Cláusula 3.ª

(Comissão paritária)

1- É constituída uma comissão paritária formada por dois representantes da empresa e dois do sindicato outorgante do AE, permitindo-se a sua assessoria, por idêntico número por cada uma das partes.

2- Compete à comissão paritária interpretar cláusulas do presente AE e propor a integração de lacunas.

3- Para efeitos da respectiva constituição, cada uma das partes indicará à outra e ao ministério competente, no prazo de 30 dias após a publicação deste AE, a identificação dos

seus representantes.

4- É permitido a qualquer das partes proceder à substituição dos seus representantes mediante comunicação ao ministério competente e às demais partes, com antecedência de 15 dias.

5- A comissão paritária só pode deliberar desde que esteja presente metade dos membros representantes de cada parte.

6- As deliberações da comissão paritária serão tomadas por unanimidade e enviadas ao ministério competente, para publicação, passando a constituir parte integrante deste AE.

7- Salvo acordo em contrário das partes, o mesmo assunto não poderá ser incluído na agenda de trabalhos de mais de duas reuniões.

8- As reuniões da comissão paritária podem ser convocadas por qualquer das partes, com antecedência não inferior a 15 dias, com indicação do dia, hora, local, agenda pormenorizada dos assuntos a serem tratados e respectiva fundamentação.

9- As despesas emergentes do funcionamento da comissão paritária serão suportadas pela empresa, excepto no que diz respeito aos representantes da associação sindical e dos seus assessores, que não sejam trabalhadores da empresa.

10- As comunicações e convocatórias previstas nesta cláusula serão efectuadas por carta registada com aviso de recepção.

CAPÍTULO II

Admissões e enquadramento profissional

Cláusula 4.^a

(Condições de admissão)

1- O quadro de pessoal da empresa é constituído pelos trabalhadores que se encontram ao seu serviço, competindo à empresa a admissão de trabalhadores para preenchimento de novos postos de trabalho.

2- A admissão para o quadro de pessoal da empresa deverá ser precedida de exame médico adequado, sendo os respectivos custos suportados pela empresa.

3- O contrato de trabalho constará de documento escrito, assinado por ambas as partes, em dois exemplares, um destinado à empresa e o outro ao trabalhador, o qual deverá conter a informação prevista na lei.

Cláusula 5.^a

(Contratos a termo)

A admissão de trabalhadores eventuais e contratados a termo fica sujeita ao regime legal respectivo.

Cláusula 6.^a

(Carreiras profissionais/Categorias profissionais)

1- A empresa deve desenvolver uma política de gestão dos seus recursos humanos que motive e proporcione a evolução profissional dos seus trabalhadores, através de formação, rotação e de acesso a funções mais qualificadas, dentro da mesma profissão, em ordem a assegurar condições para

desenvolvimento de carreiras profissionais abertas aos trabalhadores, nos limites das suas aptidões e capacidades.

2- Todos os trabalhadores abrangidos por este acordo serão classificados, de harmonia com as suas funções, numa das carreiras profissionais e numa das categorias profissionais estabelecidas no anexo I.

Cláusula 7.^a

(Acessos e promoções)

As promoções e os acessos a categorias profissionais serão as constantes do anexo II.

CAPÍTULO III

Direitos e deveres das partes

Cláusula 8.^a

(Princípio geral)

1- A empresa e o trabalhador, no cumprimento das respectivas obrigações, assim como no exercício dos correspondentes direitos, devem proceder de boa fé.

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

Cláusula 9.^a

(Deveres da empresa)

1- A empresa obriga-se a:

a) Cumprir as obrigações decorrentes deste AE e da legislação do trabalho aplicável;

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 execução de actos ilícitos ou contrários a regras deontológicas da profissão, legalmente reconhecidas, ou que violem normas de segurança estabelecidas na lei ou na empresa;

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

f) Facultar ao trabalhador elementos do seu processo individual, sempre que aquele, justificadamente, o solicite;

g) Passar certificados de que o trabalhador, justificadamente, careça, contendo as referências por este expressamente solicitadas e que constem do seu processo individual;

h) Pagar pontualmente a retribuição;

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

j) Reconhecer, nos termos da lei, a propriedade intelectual

do trabalhador em relação a invenções ou descobertas suas que envolvam desenvolvimento ou melhoria de processos de laboração e que se tornem objecto de qualquer forma de registo ou patente, sem prejuízo para a empresa do direito de preferência na sua utilização;

k) Não exigir que o trabalhador execute tarefas que não façam parte do seu posto de trabalho ou não correspondam às descritas para a sua categoria profissional, salvo nos casos previstos na lei;

l) Segurar os trabalhadores, ainda que deslocados, contra acidentes de trabalho de que possam resultar incapacidade permanente ou morte, incluindo os que ocorram durante as deslocações de ida e regresso de trabalho e durante os intervalos para as refeições;

m) Nas relações reguladas pelo presente AE deve ser observado o princípio da não discriminação baseada na ascendência, sexo, raça, língua, território de origem, religião, convicções políticas e sindicalização.

2- A empresa obriga-se a cumprir as disposições legais referentes aos direitos e deveres do trabalhador em matéria de igualdade e não discriminação, à proteção da maternidade e da paternidade, ao trabalho feminino, ao trabalhador-estudante e ao trabalho de menores.

3- A empresa manterá em todos os locais de trabalho a informação completa e atualizada dos direitos e deveres dos trabalhadores nas matérias referidas no número anterior, através de cópia integral das respetivas disposições legais.

4- A empresa prestará à associação sindical outorgante as informações e esclarecimentos necessários ao cumprimento deste AE.

5- A empresa prestará, igualmente, aos trabalhadores os esclarecimentos por eles solicitados em reclamações ou queixas que apresentem, decidindo, se for caso disso, sobre as questões suscitadas, resposta que, em qualquer caso, deve ser prestada em prazo não superior a 30 dias.

Cláusula 10.^a

(Quotizações sindicais)

1- A empresa obriga-se a deduzir nos salários e a enviar aos sindicatos respetivos, até ao dia 15 do mês seguinte àquele a que digam respeito, as quotizações dos trabalhadores neles sindicalizados, se estes tiverem individualmente declarado, por escrito, autorizar esta dedução ou tiverem solicitado expressamente por escrito tal dedução e envio nos termos da lei.

2- A dedução referida no número anterior será processada e produzirá efeitos a partir do mês seguinte àquele em que a declaração tenha sido apresentada nos serviços competentes da empresa.

Cláusula 11.^a

(Deveres do trabalhador)

O trabalhador obriga-se a:

a) Cumprir as obrigações decorrentes deste AE e da legislação do trabalho aplicável;

b) Exercer com competência, zelo, pontualidade e assiduidade as funções que lhe estejam confiadas;

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

f) Cooperar com a empresa para a melhoria do sistema de segurança, higiene e saúde no trabalho, nomeadamente por intermédio dos representantes dos trabalhadores eleitos para esse fim;

g) Cumprir e fazer cumprir as normas de salubridade, higiene e segurança no trabalho;

h) Zelar pelo bom estado e conservação dos bens que lhe forem confiados pela empresa;

i) Promover ou executar os actos tendentes à melhoria de produtividade da empresa e da qualidade de serviço, desde que se encontrem convenientemente assegurados os meios apropriados para o efeito;

j) Prestar às hierarquias, em matéria de serviço, os esclarecimentos que lhe sejam solicitados;

k) Guardar lealdade à empresa, não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ela, nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócio.

Cláusula 12.^a

(Garantias dos trabalhadores)

É vedado à empresa:

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

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

c) Exercer pressão sobre os trabalhadores para que actuem no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho deles ou dos seus colegas;

d) Baixar a categoria ou a retribuição dos trabalhadores, salvo nos casos previstos na lei e no presente AE;

e) Transferir os trabalhadores para outro local de trabalho, salvo nos casos previstos na lei e no presente AE, ou quando haja acordo por escrito;

f) Obrigar os trabalhadores a adquirirem bens ou a utilizarem serviços fornecidos pela empresa ou por ela indicados;

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

h) Despedir qualquer trabalhador, salvo nos termos da lei.

Cláusula 13.^a

(Formação profissional)

1- A empresa deverá promover e facilitar a formação profissional e atualização dos trabalhadores e o seu contínuo

aperfeiçoamento profissional, não só com o objectivo de melhorar os níveis de desempenho e de produtividade, mas também o desenvolvimento das potencialidades e aptidões dos trabalhadores.

2- O trabalhador deve participar de modo diligente nas ações referidas no número anterior e procurar obter, no âmbito delas, o melhor aproveitamento.

Cláusula 14.^a

(Actividade sindical no interior da empresa)

1- Os trabalhadores e os sindicatos têm direito a desenvolver atividade sindical no interior da empresa, nomeadamente através de delegados sindicais e comissões sindicais, nos termos da lei.

2- Os delegados sindicais que beneficiem do regime de protecção previsto na lei terão direito a 8 horas mensais remuneradas.

3- A empresa manterá em todos os locais de trabalho a informação completa e atualizada dos direitos e deveres dos trabalhadores e dos seus órgãos representativos, nas matérias referidas no número um da presente cláusula, através de cópia integral das respetivas disposições legais.

4- Os membros dos corpos gerentes da organização sindical, desde que devidamente credenciados pelo sindicato respectivo, podem participar nas reuniões de trabalhadores, mediante comunicação ao empregador com a antecedência mínima de 24 horas.

CAPÍTULO IV

Prestação do trabalho

Cláusula 15.^a

(Organização temporal do trabalho)

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

2- Compete à empresa a organização temporal do trabalho, nomeadamente o estabelecimento dos horários que melhor se adequem às diferentes atividades e/ou instalações, dentro do quadro normativo fixado na lei e neste AE.

3- Sempre que a empresa pretenda proceder a alterações não individuais na organização temporal do trabalho, deverá ouvir, previamente, de acordo com a lei, as estruturas representativas dos trabalhadores.

4- Quando qualquer trabalhador mude, com carácter definitivo ou temporário, de regime de organização temporal de trabalho, ou para outras instalações ou para outra atividade, ficará sujeito às condições genéricas aplicáveis ao grupo profissional que vai integrar, nomeadamente em relação à duração e horário de trabalho, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

5- Em laboração contínua nenhum trabalhador pode mudar de regime de trabalho, sem o seu acordo expresso.

6- O período normal de trabalho não poderá ser superior

a quarenta horas semanais, em termos de média anual, com salvaguarda das situações e regimes individuais em que já sejam praticados períodos normais de trabalho inferiores.

7- 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 a que os trabalhadores não prestem mais de cinco horas de trabalho consecutivo, salvo o disposto no número seguinte.

8- Nos horários fixos estabelecidos em atividades e postos de trabalho de laboração contínua, poderão ser organizados horários com exclusão do intervalo de descanso, no pressuposto de que serão facultados pequenos intervalos intercalares para descanso, considerados como tempo de serviço efetivo, de duração e frequência irregulares e dependentes das características dos postos de trabalho e das exigências da atividade em que estes se inserem.

9- O tempo gasto pelos trabalhadores fora dos seus períodos normais de trabalho, nas suas deslocações a tribunais, para prestarem depoimento em processos nos quais a empresa seja parte ou derivem da prestação de trabalho do trabalhador, é, para todos os efeitos previstos neste AE, tratado como se de trabalho suplementar se tratasse.

10- É garantido ao trabalhador um período mínimo de descanso de onze horas seguidas entre dois períodos diários consecutivos de trabalho.

Cláusula 16.^a

(Trabalho por turnos)

1- Sempre que o período normal de laboração ultrapasse os limites máximos dos períodos normais de trabalho, serão elaborados horários por turnos.

2- As escalas serão efetuadas com uma periodicidade mensal e a empresa obriga-se a disponibilizá-las aos trabalhadores e seus órgãos representativos, com a antecedência mínima de 60 dias, independentemente dos ajustamentos que vierem a ser necessários fazer em função de ausências imprevistas.

3- O trabalhador só poderá ser mudado do turno para que esteja escalado, após um período de descanso não inferior a vinte e quatro horas.

4- São permitidas trocas de turno entre trabalhadores que desempenhem as mesmas funções, por sua iniciativa, nas seguintes condições cumulativas:

- a) Acordo dos interessados;
- b) Aceitação prévia da empresa;
- c) Não violação de normas legais imperativas;
- d) Não implicar a prestação de trabalho no dia de descanso obrigatório ou em turnos consecutivos no mesmo dia;
- e) Não obrigar ao pagamento de trabalho suplementar.

5- Os trabalhadores em regime de turnos de laboração contínua não poderão abandonar o posto de trabalho, uma vez cumprido o seu período normal de trabalho, sem que sejam substituídos, devendo, porém, a empresa adotar as medidas necessárias para que as substituições se concretizem logo que possível.

6- O trabalhador é obrigado à prestação de trabalho suplementar, salvo quando, invocando motivos atendíveis, ex-

pressamente solicitar a sua dispensa.

7- Não estão sujeitos à obrigação estabelecida no número anterior os trabalhadores nas seguintes condições:

- a) Que sejam portadores de deficiência;
- b) Mulheres grávidas ou lactantes;
- c) Menores;
- d) Outros trabalhadores legalmente dispensados.

Cláusula 17.^a

(Trabalho suplementar)

1- Sem prejuízo do disposto na lei, considera-se trabalho suplementar aquele que for prestado fora dos períodos normais de trabalho e tiver sido, como tal, expressamente determinado ou autorizado pela empresa, através da hierarquia competente.

2- O trabalho suplementar será prestado segundo indicação da hierarquia, dada com a antecedência possível.

3- O trabalho suplementar fica sujeito ao limite de cento e setenta e cinco horas por ano e por trabalhador.

Cláusula 18.^a

(Descanso semanal)

1- Os trabalhadores têm direito a dois dias de descanso semanal.

2- Os dias de descanso semanal obrigatório e complementar são, respetivamente, o domingo e o sábado, salvo o disposto no número seguinte.

3- Aos trabalhadores que trabalham em regime de turno com folgas variáveis, serão sempre assegurados, em escala, dois dias de descanso semanal, em termos de média anual.

4- Na situação prevista no número anterior, os dias de descanso semanal são os fixados nas respetivas escalas, nas quais se distinguirão os obrigatórios dos complementares.

5- Sempre que possível, a empresa procurará fazer coincidir, de quatro em quatro semanas, um dos dias de descanso com um sábado ou um domingo, garantindo no mínimo 11 dias de descanso semanal por ano coincidentes com um sábado ou um domingo.

Cláusula 19.^a

(Local de trabalho)

1- O local de trabalho terá de ser definido, por escrito, no ato de admissão de cada trabalhador.

2- Na gestão dos recursos humanos, o empregador prosseguirá uma prática no sentido de privilegiar a aproximação dos respetivos trabalhadores das suas residências relativamente às instalações onde desempenhem funções.

Cláusula 20.^a

(Férias e subsídio de férias)

Em matéria de férias e subsídio de férias, as relações entre a empresa e os trabalhadores abrangidos pelo presente AE são reguladas pela lei e pelas normas regulamentares vigentes.

Cláusula 21.^a

(Feriados e faltas)

1- Terça-Feira de Carnaval e o dia de feriado municipal passarão a ser feriados obrigatórios.

2- No demais, em matéria de feriados e faltas ao trabalho, as relações entre a empresa e os trabalhadores abrangidos pelo presente AE são regulados pela lei e pelas normas regulamentares vigentes.

CAPÍTULO V

Retribuição e outras atribuições patrimoniais

Cláusula 22.^a

(Retribuição)

1- Considera-se retribuição a prestação a que, nos termos do contrato, das normas que o regem, dos usos ou do presente AE, o trabalhador tiver direito como contrapartida do seu trabalho, com carácter regular ou periódico.

2- As remunerações mensais de base das categorias abrangidas por este acordo de empresa são as constantes do anexo III.

3- Para cada categoria profissional prevista no anexo I há uma remuneração mínima (nível 1) e níveis remuneratórios suplementares diferenciados, cuja atribuição depende do mérito apurado através das avaliações anuais de objetivos realizadas pela empresa, nos termos do anexo II.

4- A atribuição individual de níveis produzirá efeitos a partir do dia 1 do mês de janeiro do ano seguinte ao que se refere a avaliação de individual de objetivos.

Cláusula 23.^a

(Subsídio de refeição)

1- O trabalhador, pelo período normal de trabalho diário efectivamente prestado e desde que integrado no processo produtivo, tem direito a um subsídio de refeição de 6,60 €.

2- Entende-se como integrado no processo produtivo o trabalhador que tenha prestado trabalho efectivo num período mínimo de 4 horas.

3- Este subsídio será também devido em situação de trabalho suplementar, desde que prestadas, no mínimo 4 horas.

ANEXO I

Descrição de funções

1- Carreira de operação de tráfego

Supervisor do centro de controlo de tráfego - Supervisiona e coordena os meios humanos e materiais necessários às actividades de controlo de tráfego, incluindo os registos de operações, garantindo o nível de serviço definido pela empresa. Elabora relatórios de ocorrências, tanto de tráfego como de sistemas de gestão e controlo de tráfego. Se neces-

sário efectua atendimento personalizado aos utentes. Pode operar os equipamentos existentes no centro de controlo de tráfego. Pode exercer qualquer das funções atribuídas aos operadores do centro de controlo de tráfego.

Operador do centro de controlo de tráfego - Opera os equipamentos existentes no centro de controlo de tráfego. É responsável pela análise da informação recebida e pela mobilização de meios necessários à resolução de ocorrências verificadas na auto-estrada, em conformidade com as normas e regulamentos estabelecidos pela empresa, assegurando os necessários fluxos de informação relacionados com a sua actividade. Coordena a actividade de patrulhamento e assistência a clientes e, se necessário, efectua atendimento personalizado. Pode registar ocorrências verificadas na auto-estrada e organizar e preencher expediente de apoio à sua actividade.

Oficial de mecânica - Procede a patrulhamento ao longo da auto-estrada, assegurando a sua vigilância, prestando assistência a clientes e procede à sinalização adequada em situações de ocorrências, avarias e/ou sinistros. Realiza trabalhos pontuais de operação e manutenção compatíveis com a sua actividade de vigilância.

2- Carreira de manutenção

Supervisor de assistência e manutenção - Supervisiona e coordena os meios humanos e materiais afectos ao sector de assistência a utentes. Coordena e controla os meios necessários às actividades de conservação/manutenção da infra-estrutura e instalações da empresa; articula intervenções a realizar na infra-estrutura, apoiando e fiscalizando a sua execução.

Responsável de sistemas de campo - Gere todos os equipamentos de telemática e electricidade existentes na infra-estrutura. Coordena uma equipa na execução de trabalhos de manutenção e conservação dos referidos equipamentos. Pode orientar trabalhos de montagem e instalações de sistemas de campo.

Técnico de campo de sistemas de telemática - Colabora na realização de projectos de montagem, calibragem, ensaio e conservação de equipamentos electrónicos. Procede à detecção e reparação de avarias em aparelhagem electrónica de controlo analítico utilizando aparelhos de teste e medição electrónica.

Electricista - Participa na elaboração de programas de trabalho no âmbito da conservação, manutenção e segurança de instalações eléctricas, seguindo orientações técnicas superiores. Pode orientar trabalhos de montagem e instalações de sistemas e equipamentos eléctricos, de alta, média e baixa tensão, regulação, instrumentação, comando e protecção.

Fiel de armazém - Assegura o fornecimento de materiais/artigos aos vários sectores, efectuando o seu controlo na recepção, fornecimento e stock de armazém. Pontualmente, poderá dar apoio a tarefas de operação e manutenção na auto-estrada.

Operador de equipamentos especiais - Opera equipamentos especiais e executa as operações de manutenção e conservação da infra-estrutura.

Oficial de conservação e manutenção - Executa as diferentes tarefas de conservação/manutenção da infra-estrutura;

coordena pequenas equipas de trabalho, nomeadamente em operações de desobstrução e limpeza da infra-estrutura, e na montagem/desmontagem de esquemas de sinalização provisória.

Ajudante de conservação e manutenção - Executa tarefas de conservação/manutenção da infra-estrutura, nomeadamente a substituição de elementos danificados (guardas de segurança, sinalização vertical/horizontal), desobstrução e/ou limpeza da auto-estrada.

3- Carreira de apoio

Técnico de administração de sistemas - Implementa, mantém e gere todos os sistemas informáticos e de telecomunicações. Fornece suporte à rede de utilizadores bem como à rede de equipamentos de estrada. Auxilia no diagnóstico e resolução de problemas nos vários sistemas, garantindo a sua interligação. Auxilia no diagnóstico e formulação de soluções para novas implementações. Presta assistência às restantes concessionárias. Realiza a análise de logs para identificação de potenciais problemas.

Técnico oficial de contas - Organiza e dirige os serviços de contabilidade; 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 de exploração; elabora o plano de contas a utilizar para a obtenção de 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 o pessoal encarregado 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. Pode assumir a responsabilidade pela regularidade fiscal da empresa, devendo assinar, conjuntamente com ela, as respectivas declarações fiscais. Nestes casos, terá de estar inscrito, no termo dos Estatutos dos técnicos oficiais de contas, na Ordem dos Técnicos Oficiais de Contas.

Técnico administrativo-financeiro - Organiza e executa trabalhos de natureza técnica de âmbito financeiro e contabilístico, no apoio directo à actividade do técnico oficial de contas. Colabora na planificação dos circuitos contabilísticos e na recolha de elementos precisos com vista à determinação de custos e resultados de exploração: colabora na escrituração dos registos e livros de contabilidade; colabora na execução do orçamento; colabora na execução de balancetes e outras informações contabilísticas a submeter à administração ou a fornecer a serviços públicos; colabora no apuramento de resultados e na elaboração do respectivo balanço.

Técnico administrativo - Organiza e executa trabalhos de natureza técnica de âmbito administrativo, nomeadamente o registo de correspondência e respectiva distribuição, assegurando a circulação da informação segundo normas existentes ou directivas recebidas, a análise e verificação de documentos e a recolha e tratamento de elementos específicos de trabalho para posteriores tomadas de decisão, mantendo actualizados os arquivos e ficheiros que forem necessários. Assegura na parte documental o apoio administrativo, técnico e jurídico a profissionais hierárquicas ou funcionalmente superiores. Pode executar tarefas de apoio e secretariado a titulares de cargos da administração e direcção, actuando de acordo com as orientações transmitidas. Pode coordenar as actividades de colaboradores menos qualificados. Pode também receber, atender e encaminhar pessoas que pretendam estabelecer contactos com os órgãos da empresa a cujo apoio se encontra adstrito; receber e transmitir mensagens, escritas ou telefónicas, anotar indicações que lhe sejam dadas e prestar serviços complementares de carácter administrativo no âmbito do respectivo secretariado.

Assistente administrativo - Executa tarefas diversas de carácter administrativo dentro do sector onde está inserido, sob orientação superior. Proceda ao tratamento adequado de documentação e valores e colige e ordena elementos para consulta e tratamento informático. Pode receber, atender e encaminhar as pessoas que pretendem estabelecer contactos com os órgãos da empresa.

Recepcionista - Recebe, atende e encaminha as pessoas que pretendem estabelecer contactos com os órgãos das empresas a cujo apoio se encontra adstrito; recebe e transmite mensagens, escritas ou telefónicas, anota indicações que lhe sejam dadas; pode prestar serviços complementares de carácter administrativo no âmbito do respectivo secretariado.

ANEXO II

Regulamento de carreiras

Incluir o anexo II constante no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 32, de 29 de agosto de 2013.

ANEXO III

Tabela salarial

Carreira	Categorias	Níveis Remuneratórios €						
		1	2	3	4	5	6	7
Operação de Tráfego	Supervisor do Centro de Controlo de Tráfego	1.140 €	1.175 €	1.209 €	1.247 €	1.283 €	1.321 €	1.362 €
	Operador do Centro de Controlo de Tráfego	892 €	918 €	946 €	975 €	1.003 €	1.034 €	1.065 €
	Oficial de Mecânica	808 €	834 €	859 €	884 €	910 €	938 €	966 €
Manutenção	Supervisor de Assistência e Manutenção	1.710 €	1.762 €	1.813 €	1.869 €	1.924 €	1.983 €	2.041 €
	Responsável de Sistemas de Campo	1.554 €	1.601 €	1.649 €	1.699 €	1.749 €	1.802 €	1.856 €
	Técnico Campo Sistemas Telemática	933 €	962 €	990 €	1.019 €	1.051 €	1.081 €	1.114 €
	Electricista	985 €	1.014 €	1.046 €	1.076 €	1.108 €	1.142 €	1.176 €
	Fiel de Armazém	830 €	855 €	881 €	906 €	933 €	962 €	990 €
	Operador de Equipamentos Especiais	882 €	908 €	936 €	964 €	992 €	1.021 €	1.053 €
	Oficial de Conservação e Manutenção	695 €	715 €	738 €	760 €	782 €	805 €	830 €
	Ajudante de Conservação e Manutenção	571 €	588 €	604 €	625 €	643 €	662 €	682 €
Apoio	Técnico de Administração de Sistemas	1.554 €	1.601 €	1.649 €	1.699 €	1.749 €	1.802 €	1.856 €
	Técnico Oficial de Contas	1.710 €	1.762 €	1.813 €	1.869 €	1.924 €	1.983 €	2.041 €
	Técnico Administrativo-Financeiro	1.399 €	1.442 €	1.484 €	1.528 €	1.575 €	1.621 €	1.671 €
	Técnico Administrativo	1.275 €	1.313 €	1.353 €	1.393 €	1.434 €	1.478 €	1.522 €
	Assistente Administrativo	1.005 €	1.036 €	1.067 €	1.099 €	1.132 €	1.166 €	1.200 €
	Recepcionista	830 €	855 €	881 €	906 €	933 €	962 €	990 €

Lisboa, 15 de maio de 2017.

Pela Auto-Estradas Norte Litoral - Sociedade Concessionária - AENL, SA:

Conrad Vellve Rafecas, procurador.

Manuel Barrero, procurador.

Pelo CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio,

Escritórios e Serviços de Portugal:

Rui Miguel Jesus Moreira, na qualidade de mandatário.

Pedro Nuno Rabaça Ramalho, na qualidade de mandatário.

Depositado em 20 de fevereiro de 2018, a fl. 44 do livro n.º 12, com o n.º 15/2018, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Acordo de empresa entre a F & C Portugal, Gestão de Patrimónios, SA e o Sindicato dos Bancários do Sul e Ilhas - SBSI - Revisão global

TÍTULO I

Âmbito de aplicação, vigência e forma de revisão

Cláusula 1.^a

Âmbito pessoal e profissional

1- O presente acordo de empresa (doravante «acordo») aplica-se à entidade empregadora, F & C Portugal, Gestão de Patrimónios, SA (doravante «F & C», «entidade signatária» ou «entidade empregadora»), CAE 66300, que o subscreve e aos respetivos trabalhadores filiados no SBSI (doravante designado por «sindicato representado»).

2- O presente acordo aplica-se igualmente aos trabalhadores que, filiados no sindicato representado, se encontrem na situação de invalidez ou de invalidez presumível, na parte que lhes for expressamente aplicável.

3- São também abrangidos por este acordo, beneficiando das condições de trabalho nele estabelecidas que sejam mais favoráveis do que as vigentes no país em causa, os trabalhadores referidos nos números anteriores que, sendo contratados em Portugal, estejam ou venham a estar colocados no estrangeiro ao serviço da entidade empregadora ou de empresas que lhe sejam financeiramente associadas ou que estejam economicamente interdependentes.

4- O presente acordo é subsidiariamente aplicável aos trabalhadores sem filiação sindical que não renunciem às condições de trabalho nele estabelecidas, salvo quanto aos benefícios previstos nos capítulos «Segurança Social e assistência médica» e «Cuidados de saúde», na parte em que esses direitos sejam substitutivos dos sistemas públicos de Segurança Social e de saúde, por gozarem de natureza indisponível.

5- Para efeitos do disposto na lei, encontram-se abrangidos por este acordo uma empresa e 16 (dezasseis) trabalhadores, os quais se integram nas categorias e profissões constantes do anexo I.

Cláusula 2.^a

Âmbito territorial e sectorial

O presente acordo aplica-se em todo o território português, no âmbito do sector financeiro.

Cláusula 3.^a

Vigência e forma de revisão

1- O presente acordo entra em vigor, em todo o território português, no dia a seguir à sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

2- O período de vigência deste acordo é de 24 meses e o da tabela salarial de 12 meses, renovando-se sucessivamente

por igual período.

3- A denúncia deve ser feita com a antecedência mínima de três meses sobre o termo do prazo de vigência do acordo, com a apresentação da proposta de revisão, quer da tabela de vencimentos e demais cláusulas com expressão pecuniária, quer de todo ou de parte do clausulado.

4- Se o processo negocial for interrompido por falta de acordo quanto à revisão total ou parcial da presente convenção, as partes submeterão o diferendo a arbitragem, nos termos da cláusula seguinte, mantendo-se aquela em vigor até à decisão arbitral.

Cláusula 4.^a

Arbitragem

1- As partes podem a todo o tempo acordar em submeter à arbitragem as questões emergentes da interpretação, da integração e da celebração ou revisão da convenção coletiva.

2- Sem prejuízo do disposto no número anterior, e uma vez decorridos três meses sobre o início das negociações de revisão do acordo ou o período que para o efeito as partes tenham acordado, qualquer das partes pode submeter o conflito à arbitragem, de acordo com as regras a seguir enunciadas.

3- A arbitragem é realizada por três árbitros, um nomeado por cada uma das partes e o terceiro escolhido por estes.

4- Compete ao árbitro presidente preparar o processo, dirigir a instrução, conduzir os trabalhos e ordenar os debates.

5- A decisão arbitral será tomada por maioria.

6- O ministério responsável pela área laboral deve ser informado pelas partes do início e do termo da arbitragem realizada.

7- Os árbitros poderão ser assistidos por peritos e têm direito a obter das partes, do ministério responsável pela área laboral e do ministério responsável pela área de atividade a informação necessária de que estas disponham.

8- Os árbitros enviam o texto da decisão às partes e ao ministério responsável pela área laboral, para efeitos de depósito e publicação, no prazo de 15 dias a contar da decisão.

9- O regime geral da arbitragem voluntária é subsidiariamente aplicável.

10- Salvo se as partes acordarem de modo diverso, o prazo dentro do qual a decisão arbitral será proferida é de dois meses e conta-se a partir da data da designação do árbitro presidente.

11- O árbitro presidente notificará as partes da decisão e procederá ao respetivo depósito nos termos legais.

12- A decisão arbitral tem os mesmos efeitos jurídicos do acordo de empresa.

TÍTULO II

Direitos e deveres laborais

CAPÍTULO I

Direitos e deveres em geral

SECÇÃO I

Princípios gerais

Cláusula 5.^a

Deveres das entidades patronais

1- Para além de outros deveres consagrados na lei, neste acordo ou nos contratos de trabalho, a entidade empregadora está especialmente vinculada aos seguintes deveres:

a) Passar ao trabalhador, aquando da cessação do contrato de trabalho, seja qual for o motivo, ou sempre que aquele o requeira, documento onde conste o tempo que esteve ao seu serviço, atividade, funções ou cargos exercidos e todas as referências solicitadas pelo interessado;

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

c) Manter permanentemente atualizado, na direção de recursos humanos ou departamento equivalente, o registo do pessoal com a indicação dos nomes, datas de nascimento e admissão, modalidades dos contratos, categorias, promoções, retribuições, datas de início e termo das férias e faltas que impliquem perda da retribuição ou diminuição dos dias de férias, sem prejuízo de o registo respeitante aos trabalhadores que prestem serviço em cada um dos estabelecimentos poder ser informaticamente consultado, a cada momento, em qualquer um deles;

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

e) Informar o trabalhador sobre os aspetos relevantes do contrato de trabalho, constantes da lei.

2- A entrega de documento contendo a informação prevista na alínea d) do número 1, bem como a prestação da informação a que se refere a alínea e) do mesmo número, por parte da entidade empregadora, considera-se cumprida com a colocação da referida informação em sítio da Internet ou Intranet, ou com o seu envio para a caixa de correio eletrónico profissional do trabalhador, desde que esteja assegurada a confidencialidade e segurança na transmissão e entrega da informação, nomeadamente através de técnicas de encriptação de mensagens e de códigos de acesso secretos, sem prejuízo da entrega de documento a pedido do trabalhador.

3- É vedado à entidade empregadora:

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 de deveres sindicais;

b) Exercer qualquer tipo de pressões sobre o trabalhador para que este atue no sentido de violar os direitos individuais

e coletivos consignados neste acordo ou na lei;

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

d) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos, ou explorados com fins lucrativos, pela entidade empregadora ou por pessoas ou entidades por ela indicados;

e) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo o disposto nas cláusulas 29.^a e 30.^a;

f) Despedir sem justa causa o trabalhador.

4- A violação do disposto no número anterior sujeita a entidade empregadora às sanções previstas na lei.

Cláusula 6.^a

Deveres dos trabalhadores

Para além de outros deveres consagrados na lei, neste acordo ou nos contratos de trabalho, os trabalhadores estão especialmente vinculados aos seguintes deveres:

a) Exercer de forma idónea, diligente, leal, assídua, pontual e conscienciosa as suas funções, segundo as normas e instruções recebidas e com observância das regras legais, dos deveres previstos no código deontológico das entidades patronais signatárias ou nos códigos de conduta elaborados pelas associações profissionais em causa, e das regras usuais da deontologia da profissão e das relações de trabalho, salvo na medida em que aquelas normas ou instruções ofendam os seus direitos e garantias;

b) Guardar sigilo profissional, nos termos e com as limitações legais;

c) Velar pela conservação dos bens relacionados com o seu trabalho, dentro dos limites do desgaste imputável ao uso normal, acidentes e riscos da atividade e afetá-los exclusivamente à realização da prestação de trabalho, salvo autorização ou consentimento expresso da entidade empregadora;

d) Quando colocados em funções de direção ou chefia, e sempre que lhes for solicitado pela respetiva hierarquia, informar dos méritos e qualidades profissionais dos trabalhadores sob sua orientação, observando sempre escrupulosa independência e isenção.

Cláusula 7.^a

Processo individual

1- A cada trabalhador corresponderá um só processo individual, donde constarão os atos relativos à nomeação, situação, níveis de retribuição, funções desempenhadas, notações profissionais, comissões de serviço, tarefas especiais realizadas, remunerações, licenças, repreensões registadas e outras sanções mais graves e tudo o mais que lhe diga respeito como trabalhador, incluindo títulos académicos e profissionais e méritos a eles inerentes.

2- O processo do trabalhador pode ser, a todo o momento, consultado pelo próprio ou, mediante autorização deste, pelo seu advogado ou pelas estruturas representativas dos trabalhadores, dentro dos limites impostos na lei no que se refere à reserva da intimidade da vida privada e familiar.

3- O direito de consulta previsto no número anterior vigorará mesmo após a cessação do contrato de trabalho.

Cláusula 8.^a

Salvaguarda da responsabilidade do trabalhador

O trabalhador pode sempre, para salvaguarda da sua responsabilidade, requerer por escrito que as instruções sejam confirmadas, também por escrito, nos casos seguintes:

- a) Quando haja motivo plausível para duvidar da sua autenticidade;
- b) Quando as julgue ilegítimas, nos termos do código deontológico da entidade empregadora ou do código de conduta aplicável;
- c) Quando verifique ou presuma que foram dadas em virtude de qualquer procedimento doloso ou errada informação;
- d) Quando da sua execução possa reechar prejuízos que suponha não terem sido previstos.

Cláusula 9.^a

Prescrição e regime de prova dos créditos

1- Todos os créditos emergentes do contrato de trabalho, da sua violação ou cessação, extinguem-se, por prescrição, decorrido um ano a partir do dia seguinte ao da cessação do contrato.

2- Os créditos resultantes de indemnização por violação do direito a férias, pela aplicação de sanções abusivas ou pela prestação de trabalho suplementar, vencidos há mais de cinco anos, só podem ser provados por documento idóneo.

SECÇÃO II

Atividade sindical

Cláusula 10.^a

Direitos sindicais

Para exercício da atividade sindical na entidade signatária do presente acordo, são reconhecidos os seguintes direitos:

- a) Eleger os delegados sindicais estatutariamente previstos;
- b) Desenvolver a atividade sindical no interior da empresa, nomeadamente através de delegados sindicais e comissões ou secções sindicais, legitimados por comunicação do respetivo sindicato representado;
- c) Relativamente aos representantes sindicais previstos na cláusula seguinte, e nos termos e condições aí previstos, ausentar-se justificadamente durante o período de trabalho, sem prejuízo de qualquer direito reconhecido por lei ou por este acordo, designadamente da retribuição, do subsídio de almoço e do período de férias;
- d) Dispor, a título permanente, nas instalações da entidade empregadora - tendo sempre em conta a disponibilidade de área da unidade de trabalho - espaço adequado para o exercício das funções de delegados sindicais e das comissões ou secções sindicais, devendo ter, neste último caso, uma sala própria;
- e) Realizar reuniões fora do horário de trabalho, nas instalações da entidade empregadora, desde que convocadas nos termos da lei e observadas as normas de segurança adotadas

pelas mesmas;

f) Realizar reuniões nos locais de trabalho, durante o horário normal, até ao máximo de quinze horas por ano, sem perda de quaisquer direitos consignados na lei ou neste acordo, sempre que seja assegurado o regular funcionamento dos serviços que não possam ser interrompidos e dos que envolvam contacto com o público;

g) Afixar no interior das instalações e em local apropriado, reservado para o efeito pela entidade empregadora, informações do seu interesse;

h) Não serem transferidos para fora do respetivo local de trabalho, enquanto membros dos corpos gerentes das associações sindicais, ou para fora da área da respetiva representação sindical, enquanto delegados sindicais;

i) Exigir da entidade empregadora o cumprimento deste acordo e das leis do trabalho aplicáveis.

Cláusula 11.^a

Ausências dos representantes sindicais

1- Sem prejuízo dos direitos conferidos por lei, o sindicato representado pode dispor, globalmente, na entidade empregadora, para desempenho de cargos nos seus órgãos estatutários, ou secretário-geral ou presidente de central sindical, de um trabalhador com crédito de horas mensal correspondente a quatro dias de trabalho, sem prejuízo do previsto no Código do Trabalho e em legislação laboral avulsa.

2- Os membros da direção e da mesa da assembleia geral não abrangidos pelo disposto no número anterior, e os membros do conselho geral e do congresso do sindicato representado, podem ausentar-se justificadamente do trabalho nos dias de reunião dos respetivos órgãos.

3- Os delegados sindicais dispõem das horas previstas na lei para, dentro ou fora do local de trabalho, e ainda que noutra instituição, exercer as atividades inerentes aos respetivos cargos.

4- Os elementos das listas concorrentes aos órgãos estatutários do sindicato representado dispõem dos dias necessários para apresentarem os seus programas de candidatura, até ao limite, por cada ato eleitoral, de 15 dias úteis e 3 dias úteis, conforme se trate de candidatos para os órgãos centrais ou de candidatos para os órgãos locais ou de grupo do sindicato representado.

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

Cláusula 12.^a

Quotização sindical

1- A entidade empregadora descontará na retribuição dos trabalhadores sindicalizados o montante das quotas por estes devidas ao sindicato representado em que estejam inscritos e remetê-lo-ão ao mesmo sindicato até ao dia 10 do mês imediatamente seguinte, acompanhado de um ficheiro informático que permita conferir a exatidão dos valores entregues.

2- O ficheiro informático referido no número anterior conterá os elementos de informação constantes do anexo IX.

3- O desconto das quotas na retribuição apenas se aplica relativamente aos trabalhadores que, em declaração individual enviada ao seu sindicato e à entidade empregadora, assim o autorizem.

4- A declaração referida no número anterior pode ser feita a todo o tempo e conterá o nome e assinatura do trabalhador, o sindicato representado em que está inscrito e o valor da quota estatutariamente estabelecido, mantendo-se em vigor até ser revogada.

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

6- As anomalias eventualmente detetadas no ficheiro informático referido no número 1 devem ser retificadas até ao fim do terceiro mês posterior.

SECÇÃO III

Condições e medicina do trabalho

Cláusula 13.^a

Condições do local de trabalho

1- Nos termos previstos na lei, a entidade empregadora está obrigada a dotar os locais de trabalho de corretas condições de higiene, salubridade e segurança, por forma a proporcionar um ambiente de trabalho salubre e evitar o risco de doenças profissionais e acidentes de trabalho.

2- O nível de intensidade sonora nos locais de trabalho não deve ultrapassar os valores recomendados pelas entidades competentes.

3- Deve ser posta à disposição dos trabalhadores, em locais facilmente acessíveis, água potável em quantidade suficiente.

4- Os edifícios, as instalações e os equipamentos de trabalho devem ser mantidos em bom estado de conservação, bem como proporcionar condições de trabalho que não sejam incómodas e não constituam fator da fadiga.

5- As operações de limpeza devem efetuar-se, salvo exigências particulares ou quando não haja inconvenientes para os trabalhadores, fora dos períodos de trabalho.

6- Os trabalhos de conservação e reparação devem ser efetuados com prontidão e por forma a não prejudicar ou pôr em perigo a vida ou a saúde dos trabalhadores, devendo ser tomadas medidas imediatas sempre que tal seja previsível.

Cláusula 14.^a

Medicina do trabalho

1- A entidade empregadora encontra-se obrigada ao estrito cumprimento da legislação aplicável à medicina do trabalho.

2- Os serviços de medicina do trabalho funcionarão nos termos e com as atribuições definidas na lei, não podendo ser-lhes cometidas funções de fiscalização das ausências ao serviço.

3- Os serviços de medicina do trabalho deverão pôr em

prática as medidas necessárias e adequadas à profilaxia das doenças infecto-contagiosas.

4- A entidade empregadora signatária deve promover a realização de exames de saúde aos trabalhadores, nas situações e com a periodicidade previstas na lei.

5- Em caso de acidente de trabalho, ou de doença súbita no local de trabalho, a entidade empregadora, ou quem a represente na direção e fiscalização do trabalho, deverá assegurar os imediatos e indispensáveis socorros médicos e farmacêuticos, bem como o transporte e demais cuidados adequados a tais situações.

CAPÍTULO II

Estatuto profissional

Cláusula 15.^a

Funções

1- Os trabalhadores desempenham as funções correspondentes à categoria profissional para que foram contratados ou que detêm, de acordo com o que, em cada momento, lhes for determinado pela entidade empregadora, tendo em conta o disposto neste acordo e nas normas legais aplicáveis.

2- No caso de fusão ou de integração de instituições, ou de encerramento de estabelecimentos, deverá ser atribuído aos trabalhadores, no prazo máximo de seis meses, um estatuto profissional correspondente à categoria profissional que detêm.

Cláusula 16.^a

Categorias profissionais

1- Aos trabalhadores abrangidos por este acordo correspondem diferentes categorias profissionais, que se caracterizam pelas funções tipificadas no anexo I e que se classificam em três grupos:

a) Grupo A - categorias da área diretiva;

b) Grupo B - categorias das áreas comercial, técnica, operativa e administrativa, e da saúde e ambiente;

c) Grupo C - categorias da área de apoio.

2- A cada uma das categorias referidas no número anterior correspondem os níveis mínimos de retribuição constantes dos anexos II e III.

Cláusula 17.^a

Obrigatoriedade de colocação noutras funções

1- Em caso de incapacidade física superveniente que impossibilite o desempenho das funções que correspondem à categoria profissional para a qual o trabalhador foi contratado ou que detém, este deverá ser enquadrado em funções equivalentes e compatíveis com a sua capacidade.

2- O trabalhador que, por força da introdução de novas tecnologias e por causa delas, veja extinto ou modificado o seu posto de trabalho, deverá ser colocado no exercício de funções compatíveis com a categoria profissional para a qual foi contratado ou que detém, sem prejuízo do disposto na cláusula 28.^a

Cláusula 18.^a

Carreira profissional

1- Entende-se por carreira profissional a evolução do trabalhador, por promoção ou por progressão, dentro do respetivo grupo ou para grupo superior.

2- A promoção envolve a mudança para categoria profissional superior com o correspondente aumento da responsabilidade das funções que o trabalhador exerce e basear-se-á nos conhecimentos técnico-profissionais demonstrados e no processo de aconselhamento e avaliação.

3- A progressão consiste na atribuição de um nível superior ou de um complemento retributivo e fundamenta-se no mérito demonstrado, tal como consubstanciado no processo de aconselhamento e avaliação.

4- As promoções e progressões deverão ser fundamentadas pelas hierarquias e, sem prejuízo do disposto nas cláusulas 20.^a e 137.^a, estão sujeitas a aprovação do órgão competente.

5- A admissão ou promoção a determinadas categorias profissionais pode ficar sujeita a um período de comissão de serviço ou de estágio, nos termos previstos nas cláusulas 21.^a, 24.^a e 26.^a

Cláusula 19.^a

Aconselhamento e avaliação

1- A entidade empregadora obriga-se a realizar, pelo menos uma vez por ano, uma reunião de aconselhamento e avaliação de cada trabalhador.

2- A reunião de aconselhamento e avaliação é realizada com a participação do trabalhador, o qual deverá expressar formalmente a sua concordância ou discordância em relação às notações produzidas a respeito da sua prestação profissional, podendo fazê-lo no ato ou no dia de trabalho subsequente.

3- Os termos do processo de aconselhamento e avaliação constam de regulamento aprovado pela entidade empregadora, que deverá ser enviado ao sindicato representado, para conhecimento.

4- O regulamento previsto no número anterior poderá prever procedimentos de autoavaliação.

Cláusula 20.^a

Promoções e progressões

1- Sem prejuízo de outras promoções ou progressões, o trabalhador tem direito a ser promovido ou a progredir na carreira profissional sempre que obtiver em cada ano durante os últimos cinco anos, a contar da última promoção ou progressão, uma nota de classificação anual A, B ou C, numa escala de A a E ou outra acordada em sede de comissão paritária.

2- Quando o trabalhador não atinja os valores fixados no número 1 será formal e fundamentadamente informado de tal facto.

3- As notações referidas no número 1 anterior consideram-se atingidas por todos os representantes sindicais ausentes nos termos da cláusula 11.^a

Cláusula 21.^a

Comissão de serviço

1- A contratação de trabalhadores ou a sua nomeação em regime de comissão de serviço para o exercício de funções em cargos de especial confiança só pode ocorrer por acordo escrito entre o trabalhador e a entidade empregadora, nos termos e dentro dos limites previstos na lei.

2- Para além de outras previstas na lei, entendem-se como pressupondo uma especial relação de confiança as funções de direção, de gerente, de subgerente e de chefe de estabelecimento, bem como as funções de assessoria ou aconselhamento pessoal dos titulares de cargos de administração e de direção diretamente dependentes da administração.

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

4- Quando a comissão de serviço implicar o exercício de funções correspondentes a categoria profissional mais elevada, a permanência nas referidas funções, por período superior a três anos, seguidos ou interpolados, implica automaticamente a promoção à referida categoria.

5- O trabalhador tem direito à retribuição correspondente à categoria para que foi nomeado e mantém todos os direitos da carreira de onde provém, passando a receber a retribuição que auferiria se nesta se tivesse mantido, no caso de não se concretizar a integração na referida categoria.

6- Quando a comissão de serviço se realizar fora da localidade em que se situa o local de trabalho poderá ser convencionado, por acordo entre a entidade empregadora e o trabalhador, um regime de despesas com deslocações diferente do previsto na cláusula 92.^a, que atenda à especificidade da situação em que o trabalhador se encontra.

Cláusula 22.^a

Exercício de funções de categoria superior à do trabalhador por ausência ou impedimento do titular

1- O exercício, por período superior a 30 dias consecutivos, de funções de categoria profissional a que corresponda nível mínimo superior à do trabalhador, dá a este o direito de receber a retribuição daquele nível mínimo durante todo o período em que durar o referido exercício.

2- O exercício de funções, nas condições do número anterior, com nota de classificação anual A, B ou C, numa escala de A a E, dá ao trabalhador direito, por cada ano completo do mesmo exercício e até atingir o nível correspondente às funções desempenhadas, a ser promovido ou a progredir ao nível imediatamente superior àquele de que era titular no início do período anual que é fundamento da respetiva promoção ou progressão.

3- Para efeitos do disposto no número anterior, contar-se-á como um ano completo qualquer período de 12 meses seguidos ou integrado por períodos superiores a 30 dias consecutivos, desde que, em qualquer altura desse período, o trabalhador tenha desempenhado a totalidade das funções inerentes à respetiva categoria.

Cláusula 23.^a

Período experimental

1- A duração do período experimental será fixada por escrito antes da data de admissão, não podendo exceder os limites legalmente fixados.

2- Nos casos em que se exija formação profissional inicial, para integração profissional, o período experimental a que se refere o número anterior só se conta a partir do termo dessa formação, que, para este efeito, não pode exceder um mês.

3- Nos casos previstos no número anterior, a antiguidade reporta-se à data de admissão.

Cláusula 24.^a

Estágio de ingresso

1- O ingresso na instituição pode ser precedido de um período de estágio, o qual, em caso algum, excederá um ano.

2- No caso de subsequente celebração de contrato de trabalho, qualquer que seja a natureza ou a modalidade deste, o estágio conta para a determinação da antiguidade.

Cláusula 25.^a

Contrato de trabalho a termo

1- Ao trabalhador contratado a termo resolutivo são aplicáveis as condições constantes da lei e dos números seguintes.

2- O contrato a termo pode também ser celebrado no caso da contratação de trabalhadores para o exercício de funções de operador de call center, quando não enquadrável em qualquer das situações de admissibilidade do contrato a termo resolutivo previstas na lei.

3- O contrato de trabalho a termo certo pode ser renovado até três vezes e a sua duração não pode exceder:

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

b) Dois anos, nos casos de lançamento de nova atividade de duração incerta, início de laboração de empresa ou de estabelecimento pertencente a empresa com menos de 750 trabalhadores, contratação de trabalhador em situação de desemprego de longa duração ou noutra prevista em legislação especial de política de emprego;

c) Três anos, nos restantes casos.

4- A cessação, por motivo não imputável ao trabalhador, de contrato de trabalho a termo celebrado na situação prevista no número 2 não impede nova admissão a termo para o mesmo posto de trabalho.

5- Os deveres de comunicação e de afixação de informação relacionados com o contrato a termo, legalmente previstos, são substituídos pelo dever de o empregador comunicar à comissão de trabalhadores existente na empresa, à estrutura representativa do trabalhador filiado em associação sindical e à Autoridade para as Condições de Trabalho, trimestralmente, a celebração, com indicação do respetivo prazo e fundamento legal, e a cessação do contrato a termo.

6- O trabalhador contratado a termo tem os mesmos direitos e está sujeito aos mesmos deveres do trabalhador permanente numa situação comparável, salvo se razões objetivas ou disposições específicas do presente acordo justificarem ou determinarem um tratamento diferenciado.

Cláusula 26.^a

Estágio de acesso a categoria superior

1- O acesso a categorias profissionais do grupo A e do grupo B pode ficar dependente de um estágio cuja duração será determinada consoante a natureza das funções a desempenhar, mas que, em caso algum, excederá um ano, devendo a entidade empregadora comunicar a decisão nos 60 dias subsequentes.

2- O período de estágio conta para a antiguidade na categoria.

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

4- No caso de não se concretizar a integração na categoria, o trabalhador manterá todos os direitos da carreira de onde provém, passando a receber a retribuição que auferiria se na mesma se tivesse mantido.

Cláusula 27.^a

Determinação da antiguidade

1- Para todos os efeitos previstos neste título, é reconhecido o tempo de serviço prestado na entidade empregadora anteriormente à entrada em vigor do presente acordo.

2- Para todos os efeitos previstos neste título, é reconhecido o tempo de serviço prestado a entidades empregadoras não signatárias deste acordo, sempre que estas também reconheçam o tempo de serviço prestado nas signatárias, em condições de reciprocidade.

CAPÍTULO III

Mobilidade dos trabalhadores

SECÇÃO I

Mobilidade funcional

Cláusula 28.^a

Mudança e equivalência de funções

1- A mobilidade funcional no âmbito da entidade empregadora só poderá ser limitada pelo grau de qualificação necessário para o desempenho das funções e pelo grupo em que se integra o trabalhador, salvaguardando sempre a categoria profissional para que este foi contratado ou que detém.

2- A limitação referida no número anterior poderá ser afastada desde que a entidade empregadora e o trabalhador interessado na mudança acordem na realização de um período de formação ou de um estágio, especialmente orientados para habilitarem o trabalhador a exercer as funções em que está interessado.

3- Para efeito do disposto no número 1, deverá ser estabelecido pela entidade empregadora um quadro de equivalência de funções, determinando a afinidade e ligação funcional entre atividades ou funções conexas.

4- Para apreciação das qualificações detidas pelo trabalhador serão, designadamente, ponderados os elementos que fo-

ram levados em consideração no processo de admissão, bem como a experiência profissional e as habilitações académicas entretanto adquiridas.

5- As questões emergentes da aplicação desta cláusula devem ser submetidas à apreciação da comissão paritária.

SECÇÃO II

Mobilidade entre locais de trabalho

Cláusula 29.^a

Transferência para outro local de trabalho a pedido do trabalhador

1- Nas transferências de local de trabalho a pedido do trabalhador, desde que estejam reunidos os requisitos de qualificação para o desempenho do lugar, atender-se-á à seguinte hierarquia de fatores:

a) Razões de saúde do trabalhador ou de qualquer membro do seu agregado familiar, devidamente comprovadas e beneficiadas com a transferência;

b) Mérito demonstrado no processo de aconselhamento e avaliação;

c) Residência do agregado familiar ou do trabalhador;

d) Exercício de uma atividade por parte do cônjuge, na localidade solicitada ou dentro de zona próxima, sem possibilidade de transferência daquele;

e) Necessidade comprovada de assistência à família;

f) Necessidade comprovada de continuação de estudos.

2- No caso de não ser atendido o fator de preferência referido na alínea a) do número anterior, poderá o trabalhador requerer uma junta médica, nos termos da cláusula 70.^a

3- O trabalhador que reúna determinado fator de preferência não pode ser preterido por outro trabalhador que preencha cumulativamente vários fatores subsequentes.

4- Se, em relação a mais do que um trabalhador na situação dos números anteriores, se verificarem os mesmos fatores de prioridade, será atendido o pedido de transferência mais antigo.

5- O trabalhador vítima de violência doméstica tem direito a ser transferido, temporária ou definitivamente, a seu pedido, para outro estabelecimento da instituição, nos termos e condições previstas na lei.

Cláusula 30.^a

Transferência para outro local de trabalho por iniciativa da entidade empregadora

1- A entidade empregadora pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho, nos termos seguintes:

a) Dentro do mesmo município;

b) Dentro das áreas metropolitanas de Lisboa e Porto;

c) Para outros municípios, desde que o novo local de trabalho se situe num raio de 40 quilómetros do seu local de trabalho ou da sua residência;

d) Para localidade diferente da do seu local de trabalho, se a transferência não causar prejuízo sério ao trabalhador;

e) Quando a transferência resultar de mudança total ou parcial do estabelecimento onde o trabalhador presta serviço.

2- Fora dos casos previstos no número anterior e salvo acordo expresso do trabalhador, a entidade empregadora não o pode transferir para localidade diferente da do seu local de trabalho.

3- No caso previsto na alínea e) do número 1, o trabalhador que invoque prejuízo sério pode rescindir o contrato de trabalho com direito à indemnização fixada nos termos da lei, salvo se a entidade empregadora provar que da mudança não resulta o referido prejuízo para o trabalhador.

4- Para os efeitos desta cláusula, considera-se que existe prejuízo sério quando se verifiquem as seguintes situações:

a) Trabalhadores dependentes de tratamento médico crónico ou com incapacidade permanente parcial para o trabalho;

b) Cônjuge sem possibilidade de transferência de local de trabalho;

c) Filhos menores;

d) Ascendentes que coabitem com o trabalhador ou incapacitados que residam no local da residência do trabalhador e a quem este deva assistência;

e) Frequência com aproveitamento em estabelecimentos de ensino inexistentes no local para onde se pretende efetuar a transferência.

5- Nas transferências a realizar, a entidade empregadora deve privilegiar os trabalhadores que sofrerem menor prejuízo, tendo em consideração a hierarquia de fatores previstos no número 1 da cláusula anterior.

6- Para os efeitos previstos nos números anteriores, a entidade empregadora deve comunicar a transferência com antecedência mínima de 30 dias, sem prejuízo de poder ser observado outro prazo por acordo entre aquela e o trabalhador.

7- Nas transferências previstas nesta cláusula, a entidade empregadora custeará sempre as despesas diretamente impostas pela mudança de residência do trabalhador e das despesas que com ele coabitem ou estejam a seu cargo.

8- Quando em resultado da transferência para outro município não haja mudança de residência mas ocorra um acréscimo de despesas derivadas das deslocações diárias para e do local de trabalho, o trabalhador tem direito a ser ressarcido pela diferença relativa aos respetivos custos dos transportes coletivos, desde que não tenha beneficiado, simultaneamente com a transferência, de uma promoção ou progressão na carreira e não disponha de meio de transporte facultado pela entidade empregadora.

Cláusula 31.^a

Deslocações em serviço

1- Os trabalhadores obrigam-se a realizar as deslocações em serviço necessárias à execução da atividade que se comprometeram a executar, bem como as que derivem da frequência de ações de formação profissional.

2- A entidade empregadora custeará as despesas diretamente determinadas pela deslocação do trabalhador, nos termos da cláusula 92.^a

CAPÍTULO IV

Formação

SECÇÃO I

Formação profissional

Cláusula 32.^a

Formação profissional

1- Cabe à entidade empregadora manter e dinamizar a formação profissional dos seus trabalhadores, desenvolvendo as suas capacidades profissionais e pessoais e disponibilizando as ações de formação necessárias ao adequado desempenho das funções, à adaptação dos trabalhadores às novas tecnologias e ao acompanhamento da evolução do setor.

2- Constitui dever dos trabalhadores frequentar as ações de formação que a entidade empregadora promova ou subsidie, devendo estas ocorrer durante o horário laboral.

3- A realização das ações de formação preencherá, em média, vinte horas anuais por trabalhador.

4- O período de duração das ações de formação a que se referem os números anteriores é considerado como efetiva prestação do trabalho.

5- Quando a frequência do curso ou ação de formação implicar deslocação e alojamento fora da área do local de trabalho ou residência, aplicar-se-á o disposto na cláusula 92.^a deste acordo.

SECÇÃO II

Trabalhadores-estudantes

Cláusula 33.^a

Horário do trabalhador-estudante

1- Os trabalhadores-estudantes têm direito a beneficiar de horários de trabalho flexíveis para a frequência das aulas e inerente deslocação para os respetivos estabelecimentos de ensino.

2- Os horários previstos no número anterior não poderão iniciar-se antes das 8 horas nem terminar depois das 20 horas.

3- Quando não seja possível a aplicação do regime previsto nos números anteriores, o trabalhador-estudante será dispensado até seis horas semanais, podendo optar pela dispensa ao trabalho durante três dias por mês, no caso de frequentar curso superior, sem perda de retribuição ou qualquer outra regalia, se assim o exigir o respetivo horário escolar.

4- Havendo acordo entre o trabalhador e a entidade empregadora, atentos os interesses e direitos dos trabalhadores-estudantes e o normal funcionamento das empresas ou serviços, poderá aquele optar entre a flexibilidade de horário ou a dispensa até seis horas semanais.

5- O trabalhador-estudante que preste serviço em regime de turnos tem os direitos conferidos nos números anteriores, sempre que exista possibilidade de se proceder ao ajustamento dos horários ou dos períodos de trabalho, de modo a não impedir o normal funcionamento daquele regime.

6- Nos casos em que não seja possível a aplicação do disposto no número anterior, o trabalhador tem direito de prefe-

rência na ocupação de postos de trabalho compatíveis com a sua aptidão profissional e com a possibilidade de participação nas aulas que se proponha frequentar.

Cláusula 34.^a

Férias e licença sem retribuição

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

2- Os trabalhadores-estudantes têm direito ao gozo interpolado de 15 dias de férias, à sua livre escolha e, em cada ano civil, podem utilizar, seguida ou interpoladamente, até 10 dias úteis de licença sem retribuição, desde que o requeiram com a antecedência de 15 dias.

Cláusula 35.^a

Prestação de exames ou provas de avaliação

1- O trabalhador-estudante tem direito a ausentar-se, sem perda de vencimento ou de qualquer outro direito ou regalia previstos neste acordo, para prestação de exames ou provas de avaliação, nos seguintes termos:

a) Por cada disciplina, dois dias para a prova escrita, mais dois dias para a respetiva prova oral, sendo um o da realização da prova e o outro imediatamente anterior, incluindo sábados, domingos e feriados;

b) No caso de provas em dias consecutivos ou de mais de uma prova no mesmo dia, os dias anteriores serão tantos quantos os exames a efetuar, aí se incluindo sábados, domingos e feriados;

c) Nos casos em que os exames finais tenham sido substituídos por testes ou provas de avaliação de conhecimentos, as ausências referidas poderão verificar-se, desde que, traduzindo-se estas num crédito de quatro dias por disciplina e ano letivo, não seja ultrapassado este limite, nem o limite máximo de dois dias por cada prova, observando-se, em tudo o mais, o disposto nas alíneas anteriores.

2- O trabalhador-estudante poderá optar, em alternativa ao regime previsto nas alíneas do número anterior, pelo direito a faltar dois dias úteis por disciplina, até ao máximo de 10 por ano, para preparação de provas de avaliação de conhecimentos ou exames, os quais podem ser utilizados, quer para uma só disciplina, quer para todas ou para o conjunto de algumas delas, mais um dia para prestação de cada exame, acrescido do tempo necessário para a deslocação.

3- Consideram-se justificadas as faltas dadas pelos trabalhadores-estudantes na medida das necessidades impostas pelas deslocações para prestar provas de exame ou de avaliação de conhecimentos.

Cláusula 36.^a

Requisitos para fruição das regalias concedidas aos trabalhadores-estudantes

1- Para beneficiar das regalias estabelecidas no presente acordo, incumbe ao trabalhador-estudante:

a) Fazer prova, junto da entidade empregadora, da frequência de qualquer nível de ensino oficial ou equiparado,

incluindo cursos de pós-graduação, mestrados ou doutoramentos;

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 no presente acordo, deve o trabalhador-estudante concluir com aproveitamento, nos termos do número seguinte, o ano escolar ao abrigo de cuja frequência beneficiará dessas mesmas regalias.

3- Para os efeitos do número anterior, considera-se aproveitamento escolar o trânsito de ano ou aprovação em pelo menos metade das disciplinas em que o trabalhador-estudante estiver matriculado, arredondando-se por defeito este número, quando necessário, considerando-se falta de aproveitamento a desistência voluntária de qualquer disciplina, exceto se justificada por 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 adoção ou licença parental complementar por período não inferior a um mês.

4- Tratando-se de cursos especializados, ações de formação profissional, cursos superiores, pós-graduações, mestrados ou doutoramentos, as regalias previstas nas cláusulas 35.^a e 90.^a só são atribuídas se a entidade empregadora reputar aqueles cursos ou ações de interesse para a profissão.

5- Os trabalhadores que não tenham tido aproveitamento, nos termos do número 3 desta cláusula, num máximo de dois anos seguidos ou três 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 poderão faltar até ao limite de dois dias por disciplina e ano letivo e um dia por cada prova, acrescido do tempo necessário à deslocação.

CAPÍTULO V

Prestação do trabalho

SECÇÃO I

Princípios gerais

Cláusula 37.^a

Competência das entidades patronais

1- Dentro dos limites deste acordo e da lei, compete à entidade empregadora fixar os termos em que deve ser prestado o trabalho.

2- Os regulamentos internos que a entidade empregadora, observados os procedimentos previstos na lei, elaborem no exercício da competência prevista no número anterior, incluindo o código deontológico, serão enviados ao sindicato, para conhecimento.

SECÇÃO II

Tempo de trabalho

Cláusula 38.^a

Regime geral da prestação de trabalho

Os trabalhadores ficam sujeitos à prestação de trabalho em regime de tempo completo, sem prejuízo do disposto na cláusula seguinte.

Cláusula 39.^a

Regime de prestação de trabalho a tempo parcial

1- Considera-se trabalho a tempo parcial o que corresponda a um período normal de trabalho semanal igual ou inferior a 90 % do praticado a tempo completo, numa situação comparável.

2- Aplicar-se-á o regime de prestação de trabalho a tempo parcial nas situações em que a lei expressamente o estabeleça e mediante pedido do trabalhador, nomeadamente nas situações de assistência a filhos, enteados, adotados e adotandos, desde que menores de 12 anos, deficientes ou incapacitados, bem como quando haja acordo com a entidade empregadora e mediante a celebração do correspondente contrato de trabalho a tempo parcial.

3- O regime a que se refere a presente cláusula compreende tanto a prestação de trabalho em apenas alguns dias da semana como, cumulativa ou alternativamente, a observância de período normal de trabalho diário de duração inferior à prevista na cláusula 42.^a

4- O contrato de trabalho a tempo parcial é celebrado por escrito e dele deve constar a atividade para que é contratado o trabalhador, o tratamento retributivo, o período normal de trabalho e o horário de trabalho.

5- Os trabalhadores em regime de prestação de trabalho a tempo parcial gozam dos direitos e estão sujeitos aos deveres constantes do presente acordo, com as especialidades nele previstas, designadamente as decorrentes da presente cláusula, do número 4 da cláusula 80.^a, da cláusula 86.^a, do número 2 da cláusula 89.^a, do número 8 da cláusula 112.^a, do número 3 da cláusula 126.^a

6- Caso haja de optar entre várias propostas de admissão em regime de tempo parcial para um posto de trabalho, a entidade empregadora dará preferência a favor de pessoas com responsabilidades familiares, com capacidade de trabalho reduzida, com deficiência ou doença crónica ou que frequente estabelecimento de ensino.

Cláusula 40.^a

Períodos de funcionamento

1- Dentro dos condicionalismos estabelecidos pelas normas legais e regulamentares, compete à entidade empregadora a fixação dos períodos de funcionamento das unidades de trabalho.

2- Sem prejuízo do disposto no número anterior, são estabelecidos os seguintes princípios:

a) Em geral, o período de funcionamento poderá ser das 8

às 20 horas, de segunda-feira a sexta-feira;

b) Nas unidades com intervenção nas operações relacionadas com a gestão da liquidez ou valores mobiliários, nomeadamente sala de mercados, corretagem, tesouraria, títulos e custódia, poderão ser fixados períodos de funcionamento coincidentes com o observado na bolsa Euronext;

c) Poderão funcionar continuamente: i) os serviços de informática; ii) as áreas de autorização de pagamentos; iii) outras unidades que, pela natureza do serviço prestado, pressuponham trabalho continuado permanente ou temporariamente.

Cláusula 41.^a

Registo de tempos de trabalho

1- A entidade empregadora deve manter o registo dos tempos de trabalho, incluindo dos trabalhadores que estão isentos de horário de trabalho, em local acessível e por forma que permita a sua consulta imediata.

2- O registo deve conter a indicação das horas de início e de termo do tempo de trabalho, bem como das interrupções ou intervalos que nele não se compreendam, por forma a permitir apurar o número de horas de trabalho prestadas por trabalhador, por dia e por semana.

3- A entidade empregadora deve assegurar que o trabalhador que preste trabalho no exterior da empresa vise o registo imediatamente após o seu regresso à empresa, ou envie o mesmo devidamente visado, de modo que a empresa disponha do registo devidamente visado no prazo de 15 dias a contar da sua prestação.

Cláusula 42.^a

Período normal de trabalho

1- Os períodos normais de trabalho diário e semanal são de sete e trinta e cinco horas, respetivamente.

2- No fim do período diário de trabalho haverá uma tolerância de trinta minutos para conclusão das transações, operações e tarefas começadas e não acabadas na hora estabelecida para o termo do período normal do trabalho diário.

3- O acréscimo de trabalho previsto no número anterior, quando prévia e expressamente determinado pela entidade empregadora ou consentido pela hierarquia direta do trabalhador, deve ser pago no final de cada mês, com referência ao acréscimo total verificado no mês anterior.

Cláusula 43.^a

Regime de adaptabilidade do tempo de trabalho

1- Sem prejuízo do disposto no número seguinte, a duração do período normal de trabalho pode apurar-se em termos médios, por um período de referência de dois meses, caso em que o limite diário fixado no número 1 da cláusula anterior é aumentado até ao máximo de duas horas, sem que a duração do trabalho semanal exceda quarenta e cinco horas, só não contando para este limite o trabalho suplementar prestado por motivo de força maior e, em qualquer caso, o tempo de isenção de horário de trabalho.

2- A duração média do período normal de trabalho e do

trabalho semanal pode ser definida por referência a um período máximo de seis meses nas seguintes situações ou unidades de trabalho:

a) De formação profissional conjugada com a prestação de trabalho;

b) De planeamento; de estudos, estratégia ou elaboração de elementos de suporte às decisões do conselho de administração da entidade empregadora; assessoria; de auditoria ou unidades de acompanhamento e resposta às entidades de supervisão; de contabilidade ou consolidação; de recuperação de crédito ou de outras operações; de preparação e lançamento de novos projetos ou produtos; de implementação de modificações ditadas por alterações legislativas, contratuais ou de mercado; de negociação prolongada de contratos ou doutros instrumentos ou processos; que, pela natureza do serviço prestado, pressuponham uma acentuada variação das necessidades de serviço que torne insuficiente o período de referência previsto no número 1.

3- Da aplicação da alínea b) do número anterior não pode resultar a definição do período de referência em seis meses para mais de 2 % do total dos trabalhadores abrangidos pelo presente acordo.

4- O período de referência pode ser alterado durante a sua execução no momento em que se verifiquem as situações previstas no número 2 da presente cláusula, ou quando, atingido o limite previsto no número anterior, por substituição de trabalhadores abrangidos pelo período de referência previsto no número 1.

5- Os trabalhadores abrangidos pela aplicação ou alteração do regime previsto nos números anteriores serão avisados com uma antecedência de sete dias.

6- A entidade empregadora deve manter o registo legalmente previsto que permita apurar o número de horas de trabalho prestadas pelo trabalhador, por dia e por semana, com indicação da hora de início e de termo do trabalho, naquelas situações em que for adotado um regime de adaptabilidade do tempo de trabalho.

7- O sistema de controlo de horários do número anterior deve permitir a consulta por parte dos trabalhadores abrangidos.

8- Os números 2 e 3 da cláusula anterior não são aplicáveis aos trabalhadores em regime de adaptabilidade do tempo de trabalho.

9- Por acordo entre a entidade empregadora e o trabalhador, o cumprimento do período normal de trabalho em regime de adaptabilidade pode implicar a redução da semana de trabalho em dias ou meios dias completos de trabalho.

Cláusula 44.^a

Horários de trabalho

1- Dentro dos condicionalismos estabelecidos neste acordo e na lei, pode a entidade empregadora estabelecer os seguintes tipos de horários:

a) Horário de trabalho base: aquele que se reparte por dois períodos diários entre as 8 e as 20 horas, separados por um intervalo de descanso, com horas de entrada e de saídas fixas;

b) Horário de trabalho diferenciado: aquele em que a pres-

tação de trabalho se efetiva em períodos diários, interrupta ou ininterruptamente, com horas de entrada e de saídas fixas, e em que, pelo menos um deles, se situa fora do intervalo das 8 às 20 horas;

c) Horário de trabalho por turnos: aquele em que a prestação de trabalho se efetiva em períodos diários e sucessivos, interrupta ou ininterruptamente, e em que os trabalhadores mudam, periódica e regularmente, de um horário de trabalho para o subsequente, segundo uma escala pré-estabelecida;

d) Horário de trabalho flexível: aquele em que as horas de início e termo dos períodos de trabalho e de descanso diários são móveis, implicando porém períodos de permanência obrigatória mas não isenção de horário de trabalho.

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

3- Sem prejuízo do disposto neste acordo, entre a hora de encerramento da sucursal e a do final do horário de cada período de trabalho devem mediar, pelo menos 30 minutos.

4- Excetua-se do previsto no número 2 o horário das seguintes unidades e serviços:

a) Os previstos nas alíneas b), c) e d) do número 2 da cláusula 40.^a;

b) Os serviços de limpeza, que poderão ser estabelecidos entre as 6 e as 21 horas, em períodos contínuos ou descontínuos.

5- O estabelecimento do horário de trabalho nos dias de descanso semanal, feriados e dispensa do dia 24 de dezembro só pode ser feito para os trabalhadores colocados nas unidades e serviços previstos nas alíneas b), c) e d) do número 2 da cláusula 40.^a, ou cujo contrato preveja a prestação de trabalho nesses dias.

6- Poderá ainda haver prestação de trabalho durante o sábado noutras unidades de atendimento de clientes, desde que o seu número não ultrapasse 3 % do total de agências do conjunto da entidade signatária e haja acordo expresso dos trabalhadores envolvidos.

7- Em todos os locais de trabalho estará disponível ou será afixado em lugar bem visível um mapa de horário de trabalho, elaborado de harmonia com as disposições legais e com as normas do presente acordo.

8- Os números 2 e 3 da cláusula 42.^a não são aplicáveis aos trabalhadores com horário de trabalho flexível.

Cláusula 45.^a

Horários diferenciados e por turnos

1- A duração da jornada de trabalho em horários diferenciados e por turnos pode ser de seis horas consecutivas, ou de sete a dez horas com um ou dois intervalos de descanso, mas não pode ultrapassar o limite máximo do período normal de trabalho semanal fixado na cláusula 42.^a, o qual, nos termos previstos na cláusula 43.^a, poderá ser aferido em termos médios.

2- A prestação de trabalho em regime de horários diferenciados e por turnos não prejudica o direito ao dia de descanso semanal, ao dia de descanso semanal complementar e aos feriados, nos termos previstos na cláusula 51.^a

3- A entidade empregadora pode pôr termo ao regime de horário por turnos e diferenciados, precedendo à comunicação ao trabalhador com a antecedência mínima de 30 dias.

Cláusula 46.^a

Intervalos de descanso

Deve ser observado um intervalo diário de descanso de duração não inferior a meia hora e não superior a duas horas e trinta minutos, bem como um intervalo suplementar de descanso, de duração não superior a trinta minutos, por forma a evitar a prestação de trabalho por mais de seis horas consecutivas.

Cláusula 47.^a

Trabalho noturno

1- Para efeitos do presente acordo, considera-se trabalho noturno o trabalho prestado no período que decorre entre as 20 e as 7 horas.

2- O período normal de trabalho diário do trabalhador noturno, quando vigore o regime de adaptabilidade, não deve ser superior a sete horas diárias, em média semanal.

Cláusula 48.^a

Isenção de horário de trabalho

1- Poderão ser isentos de horário de trabalho os trabalhadores que desempenhem funções de direção, de gerência, de chefia ou funções técnicas e, em geral, todos os que desempenhem cargos de confiança.

2- Para efeitos do disposto no número anterior, consideram-se cargos de confiança todos aqueles a que o conselho de administração especificamente atribua o carácter de autonomia, representação, fiscalização, formação específica ou confidência, independentemente da categoria profissional do trabalhador, podendo como tal ser considerados, nomeadamente, os seguintes:

a) Os que são exercidos por procuradores ou por trabalhadores que exerçam regularmente as suas funções fora da unidade a que pertencem, sem controlo imediato da respetiva hierarquia;

b) Os que envolvam poderes delegados para atender, representar ou negociar com os clientes ou outras entidades, em nome da entidade empregadora;

c) Os que impliquem responsabilidade pela receção e guarda de valores ou documentos confidenciais;

d) Os que tenham subjacente a realização de auditorias ou a fiscalização dos serviços da entidade empregadora;

e) Os que pressuponham uma formação específica na conceção, preparação ou controlo da estratégia e objetivos da entidade empregadora, ou na elaboração de estudos, pareceres, análises ou projetos que fundamentem ou constituam suporte das decisões do conselho administração;

f) Os que são exercidos em apoio direto aos membros do conselho de administração.

3- O alargamento da prestação a um determinado número de horas por semana, a título de isenção de horário de trabalho, não pode determinar a prestação de trabalho por um

período superior a dez horas para além do período normal de trabalho semanal, sendo o tempo diário de trabalho máximo aferido em termos médios, pelo período de referência previsto no número 1 ou no número 2 da cláusula 43.^a

4- A isenção de horário de trabalho não prejudica o direito aos dias de descanso previstos na lei e na cláusula 51.^a deste acordo, incluindo o descanso mínimo de onze horas seguidas entre dois períodos diários de trabalho consecutivos.

5- Os números 2 e 3 da cláusula 42.^a não são aplicáveis aos trabalhadores isentos de horário de trabalho.

6- O regime de isenção termina com a verificação do prazo pelo qual foi estabelecido ou, não tendo sido fixado qualquer prazo, por comunicação da entidade empregadora ou do trabalhador com a antecedência mínima de dois meses.

Cláusula 49.^a

Trabalho suplementar

1- Considera-se trabalho suplementar todo aquele que é prestado fora do horário de trabalho, nos termos legais, mas com o limite de duzentas horas por ano e por trabalhador.

2- Não se compreende na noção de trabalho suplementar:

a) Trabalho prestado por trabalhadores até ao limite da isenção de horário de trabalho;

b) Trabalho prestado para compensar suspensões de atividade, quando haja acordo entre a entidade empregadora e os trabalhadores.

3- O trabalho suplementar só pode ser prestado nas seguintes situações:

a) Quando a entidade empregadora tenha de fazer face a acréscimos ocasionais de trabalho que não justifiquem a admissão de trabalhadores;

b) Quando se verifiquem casos de força maior;

c) Quando a entidade empregadora esteja na iminência de sofrer prejuízos importantes.

4- A prestação de trabalho suplementar tem de ser prévia e expressamente determinada pela entidade empregadora, sendo também exigível o seu pagamento quando for realizado de modo a não ser previsível a oposição do empregador.

5- É legítima a recusa pelos trabalhadores da prestação de trabalho suplementar sempre que não se verifiquem os condicionalismos previstos no número 3.

6- Os trabalhadores estão obrigados à prestação de trabalho suplementar, salvo quando os mesmos expressamente invoquem e se verifiquem situações de gravidez, deficiência física, doença crónica, filhos menores de 6 anos, frequência noturna de estabelecimento de ensino ou assistência inadiável ao agregado familiar.

7- Nos casos em que seja anulada a realização de trabalho suplementar previamente planeado, a entidade empregadora fica obrigada a pagar aos trabalhadores designados para o efeito as horas previstas, independentemente da sua efetiva realização, salvo se forem avisados com doze horas de antecedência.

Cláusula 50.^a

Registo do trabalho suplementar

1- A entidade empregadora deve manter no local de tra-

balho um registo informático de onde constem as horas do dia efetuadas por cada trabalhador em regime de trabalho suplementar, o qual deve ser atualizado antes e logo após a realização desse trabalho e visado informaticamente pelo trabalhador a seguir à sua prestação.

2- Do registo previsto no número anterior deve constar sempre a indicação expressa do fundamento da prestação de trabalho suplementar, além de outros elementos fixados em legislação especial.

3- No mesmo registo devem ser anotados os períodos de descanso compensatório gozados pelo trabalhador.

SECÇÃO III

Suspensão da prestação do trabalho

SUBSECÇÃO I

Descanso semanal, feriados e férias

Cláusula 51.^a

Descanso semanal, feriados e dispensa

1- Os dias de descanso semanal são o sábado e o domingo.

2- Além dos feriados obrigatórios são observados:

a) Terça-Feira de Carnaval;

b) Feriado municipal da localidade.

3- Os trabalhadores estão dispensados do cumprimento do dever de assiduidade:

a) No dia 24 de dezembro;

b) Na tarde do dia de aniversário dos filhos até aos 12 anos;

c) Meio dia no primeiro dia de escola para os filhos que ingressem no primeiro ano da escolaridade básica e preparatória.

3- Sem prejuízo do disposto no número seguinte e nas situações previstas nos números 5 e 6 da cláusula 44.^a, os dias de descanso semanal, os feriados e o dia de dispensa podem ser gozados dentro de 15 dias consecutivos.

4- Nas unidades que funcionam continuamente em horários diferenciados e por turnos nos termos do presente acordo, os dias de feriados e o dia de dispensa podem ser gozados dentro de 30 dias consecutivos.

5- Em alternativa ao gozo dos feriados e do dia 24 de dezembro em dias diferentes, pode a entidade empregadora, com o acordo do trabalhador, proceder ao pagamento de um acréscimo de 100 % da retribuição pelo trabalho prestado nesses dias.

Cláusula 52.^a

Duração das férias

1- O período anual de férias é de 25 dias úteis e não está condicionado à assiduidade de serviço, exceto na situação prevista no número 2 da cláusula 73.^a

2- Para efeito de férias, a contagem dos dias úteis compreende os dias de semana de segunda a sexta-feira, com exclusão dos feriados e do 24 de dezembro, não sendo como tal considerados os sábados e os domingos.

3- 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.

4- No ano de admissão, e decorrido o período experimental, o trabalhador tem direito a um período de férias de dois dias úteis por cada mês completo de serviço.

5- No caso de sobrevir o termo do ano civil antes de decorrido o período 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.

6- Da aplicação das disposições legais e deste acordo não pode resultar para o trabalhador o direito ao gozo de um período de férias, no mesmo ano civil, superior a 25 dias úteis, exceto na situação prevista no número anterior, em que não pode exceder 30 dias.

7- Todos os dias de descanso compensatório, atribuídos por lei ou por este acordo, poderão ser gozados cumulativamente com as férias previstas nesta subsecção, aplicando-se o regime da marcação do período de férias, com as necessárias adaptações.

Cláusula 53.^a

Acumulação de férias

1- As férias serão 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 neste acordo relativamente a interrupções e violação do direito de férias e ainda nas alíneas seguintes:

a) Os trabalhadores que exercem a sua atividade no continente, quando pretendam gozá-las nas Regiões Autónomas dos Açores e da Madeira;

b) Os trabalhadores que exercem a sua atividade nas Regiões Autónomas dos Açores e da Madeira, quando pretendam gozá-las em outras ilhas ou no Continente;

c) Os trabalhadores que pretendam gozar férias com familiares emigrados no estrangeiro;

d) Os trabalhadores que, exercendo a sua atividade no estrangeiro, pretendam gozá-las em Portugal.

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

Cláusula 54.^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 serão marcadas segundo um plano que assegure o funcionamento dos serviços e permita, rotativamente, a utilização dos meses de maio a outubro por cada trabalhador.

3- A marcação do período de férias deve ser feita por acordo entre os trabalhadores e a entidade empregadora.

4- Na falta de acordo, caberá à entidade empregadora a elaboração do mapa de férias, sob parecer prévio da comissão de trabalhadores, comissão ou secção sindical, ou dos delegados sindicais, pela indicada ordem de precedência.

Cláusula 55.^a

Férias do agregado familiar

Os trabalhadores pertencentes ao mesmo agregado familiar, que se encontrem ao serviço da entidade empregadora, têm direito a gozar férias simultaneamente, salvaguardando o disposto na cláusula anterior e os interesses dos demais trabalhadores.

Cláusula 56.^a

Férias seguidas ou interpoladas

1- As férias deverão ser gozadas sem interrupção.

2- Todavia, a entidade empregadora e o trabalhador podem acordar em que as férias sejam gozadas interpoladamente, desde que pelo menos sejam gozados 10 dias úteis consecutivos.

Cláusula 57.^a

Alteração da marcação do período 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 entidade empregadora.

2- No caso de alteração do período de férias, deverá observar-se o disposto nos números 3 e 4 da cláusula 54.^a

3- A alteração ou interrupção do período de férias, por motivo de interesse da entidade empregadora, nunca poderá implicar a marcação desse período, ou do tempo restante, fora dos meses referidos no número 1 da cláusula 54.^a, salvo com o acordo expresso do trabalhador e sem prejuízo do gozo seguido de metade do período de férias.

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

5- Quando, por qualquer razão, um trabalhador for transferido de serviço ou de local de trabalho, após a marcação do seu período de férias, este só poderá ser alterado com o seu acordo.

Cláusula 58.^a

Mapa de férias

A entidade empregadora afixará no local de trabalho, até 15 de abril de cada ano, o mapa onde conste o período de férias de cada trabalhador, bem como, posteriormente, as alterações previstas na cláusula anterior.

Cláusula 59.^a

Diferimento do início do período de férias

O início do período de férias será diferido quando o trabalhador, nessa data, estiver temporariamente impedido por motivo que não lhe seja imputável, observando-se, com as necessárias adaptações, o disposto na cláusula seguinte.

Cláusula 60.^a

Interrupção de férias

1- Em caso de doença do trabalhador, durante o gozo de férias, serão as mesmas interrompidas, considerando-se como não gozadas na parte restante.

2- O trabalhador deverá comunicar imediatamente o dia de início do evento, bem como o do seu termo, podendo a entidade empregadora exigir prova do facto comunicado, para o que o trabalhador deverá sempre indicar a morada onde pode ser encontrado.

3- A interrupção prevista no número 1 conta-se a partir da data do evento, mas quando o trabalhador, por motivos que lhe sejam imputáveis, não o comunicar imediatamente, a interrupção conta-se a partir da comunicação.

4- O gozo das férias prosseguirá após o termo da situação de doença, salvo acordo em contrário entre a entidade empregadora e o trabalhador, e sem ofensa dos direitos dos restantes trabalhadores.

5- No caso do número anterior, os dias de férias por gozar, que excedam o número de dias contados entre o reinício das férias e o termo do ano civil em que este se verifique, serão gozados no primeiro trimestre do ano civil subsequente.

6- Se a situação que determina a interrupção das férias se prolongar para além do primeiro trimestre do ano civil subsequente, o trabalhador terá direito à retribuição correspondente ao período de férias não gozado.

7- 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.

8- O disposto nos números 1 a 6 aplica-se às 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 b) e c) do número 2 da cláusula 66.^a

Cláusula 61.^a

Férias dos trabalhadores em situação de suspensão por impedimento prolongado

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

2- No ano da cessação do impedimento prolongado, o trabalhador terá direito ao período de férias e respetivo subsídio correspondente a 25 dias úteis se regressar no primeiro trimestre, 18 dias úteis se regressar no segundo trimestre, 12 dias úteis se regressar no terceiro trimestre e 6 dias úteis se regressar no quarto trimestre.

3- O período de férias que exceda o número de dias contados desde o seu início e o termo desse ano civil será gozado no decurso do primeiro trimestre do ano imediato.

Cláusula 62.^a

Férias dos trabalhadores em regime de licença sem retribuição

1- O direito a férias já vencido não pode ser prejudicado pelo recurso ao regime de licença sem retribuição.

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

3- No ano do regresso ao serviço, após o gozo da licença sem retribuição, o trabalhador terá direito ao período de férias e respetivo subsídio correspondente a dois dias úteis por cada mês completo de serviço prestado nesse ano.

Cláusula 63.^a

Férias no ano de cessação do contrato

1- Cessando o contrato de trabalho por qualquer motivo, incluindo a morte do trabalhador, a entidade empregadora pagará a retribuição e o subsídio correspondentes ao período de férias vencido, se o trabalhador ainda as 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, o qual é sempre considerado para efeitos de antiguidade.

2- Da aplicação do disposto no número anterior ao contrato cuja duração não atinja, por qualquer causa, 12 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 64.^a

Violação do direito a férias

1- Se a entidade empregadora, com culpa, obstar ao gozo total ou parcial das férias, nos termos previstos neste acordo, pagará ao trabalhador, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao período de férias que este deixou de gozar.

2- Sem prejuízo do disposto no número anterior, o período em falta deverá ser obrigatoriamente gozado no primeiro trimestre do ano civil subsequente, sem perda do direito ao correspondente subsídio de férias.

SUBSECÇÃO II

Faltas

Cláusula 65.^a

Definição de falta

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

2- No caso de ausência do trabalhador, por períodos inferiores ao período normal de trabalho a que está obrigado, os respetivos tempos serão adicionados para determinação dos períodos normais de trabalho diário em falta.

Cláusula 66.^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 coletiva;
 - h) As dadas por candidatos a eleições para cargos públicos, nos termos legais;
 - i) As autorizadas ou aprovadas pela instituição;
 - j) As que por lei forem como tal qualificadas.
- 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 reta (pais, filhos, pais e filhos adotivos, padrastos e madrastras, enteados, sogros e sogras, genros e noras);
 - b) Dois dias consecutivos por falecimento de outro parente ou afim na linha reta 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 b) e c) do número dois 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 entidade empregadora, ao abrigo do disposto na alínea i) do mesmo número.
- 8- São consideradas injustificadas todas as faltas não previstas nos números anteriores.

Cláusula 67.^a

Prova das faltas por doença

- 1- Sem prejuízo do disposto no número seguinte, a prova da justificação das faltas por doença faz-se mediante a apresentação de documento médico que ateste a impossibilidade de o trabalhador prestar o trabalho.
- 2- Não obstante a apresentação do documento referido no número anterior, a entidade empregadora pode proceder à verificação da situação de doença e da natureza impossibilitante da mesma através da convocação do trabalhador para ser submetido a exame médico.
- 3- No caso dos trabalhadores inscritos no regime geral de Segurança Social, aplicam-se os termos e procedimentos previstos nesse regime.

Cláusula 68.^a

Prova da situação de doença

- 1- A prova da situação de impossibilidade de comparência ao serviço por motivo de doença do trabalhador é feita por declaração emitida por estabelecimento hospitalar, centro de saúde, SAMS ou por atestado médico.
- 2- O documento referido no número anterior deve ter aposta a vinheta do médico declarante e conter obrigatoriamente a seguinte informação:
 - a) A menção da impossibilidade de comparência ao serviço;
 - b) O período de incapacidade ou impedimento;
 - c) A autorização expressa nas situações em que o trabalhador pode ausentar-se da sua residência, nos termos da alínea b) do número seguinte.
- 3- O trabalhador na situação de doença só pode ausentar-se do seu domicílio:
 - a) O tempo necessário para efetuar tratamentos ou consultas médicas;
 - b) Nos períodos entre as 11h00 e as 15h00 e entre as 18h00 e as 21h00, ou outros que venham a ser permitidos legalmente.

Cláusula 69.^a

Exame médico

- 1- A convocatória para o exame médico a que se refere o número 2 da cláusula 67.^a faz-se pessoalmente ou mediante carta registada com aviso de receção enviada para o domicílio do trabalhador.
- 2- No ato da convocação, o trabalhador deve ser avisado dos efeitos decorrentes da sua não comparência.
- 3- Quando o local do exame médico seja fora da localidade da residência do trabalhador, e caso este invoque a impossibilidade de se deslocar àquele local, a entidade empregadora pode definir um outro local para a realização do exame, na área da localidade da sua residência, ou, se o trabalhador assim o solicitar, deve providenciar para que o exame se realize na sua residência.
- 4- Sempre que possível, o trabalhador deve apresentar, aquando da sua observação, informação médica e elementos auxiliares de diagnóstico comprovativos da sua impossibilidade para prestar o trabalho.

Cláusula 70.^a

Junta médica de verificação de doença

1- Existindo desacordo entre a entidade empregadora e o trabalhador quanto à situação de impossibilidade de prestar o trabalho por motivo de doença, recorrer-se-á a uma junta médica, composta por três elementos, designados da seguinte forma:

a) Cada uma das partes indicará o seu representante, sendo o representante da entidade empregadora designado no ato em que é convocada a junta médica e o representante do trabalhador no prazo máximo de 12 dias a contar da receção daquela convocatória;

b) Nos 8 dias subsequentes à data da indicação do representante do trabalhador, os dois médicos designados escolhem um terceiro elemento para completar a junta.

2- A falta de indicação do representante do trabalhador no prazo estabelecido no número anterior equivale à aceitação de que o exame seja realizado pelo representante da entidade empregadora e pelo médico por este escolhido.

3- A parte contra quem a junta médica se pronunciar pagará todas as despesas ocasionadas pela diligência, salvo se o trabalhador não obtiver vencimento, caso em que o mesmo só pagará os honorários do médico que o tenha representado.

Cláusula 71.^a

Falta aos exames médicos

1- A recusa injustificada em submeter-se aos exames médicos referidos nas cláusulas anteriores, ou a não comparecimento aos mesmos, determina a consideração como faltas injustificadas das ausências motivadas pela alegada doença, a partir da data em que tais factos tenham lugar.

2- O disposto no número anterior aplica-se também nos casos em que o contrato de trabalho se encontre suspenso, implicando a cessação automática da suspensão e a consideração das ausências como faltas injustificadas.

3- Os efeitos previstos nos números anteriores são comunicados ao trabalhador, por carta registada com aviso de receção.

Cláusula 72.^a

Efeitos das faltas justificadas

1- As faltas justificadas não determinam a perda ou prejuízo de quaisquer direitos ou regalias do trabalhador, nomeadamente da retribuição, salvo nos casos expressamente previstos na lei.

2- Sem prejuízo do disposto no número anterior, as faltas autorizadas ou aprovadas pela entidade empregadora poderão, por decisão desta, não implicar perda de retribuição.

Cláusula 73.^a

Efeitos das faltas injustificadas

1- As faltas injustificadas têm como consequência:

a) A perda da retribuição correspondente ao período de ausência;

b) O desconto, para todos os efeitos, do período de ausência

na antiguidade do trabalhador.

2- Em alternativa à perda de retribuição prevista no número anterior, o trabalhador pode optar pela perda de dias de férias na proporção de um dia de férias por cada dia de falta, desde que seja salvaguardado o gozo efetivo de 20 dias úteis de férias ou da correspondente proporção, se se tratar de férias no ano de admissão, sem prejuízo do pagamento, por inteiro, do subsídio de férias.

3- Tratando-se de faltas injustificadas a um ou meio período normal de trabalho diário, o período de ausência a considerar para os efeitos do número 1 abrangerá os dias ou meios dias de descanso ou feriados imediatamente anteriores ou posteriores ao dia da falta.

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

SUBSECÇÃO III

Impedimento prolongado respeitante aos trabalhadores

Cláusula 74.^a

Suspensão por impedimento prolongado respeitante aos trabalhadores

1- Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente por cumprimento do serviço militar obrigatório, 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 prestações legais ou contratuais sobre Segurança Social.

2- O tempo de suspensão conta-se para todos os efeitos de antiguidade, conservando o trabalhador o direito ao lugar.

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

4- O contrato caducará no momento em que se tome certo que o impedimento é definitivo, sem prejuízo das disposições aplicáveis sobre Segurança Social.

5- Durante a suspensão não se interrompe o decurso do prazo do contrato de trabalho para efeitos de caducidade e pode qualquer das partes fazê-lo cessar nos termos gerais.

6- O trabalhador cujo contrato se encontre suspenso constará do ficheiro informático a que se refere a cláusula 12.^a, com menção expressa da situação em que se encontra.

Cláusula 75.^a

Regresso do trabalhador

1- Terminado o impedimento, o trabalhador deve, de imediato, avisar a entidade empregadora desse facto.

2- Nos 15 dias subsequentes ao aviso a que se refere o número anterior, a entidade empregadora deve informar o trabalhador do dia e local em que o mesmo deve retomar o serviço.

3- A falta de informação tempestiva pelo trabalhador do fim do impedimento, salvo razões que não lhe sejam imputáveis, fá-lo-á incorrer em faltas injustificadas.

4- A não apresentação tempestiva ao serviço coloca o trabalhador na situação de faltas.

SUBSECÇÃO IV

Licença sem retribuição

Cláusula 76.^a

Licença sem retribuição

1- Ao trabalhador pode ser concedida, a seu pedido, licença sem retribuição, por período determinado.

2- O período de licença sem retribuição conta-se para efeitos da antiguidade prevista na cláusula 111.^a, salvo acordo escrito em contrário, conservando o trabalhador o direito à respetiva categoria.

3- Durante o período de licença sem retribuição cessam os direitos, deveres e garantias das partes na medida em que pressuponham a efetiva prestação de trabalho, sem prejuízo do disposto no regime de Segurança Social, continuando o trabalhador a constar do ficheiro informático a que se refere a cláusula 12.^a, com menção expressa da situação em que se encontra.

4- A concessão de licenças sem retribuição para formação profissional e de licenças para assistência a filhos menores e outros familiares rege-se pelo disposto na lei geral.

CAPÍTULO VI

Remuneração

Cláusula 77.^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 da prestação do seu trabalho.

2- A retribuição mensal efetiva compreende:

a) A retribuição de base decorrente da aplicação do anexo III para cada nível;

b) As diuturnidades a que o trabalhador tenha direito;

c) Todas as outras prestações regulares e periódicas feitas, direta ou indiretamente, pela entidade empregadora ao trabalhador, incluindo as adicionais ou complementares.

3- Para efeitos de aplicação deste acordo e até prova em contrário, presume-se constituir retribuição toda e qualquer prestação da entidade empregadora ao trabalhador, não incluindo, contudo, as seguintes:

a) Participação nos lucros de cada exercício;

b) Prestações efetuadas como contrapartida do trabalho suplementar;

c) Ajudas de custo e outros abonos, nomeadamente os devidos por viagens, deslocações, transportes, instalação e outros equivalentes;

d) Subsídios de almoço e de jantar;

e) Subsídios infantil e de estudos.

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

Cláusula 78.^a

Tempo e forma de pagamento

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

2- A entidade empregadora pode efetuar o pagamento por meio de cheque bancário, vale postal ou depósito bancário à ordem do respetivo trabalhador.

Cláusula 79.^a

Cálculo da retribuição horária e diária

1- A retribuição horária é calculada segundo a seguinte fórmula:

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

sendo Rm o valor da retribuição mensal efetiva e n o período normal de trabalho semanal.

2- A retribuição diária é igual a 1/30 da retribuição mensal efetiva.

Cláusula 80.^a

Diuturnidades

1- Os trabalhadores em regime de tempo completo, por cada quatro anos de serviço efetivo, contados desde a data da sua admissão, têm direito a uma diuturnidade, no valor fixado no anexo IV, com o limite de oito diuturnidades.

2- As diuturnidades são pagas mensalmente a partir do seu vencimento e reportam-se ao 1.º dia do mês em que se vencem.

3- Para efeitos de contagem do tempo de serviço previsto no número 1, é considerada a antiguidade resultante da aplicação da cláusula 27.^a

4- Os trabalhadores em regime de tempo parcial têm direito a diuturnidades de valor proporcional às do horário completo.

Cláusula 81.^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 e um subsídio de férias igual ao montante da maior retribuição mensal efetiva que ocorrer no ano do gozo das férias.

2- O subsídio de férias será pago com a retribuição mensal do mês de janeiro.

Cláusula 82.^a

Subsídio de Natal

1- Todos os trabalhadores têm direito a um subsídio correspondente a um mês de valor igual à maior retribuição mensal efetiva que ocorrer no ano a que respeitar, que se

vence no dia 15 de dezembro, e que será pago, por antecipação, conjuntamente com a retribuição do mês de novembro.

2- Em caso de suspensão de prestação de trabalho, por impedimento prolongado ou licença sem retribuição, o trabalhador tem direito, no ano em que a suspensão tiver início, a um subsídio de Natal proporcional ao tempo de trabalho prestado nesse ano, salvo se já estiver ao serviço na data do vencimento do subsídio.

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

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

Cláusula 83.^a

Retribuição do trabalho noturno

1- A prestação de trabalho noturno confere direito a um acréscimo de retribuição de 25 % em relação à que dá direito trabalho equivalente prestado durante o dia.

2- Em alternativa ao acréscimo de retribuição previsto no número anterior e sob proposta escrita da entidade empregadora ou do trabalhador, aceite da mesma forma pela outra parte e previamente à prestação de trabalho noturno, a prestação deste tipo de trabalho conferirá direito a uma redução equivalente dos limites máximos do período normal de trabalho.

3- O acréscimo da retribuição por trabalho noturno é igualmente devido aos trabalhadores especialmente contratados para trabalhar de noite.

Cláusula 84.^a

Subsídio de turnos

1- Os trabalhadores em regime de trabalho por turnos têm direito a receber um subsídio mensal de 25 % calculado sobre o respetivo nível mínimo de retribuição e as diuturnidades a que tenham direito.

2- Nos horários de dois turnos rotativos, em que pelo menos metade do tempo de trabalho seja prestado em horário diurno e em que os dias de descanso semanal coincidam com o sábado e domingo, os trabalhadores têm direito a receber um subsídio mensal de 12,5 % do respetivo nível mais diuturnidades.

3- Este subsídio engloba o acréscimo devido pelo trabalho prestado em período noturno, é apenas devido enquanto os trabalhadores se mantiverem neste regime de trabalho e integra o subsídio de férias e de Natal.

Cláusula 85.^a

Trabalho normal prestado aos sábados, domingos e feriados

1- A prestação de trabalho normal aos sábados, domingos, feriados e no dia 24 de dezembro dá ao trabalhador direito a descanso compensatório com duração equivalente ao número de horas prestadas ou a acréscimo de 50 % da retribuição correspondente, se o trabalhador assim o requerer.

2- O acréscimo será considerado no cálculo do subsídio de férias e de Natal, na proporção dos dias do ano em que o trabalhador esteve incluído no regime previsto no número anterior, e não é cumulável com os acréscimos e subsídios previstos nas cláusulas 83.^a e 84.^a

Cláusula 86.^a

Retribuição dos trabalhadores em regime de tempo parcial

A retribuição dos trabalhadores que não prestem serviço em regime de tempo completo é calculada proporcionalmente ao período normal de trabalho.

Cláusula 87.^a

Retribuição da isenção de horário de trabalho

1- Os trabalhadores isentos de horário de trabalho têm direito a uma retribuição mensal adicional que não será inferior ao valor resultante da aplicação das percentagens de 21,5 % ou 46,5 % ao montante do nível pelo qual estão a ser remunerados acrescido das diuturnidades a que tenham direito, consoante os trabalhadores prestem trabalho por um período médio de cinco ou dez horas para além do correspondente período semanal de trabalho, respetivamente.

2- O pagamento da retribuição adicional é devido até três meses depois da isenção terminada, salvo se os trabalhadores tiverem sido avisados nos termos do número 6 da cláusula 48.^a

Cláusula 88.^a

Remuneração de trabalho suplementar

1- O trabalho suplementar prestado em dia normal de trabalho é remunerado nos termos seguintes:

a) Diurno:

a) 1.^a hora: retribuição/hora acrescida de 50 % = 150 %

b) 2.^a hora e subsequentes: retribuição/hora acrescida de 75 % = 175 %

b) Noturno:

1.^a hora - retribuição/hora acrescida de 87,5 % = 187,5 %

2.^a hora e subsequentes - retribuição/hora acrescida de 118,75 % = 218,75 %

2- Sempre que o trabalho suplementar se prolongue para além das 20 horas e 30 minutos, o trabalhador tem direito a um subsídio de jantar de montante igual ao disposto no número 1 da cláusula seguinte.

3- O trabalho suplementar prestado em dias de descanso semanal e em feriados dá direito a uma remuneração calculada nos termos da fórmula seguinte e que acresce à retribuição mensal efetiva:

$$2 \times R_{hn} \times T$$

sendo R_{hn} o valor da retribuição da hora normal e T o 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 o período normal de trabalho diário dá direito a uma remuneração calculada nos termos da fórmula seguinte e que acresce à retribuição mensal efetiva:

$$2,5 \times R_{hn} \times T$$

sendo R_{hn} o valor da retribuição da hora normal e T o número de horas de trabalho prestado em cada um desses dias para além daquele período.

5- Sempre que o trabalhador preste trabalho suplementar em dias de descanso semanal e em feriados terá direito ao subsídio de almoço nos termos da cláusula seguinte e, se o trabalho se prolongar para além das 20 horas e 30 minutos, terá direito também a um subsídio de jantar de igual montante.

Cláusula 89.^a

Subsídio de almoço

1- A todos os trabalhadores é atribuído, por dia de trabalho efetivamente prestado, um subsídio de almoço no valor fixado no anexo IV, pagável mensalmente.

2- Os trabalhadores em regime de tempo parcial, nos termos do previsto na cláusula 39.^a, têm direito a um subsídio de almoço de valor proporcional ao do horário completo.

3- Quando o trabalhador, por motivo de deslocação, receba ajudas de custo que incluam o pagamento do almoço, não receberá a verba prevista nos números anteriores.

Cláusula 90.^a

Subsídios de trabalhador-estudante

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

2- No caso de só ser possível a matrícula em estabelecimento particular, por motivo não imputável ao trabalhador, as entidades patronais obrigam-se a pagar o valor das propinas ou mensalidades.

3- A entidade empregadora concederá também aos trabalhadores a que se reporta esta cláusula um subsídio no valor fixado no anexo IV.

4- O subsídio previsto no número anterior é devido de outubro de cada ano a setembro, inclusive, do ano seguinte.

5- O previsto na presente cláusula não invalida normas e políticas internas aplicáveis na F & C.

Cláusula 91.^a

Prémio de antiguidade

1- O trabalhador no ativo que complete 15, 25 e 30 anos de bom e efetivo serviço tem direito a um prémio de antiguidade de valor igual a um, dois e três meses da maior retribuição mensal efetiva a que tiverem direito no ano da sua atribuição, respetivamente.

2- À data da passagem à situação de reforma por invalidez ou invalidez presumível, o trabalhador tem direito a um prémio de antiguidade de valor proporcional àquele de que beneficiaria se continuasse ao serviço até reunir os pressupostos do escalão seguinte.

3- Para aplicação dos números anteriores, considerar-se-ão todos os anos de serviço cuja antiguidade é determinada nos termos da cláusula 27.^a

4- Para efeitos da determinação dos anos de bom e efetivo

serviço só não são contados:

a) Os anos em que o trabalhador tenha sido punido com qualquer sanção disciplinar superior a repreensão verbal;

b) Os anos em que, para além das férias, o trabalhador tenha estado ausente do serviço mais de 25 dias úteis.

5- Não são consideradas, para efeitos do número anterior, as ausências motivadas por:

a) Acidente de trabalho e doença profissional;

b) Regime de parentalidade, sempre que nos termos da lei as mesmas se considerem como prestação efetiva de trabalho;

c) Casamento do trabalhador;

d) Falecimento de cônjuge, de companheiro, de ascendentes, descendentes, pais e filhos adotivos;

e) Suspensão do contrato de trabalho por prestação de serviço militar obrigatório;

f) Internamento hospitalar e os períodos imediatamente anteriores e posteriores ao internamento, um e outros devidamente comprovados;

g) Exercício das funções previstas nas cláusulas 10.^a e 11.^a

6- Quando se verifiquem as situações previstas no número 4, o prémio a que o trabalhador tem direito só se vence com o decurso de período igual ao descontado, sem prejuízo de o trabalhador abrangido apenas pela alínea b) desse número o receber antes da passagem à situação de invalidez ou invalidez presumível.

Cláusula 92.^a

Despesas com deslocações e ajudas de custo

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 entidade empregadora.

2- As despesas de transporte serão compensadas nas condições seguintes:

a) A entidade empregadora paga o preço da viagem, mediante apresentação dos respetivos comprovativos;

b) Quando, com autorização prévia da entidade empregadora, for utilizado o automóvel do trabalhador, a empresa paga-lhe 0,50 euro por quilómetro, que engloba todas as despesas inerentes à utilização do veículo, nomeadamente seguros que cubram eventual responsabilidade civil da entidade empregadora 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 respetivo 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 IV.

b) Condições de atribuição do valor da ajuda de custo diária:

i) pagamento da ajuda de custo por inteiro, quando a par-

tida 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 entidade empregadora 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 IV 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 93.^a

Participação nos lucros

Os trabalhadores abrangidos pelo presente acordo poderão beneficiar de um bónus extraordinário, a título de participação nos resultados consolidados de cada exercício, na percentagem global que para o efeito a assembleia geral deliberar, de acordo com os demais termos e condições a fixar pelo conselho de administração.

Cláusula 94.^a

Princípio da não discriminação

A atribuição, pela entidade empregadora, de quaisquer prestações remuneratórias aos trabalhadores não poderá ser condicionada por qualquer uma das seguintes situações aos mesmos respeitantes:

- a) Exercício da atividade sindical;
- b) Exercício de direitos decorrentes do regime da maternidade e da paternidade;
- c) Exercício de direitos reconhecidos neste acordo aos trabalhadores-estudantes;
- d) Exercício dos demais direitos previstos na lei e neste acordo, designadamente através do recurso a ação judicial.

CAPÍTULO VII

Regime disciplinar

Cláusula 95.^a

Poder disciplinar

1- A entidade empregadora 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 verbal.

Cláusula 96.^a

Exercício da ação disciplinar

1- O procedimento disciplinar deve exercer-se nos 60 dias subsequentes àquele em que a entidade empregadora teve conhecimento da infração.

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

3- O procedimento disciplinar prescreve decorrido um ano contado da data em que é instaurado quando, nesse prazo, o trabalhador não seja notificado da decisão final.

Cláusula 97.^a

Sanções aplicáveis

1- A entidade empregadora pode aplicar, dentro dos limites fixados nesta cláusula, as seguintes sanções disciplinares:

- a) Repreensão verbal;
- b) Repreensão registada;
- c) Multa;
- d) Suspensão do trabalho com perda de retribuição;
- e) Despedimento com justa causa.

2- As multas aplicadas a um trabalhador, por infrações praticadas no mesmo dia, não podem exceder um quarto da retribuição diária e, em cada ano civil, a retribuição correspondente a 10 dias.

3- A suspensão do trabalho, com perda de retribuição, não pode exceder 24 dias por cada infração e, em cada ano civil, o total de 60 dias.

4- A sanção disciplinar deve ser proporcionada à gravidade da infração e à culpabilidade do infrator, tornando-se ainda em conta a sua personalidade, antiguidade, passado disciplinar e outras circunstâncias atendíveis.

5- A entidade empregadora suspende a execução da sanção aplicada se, a requerimento do trabalhador, atendendo à sua personalidade, às condições da sua vida, à sua conduta anterior e posterior ao ilícito disciplinar e às circunstâncias deste, concluir que a simples censura do facto e a ameaça da sanção realizam de forma adequada e suficiente as finalidades da punição.

6- Não pode aplicar-se mais do que uma sanção disciplinar pela mesma infração.

Cláusula 98.^a

Suspensão preventiva

1- Com a notificação da nota de culpa, pode a entidade empregadora suspender preventivamente o trabalhador, sem perda de retribuição.

2- A suspensão de trabalhador que seja representante sindical ou membro de comissão de trabalhadores, em efetividade de funções, não obsta a que o mesmo possa ter acesso aos locais e atividades que compreendam o exercício normal dessas funções.

Cláusula 99.^a

Processo disciplinar

1- Nos casos em que se verifique algum comportamento que indiciem a prática de uma infração disciplinar, a entidade empregadora entregará, ao trabalhador que tenha incorrido na respetiva infração, a nota de culpa com a descrição circunstanciada dos factos que lhe são imputáveis, com a menção da intenção de despedimento, se for o caso.

2- Na mesma data, será remetida à comissão de trabalhadores cópia daquela comunicação e da nota de culpa.

3- Se o trabalhador for representante sindical, será ainda enviada cópia dos dois documentos à respetiva associação sindical.

4- O trabalhador dispõe de 15 dias úteis para consultar, requerer fotocópias dos elementos que constem do 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.

5- A entidade empregadora, diretamente ou através de instrutor que tenha nomeado, procederá obrigatoriamente às diligências probatórias requeridas na resposta à nota de culpa, a menos que as considere patentemente dilatórias ou impertinentes, devendo, nesse caso, alegá-lo fundamentadamente, por escrito.

6- A entidade empregadora não é obrigada a proceder à audição de mais de 3 testemunhas por cada facto descrito na nota de culpa, nem mais de 10 no total, cabendo ao arguido assegurar a respetiva comparência para o efeito.

7- Concluídas as diligências probatórias, cujo prazo não deverá exceder, em regra, 90 dias, deve o processo ser apresentado, por cópia integral, à comissão de trabalhadores e, no caso do número 3, à associação sindical, que podem, no prazo de 10 dias úteis, fazer juntar ao processo o seu parecer fundamentado.

8- Para efeito do número anterior, o trabalhador pode comunicar à entidade empregadora, nos três dias úteis posteriores à receção 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.

9- Recebidos os pareceres referidos nos números 7 e 8 ou decorrido o prazo para o efeito, a entidade empregadora dispõe, sob pena de caducidade, de 30 dias para proferir a decisão que deve ser fundamentada e constar de documento escrito.

10- Na decisão devem ser ponderadas as circunstâncias do caso, a adequação do despedimento à culpabilidade do trabalhador, bem como os pareceres que tenham sido juntos nos termos dos números 7 e 8, 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.

11- A decisão fundamentada deve ser comunicada, por cópia ou transcrição, ao trabalhador e à comissão de trabalhadores, bem como, nos casos dos números 3 e 8, à respetiva associação sindical.

12- A comunicação da nota de culpa ao trabalhador interrompe os prazos estabelecidos nos números 1 e 2 da cláusula 96.^a

13- Igual interrupção decorre da instauração de processo 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 30 dias entre a suspeita de existência de comportamentos irregulares e o início do inquérito, nem entre a sua conclusão e a notificação da nota de culpa.

Cláusula 100.^a

Notificação da nota de culpa

1- O duplicado da nota de culpa será entregue ao arguido ou remetido pelo correio, conforme for mais rápido e eficiente.

2- Nos casos em que os factos constantes da nota de culpa integrem o conceito de justa causa de despedimento, a entidade empregadora comunicará, por escrito, ao arguido e à comissão de trabalhadores a sua intenção de proceder ao despedimento, entregando também a esta uma cópia da nota de culpa.

3- A remessa pelo correio será feita, sob registo, para o local de trabalho do arguido, se este estiver ao serviço; de contrário, será endereçada para a sua residência.

4- As notificações postais presumem-se feitas no 3.º dia posterior ao do registo ou no 1.º dia útil seguinte a esse, quando o não seja, não produzindo efeitos anteriores.

5- A presunção do número 4 só poderá ser ilidida pelo notificado quando o facto da receção 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 efetiva dessa receção.

Cláusula 101.^a

Instrução

O arguido tem direito a assistir aos atos de instrução do processo disciplinar.

Cláusula 102.^a

Aplicação da sanção

1- Sempre que os factos imputados ao arguido não indiquem justa causa de despedimento, as partes podem acordar quanto à aplicação, exclusão ou suspensão de sanção de natureza conservatória de entre o elenco das sanções referidas nas alíneas a) a d) do número 1 da cláusula 97.^a

2- Sob pena de nulidade, a transação pressupõe o conhecimento integral dos autos por parte do arguido e tem de constar de documento escrito, assinado por representante da en-

tidade empregadora com poderes bastantes e pessoalmente pelo arguido, obrigatoriamente assistido por advogado.

3- A transação referida no número anterior determina o encerramento definitivo dos autos.

Cláusula 103.^a

Execução da sanção

A execução da sanção disciplinar só pode ter lugar nos três meses subsequentes à decisão, mas, se à data desta o trabalhador estiver em regime de suspensão de prestação de trabalho por impedimento prolongado, ou em regime de licença sem retribuição, e lhe for aplicada multa ou suspensão com perda de retribuição, a sanção será executada no mês imediatamente seguinte ao do seu regresso ao serviço.

Cláusula 104.^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 seu sindicato, à Autoridade para as Condições de Trabalho ou a quaisquer outros organismos com funções legal ou contratualmente estabelecidas de vigilância ou fiscalização do cumprimento das leis do trabalho, o não cumprimento deste acordo por parte da entidade empregadora;

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 mesma entidade empregadora.

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 105.^a

Ilícitude do despedimento

1- O despedimento é ilícito:

a) Se tiverem decorrido os prazos previstos nos números 1 ou 2 da cláusula 96.^a;

b) Se não tiver sido precedido do procedimento disciplinar respetivo ou este for inválido;

c) Se se fundar em motivos políticos, ideológicos ou religiosos, ainda que com invocação de motivos diversos;

d) Se for declarada improcedente a justa causa invocada;

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 oportunidades entre homens e mulheres.

2- A regularidade e licitude do despedimento só pode ser apreciada por tribunal judicial.

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, junta 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 números 10 da cláusula 99.^a

4- Na ação de impugnação judicial do despedimento, a entidade empregadora apenas pode invocar factos constantes da decisão referida nos números 10 e 11 da cláusula 99.^a, competindo-lhe a prova dos mesmos.

Cláusula 106.^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 entidade empregadora na obrigação de indemnizar o trabalhador nos termos seguintes:

a) Se a sanção consistiu em despedimento e o trabalhador não optar pela reintegração na empresa, além das prestações pecuniárias que deveria ter normalmente auferido desde a data do despedimento até à data da sentença, o trabalhador tem direito:

i) Se tiver menos de seis anos de serviço, ao correspondente a um mês de retribuição por cada ano completo, não podendo ser inferior a três meses;

ii) Se tiver 6 anos de serviço e menos de 11, ao que lhe competir por efeito da subalínea i), mais o correspondente a um mês de retribuição por cada ano completo de serviço além de cinco;

iii) Se tiver 11 ou mais anos de serviço, ao que lhe competir por efeito da subalínea i), mais o correspondente a 2 meses de retribuição por cada ano completo de serviço além de 10;

iv) Se tiver mais de 35 anos de idade e, pelo menos, 11 anos de serviço, a indemnização, calculada nos termos da subalínea iii), será acrescida de 2, 3, 4 ou 5 meses de retribuição, conforme o tempo de serviço for até 15, 20, 25 ou mais de 25 anos de serviço.

b) Tratando-se de sanção abusiva, e se esta tiver consistido no despedimento, a indemnização não será inferior ao dobro

da prevista na alínea a);

c) Tratando-se de multa ou suspensão abusivas, a indemnização será igual a 10 vezes a importância daquela ou da retribuição perdida.

3- Decorrendo a ilicitude do despedimento de mera irregularidade fundada em deficiência de procedimento por omissão das diligências probatórias referidas nos números 5 e 6 da cláusula 99.^a, se forem considerados procedentes os motivos justificativos invocados para o despedimento, o trabalhador tem apenas direito a indemnização correspondente a metade do valor que resultaria da aplicação do número 2 da presente cláusula.

4- Em caso de trabalhador que ocupe cargo de direção, a entidade empregadora 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 entidade empregadora.

5- Na hipótese de ser julgada procedente a oposição à reintegração do trabalhador, nos termos previstos na lei e no número 4 da presente cláusula, as indemnizações previstas no número 2 não poderão 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.

TÍTULO III

Direitos e deveres sociais

CAPÍTULO I

Segurança Social

SECÇÃO I

Princípios gerais

Cláusula 107.^a

Garantia de benefícios

1- Sem prejuízo da cláusula 123.^a, número 1, a entidade empregadora subscritora do presente acordo garante, a título de plano base, os benefícios previstos na secção II deste capítulo aos respetivos trabalhadores, reformados e pensionistas, sendo estes reconhecidos como participantes/beneficiários do fundo de pensões/adesão coletiva de que é associada aquela entidade, independentemente da data da respetiva admissão.

2- A entidade empregadora é, para todos os efeitos, conjuntamente responsável com o respetivo fundo de pensões/adesão coletiva pelo pagamento das pensões de velhice, invalidez e sobrevivência previstas na secção II deste capítulo, respondendo apenas em caso de insuficiência de meios financeiros daquele.

3- Nos casos em que benefícios da mesma natureza sejam atribuídos por instituições ou serviços de Segurança Social

a um trabalhador que seja beneficiário dessas instituições ou serviços, ou a seus familiares, apenas será garantida, pela entidade empregadora, por via do fundo de pensões/adesão coletiva, a diferença entre o valor desses benefícios e o do previstos neste acordo.

4- Para efeitos do número anterior, apenas serão considerados os benefícios decorrentes de contribuições para instituições ou serviços de Segurança Social com fundamento na prestação de serviço que seja contado na antiguidade do trabalhador nos termos da cláusula 111.^a

5- Os trabalhadores ou os seus familiares devem requerer o pagamento dos benefícios a que se refere o número 3 da presente cláusula junto das respetivas instituições ou serviços de Segurança Social a partir do momento em que reúnam condições para o efeito sem qualquer penalização e informar, de imediato, a entidade empregadora logo que lhes seja comunicada a sua atribuição, juntando cópia dessa comunicação.

6- O incumprimento do referido no número anterior, determina que:

a) No caso em que o benefício assuma a natureza de pensão e esta seja atribuída com penalização, a entidade empregadora considere, para o apuramento da diferença a que se refere a segunda parte do número 3, o valor da referida pensão sem aplicação do fator de sustentabilidade e com uma taxa de penalização correspondente a 75 % da taxa efetivamente aplicada pela instituição ou serviço de Segurança Social.

b) No caso em que não seja requerido o pagamento dos benefícios logo que reúnam condições para o efeito, apenas é garantido pela entidade empregadora, a partir dessa data, o pagamento da diferença entre os benefícios previstos neste acordo e o valor por si estimado dos benefícios a atribuir pelas instituições ou serviços de Segurança Social.

c) No caso em que não seja comunicada à F & C a atribuição dos benefícios ou não lhes seja enviada cópia da comunicação recebida das instituições ou serviços de Segurança Social, aplica-se o previsto na alínea b) deste número.

Cláusula 108.^a

Fundo de pensões

1- Os benefícios previstos nas secções II e III deste capítulo estão contemplados em planos de pensões garantidos pelo contrato constitutivo do fundo de pensões fechado/contrato de adesão coletiva a fundo de pensões aberto, instituído pela entidade empregadora e aprovado pela entidade supervisora dos fundos de pensões em Portugal.

2- O fundo de pensões/adesão coletiva a que se refere o número anterior é constituído por um património autónomo exclusivamente afeto à realização dos planos de pensões da entidade empregadora, seu único e exclusivo associado.

3- Quando tenha lugar a cessação do contrato de trabalho com a entidade empregadora signatária do presente acordo seguida da celebração de contrato de trabalho com uma instituição não outorgante, será transferido, do fundo de pensões/adesão coletiva instituído pela entidade empregadora signatária do presente acordo para o fundo de pensões instituído

pela nova entidade empregadora, o valor atual das responsabilidades com os benefícios de reforma e de sobrevivência previstos na secção II deste capítulo correspondentes ao tempo de serviço prestado até à data da cessação do contrato de trabalho, desde que esteja garantida, por protocolo entre as entidades em causa, a reciprocidade e equidade na adoção deste procedimento.

4- A entidade empregadora deverá fornecer ao sindicato representado cópia do contrato constitutivo/adesão coletiva do respetivo fundo de pensões e de qualquer alteração contratual verificada no mesmo, bem como os relatórios anuais de gestão financeira e atuarial, reportando o valor e nível de financiamento das suas responsabilidades.

5- O fundo de pensões/adesão coletiva é gerido por uma entidade gestora, podendo o sindicato representado acompanhar a respetiva gestão e o cumprimento dos planos de pensões no mesmo previstos, nos termos da lei.

Cláusula 109.^a

Contribuições para o fundo de pensões/adesão coletiva (plano base)

1- 5 % da retribuição de base e das diuturnidades devidas mensalmente aos trabalhadores, incluindo o subsídio de férias e o subsídio de Natal, reverterão para o fundo de pensões/adesão coletiva instituído pela entidade empregadora para financiamento do plano base.

2- O plano de pensões base a que se referem as contribuições previstas no número 1 *supra* é qualificado, nos termos da legislação aplicável aos fundos de pensões, como um plano não contributivo, não sendo os trabalhadores que realizam contribuições considerados como «participantes contribuintes».

3- As contribuições, mencionadas no número 2 da presente cláusula, não são reembolsáveis, destinando-se a financiar os benefícios do plano base, e consideram-se repercutidas/incluídas no valor dos benefícios pagos, nos casos em que, de acordo com o contrato constitutivo do fundo de pensões/contrato de adesão coletiva, se haja verificado uma das circunstâncias que dá lugar ao pagamento de uma pensão

Cláusula 110.^a

Junta médica de verificação do estado de invalidez

1- Quando existir desacordo entre a entidade empregadora e o trabalhador quanto à situação de invalidez, haverá recurso a uma junta médica que decidirá da capacidade deste para o trabalho.

2- As juntas médicas previstas no número anterior são compostas por três elementos e constituem-se da seguinte forma:

a) A parte não concordante com a situação requererá a constituição da junta, apresentando parecer médico justificativo e indicando o médico que a representará na mesma;

b) O requerimento é apresentado à outra parte, devendo esta nomear o seu representante no prazo máximo de 15 dias a contar da receção daquele;

c) Nos 15 dias subsequentes à data em que forem conhecidos os nomes dos dois médicos representantes das partes, estes escolherão, entre si, um terceiro elemento para com-

pletar a junta;

d) As notificações das partes serão feitas por protocolo ou carta registada com aviso de receção.

3- Se a parte notificada para nomear médico que a represente o não fizer dentro do prazo referido na alínea b) do número anterior, prorrogável por igual período, a pedido fundamentado da parte interessada, considera-se que a parte faltosa concorda com o representante da outra parte, salvo caso de impossibilidade absoluta.

4- A parte contra quem a junta médica se pronunciar pagará todas as despesas ocasionadas pela diligência, salvo se o trabalhador não obtiver vencimento, caso em que o mesmo só pagará os honorários do médico que o representou.

Cláusula 111.^a

Determinação da antiguidade

Para todos os efeitos previstos na secção II do presente capítulo, a antiguidade do trabalhador é determinada pela contagem do tempo de serviço prestado nos termos da cláusula 27.^a deste acordo, sendo ainda reconhecido o tempo de serviço prestado a entidades patronais não signatárias deste acordo, sempre que estas também reconheçam o tempo de serviço prestado na signatária, em condições de reciprocidade.

SECÇÃO II

Plano base

Cláusula 112.^a

Benefícios em caso de doença, invalidez ou invalidez presumível na entidade signatária do presente acordo

1- O trabalhador a tempo completo que, estando ao serviço da entidade signatária do presente acordo, passe à situação de doença, à situação de invalidez ou atinja a idade de reforma (invalidez presumível), tem direito:

a) Com 1 ou mais anos completos de serviço, até 34 anos, num período intercalar, às mensalidades que lhe competir, de harmonia com a aplicação das percentagens do anexo V aos valores decorrentes da aplicação do anexo VI, na parte correspondente a 35 anos de serviço, e, posteriormente, às mensalidades que lhe competir, de harmonia com a aplicação das percentagens do anexo VI;

b) Com 35 anos completos de serviço, ou mais, às mensalidades que lhe competir, de harmonia com o previsto no anexo VII.

2- A idade de reforma referida no número um da presente cláusula será de 66 anos e 2 meses em 2016, com atualização de mais um mês por cada ano, no início de cada ano civil, não podendo, em qualquer caso, ser superior à que estiver em vigor em cada momento no regime geral da Segurança Social.

3- Caso ocorra uma redução nos valores definidos pela Segurança Social, o valor previsto no número anterior será reajustado na mesma proporção.

4- Para efeitos do disposto no número 1, deve considerar-se:

a) Relativamente ao anexo V, se o trabalhador não tiver completado um ano de serviço, qualquer fração do primeiro ano como correspondendo a um ano completo de serviço;

b) Relativamente ao anexo VI, cada uma das percentagens nele previstas como relativas às retribuições fixadas no anexo III.

5- O trabalhador, nas situações previstas nos números anteriores, tem também direito:

a) A um subsídio de Natal de valor igual ao das mensalidades referidas na alínea a) ou na alínea b) do número 1 anterior, a satisfazer no mês de novembro;

b) A um 14.º mês de valor igual ao das mensalidades referidas na alínea a) ou na alínea b) do número 1 anterior, a satisfazer no mês de janeiro.

6- O trabalhador que, tendo cessado a relação laboral com a entidade empregadora signatária, esteja ao serviço de instituição do setor bancário aquando da passagem à situação de invalidez ou de invalidez presumível, não tendo ocorrido o reconhecimento, no âmbito da referida instituição, dos anos de serviço prestados à entidade empregadora signatária, nem a transferência de responsabilidades prevista no número 3 da cláusula 108.^a, tem direito às mensalidades calculadas nos termos dos números anteriores.

7- Nas situações de suspensão e de cessação da relação laboral previstas número 1, cada uma das mensalidades a que o trabalhador tem direito não pode ser de montante inferior ao valor da retribuição do nível 4, para os grupos A e B, ou ao valor da retribuição do nível mínimo correspondente à respetiva categoria, para o grupo C.

8- O trabalhador em regime de tempo parcial tem direito às prestações referidas nos números anteriores, calculadas proporcionalmente ao período normal de trabalho.

9- Excecionalmente e por acordo de ambas as partes, poderá o trabalhador com idade superior à definida no número 1 e menos de 70 continuar ao serviço, mas a entidade empregadora pode, em qualquer momento, retirar o seu acordo a essa continuação, prevenindo o trabalhador com trinta dias de antecedência.

10- O trabalhador que atinja os 55 anos de idade ou que complete 35 anos de serviço pode, a seu pedido, ser colocado na situação de invalidez presumível, mediante acordo com a entidade empregadora.

11- Da aplicação do anexo V não poderá resultar diminuição das anteriores mensalidades contratuais, cujo pagamento se tenha iniciado.

12- Os direitos previstos nesta cláusula aplicam-se a todos os trabalhadores na situação de doença, invalidez ou invalidez presumível, independentemente de terem sido colocados nessas situações antes ou depois da entrada em vigor deste acordo.

Cláusula 113.^a

Valor correspondente a diuturnidades

1- Às mensalidades referidas na cláusula anterior acresce-se o valor correspondente às diuturnidades que o trabalhador tenha adquirido, bem como o valor proporcional da diuturnidade respeitante aos anos completos de serviço efetivo com-

preendidos entre a data de vencimento da última diuturnidade e a data da passagem à situação de reforma, sem prejuízo do limite máximo previsto no número 1 da cláusula 80.^a

2- O regime referido na segunda parte do número anterior aplica-se igualmente aos trabalhadores que, não tendo adquirido direito a qualquer diuturnidade, sejam colocados nas situações aí previstas.

Cláusula 114.^a

Benefícios em caso de invalidez ou invalidez presumível fora da signatária deste acordo ou do setor bancário, em caso de reciprocidade

1- O trabalhador da entidade signatária deste acordo, não inscrito em qualquer regime de Segurança Social e que, por qualquer razão, deixe de estar abrangido pelo regime de Segurança Social garantido pela presente secção ou pelo regime de proteção social do setor bancário, em caso de reciprocidade, tem direito, quando for colocado na situação de reforma por velhice ou invalidez pelo regime de proteção social que lhe for aplicável, ao pagamento, pela signatária deste acordo, via fundo de pensões/adesão coletiva e correspondente ao tempo em que lhe tenha prestado serviço, de uma importância calculada nos termos do número 3 desta cláusula.

2- O pagamento da pensão de reforma previsto no número anterior é devido nas seguintes circunstâncias:

a) A partir do momento em que o trabalhador se encontrar na situação de invalidez;

b) Quando o trabalhador se encontrar reformado por velhice no âmbito do regime de Segurança Social em que se encontrar abrangido, não podendo, contudo, aquela prestação ser atribuída antes da idade normal de acesso à pensão de velhice prevista no regime geral de Segurança Social, fixada no ano de 2016 em 66 anos e 2 meses, e sem aplicação do fator de sustentabilidade ou sem a redução previstos naquele regime;

c) Quando o trabalhador se encontrar na situação de invalidez presumível, nos termos da cláusula 112.^a no caso em que não reúna condições para vir a ter direito a receber uma pensão por velhice ou limite de idade por outro regime de Segurança Social diferente do garantido pelo presente acordo.

3- Para efeitos do cálculo da mensalidade prevista no número 1 desta cláusula, a parte da pensão de reforma a pagar pela entidade empregadora, correspondente ao tempo de serviço nela prestado, apurado em anos completos e é calculada com base na retribuição de base constante do anexo VI, na parte correspondente a 35 anos de serviço para a tabela salarial ao presente acordo, com referência ao nível em que o trabalhador se encontrava colocado à data referida no número 1, tomando-se em consideração a taxa anual de formação, da pensão do regime geral de Segurança Social para a componente da pensão P1.

4- A pensão referida no número anterior é devida a partir da data em que ocorra o evento que a determina, nas situações em que o requerimento seja rececionado pela instituição signatária nos 3 meses subsequentes à referida data. Nas restantes situações, a pensão é devida a partir da data em que seja rececionado pela instituição o respetivo requerimento.

5- A verificação das situações de invalidez, fora do âm-

bito de qualquer regime de Segurança Social, é, na falta de acordo da instituição signatária, apurada por junta médica, constituída nos termos da cláusula 110.^a

6- No caso de o trabalhador não chegar a adquirir direito noutro regime de proteção social, a pensão prevista nesta cláusula é devida a partir do momento em que o trabalhador se encontre na situação de invalidez ou invalidez presumível referida no número 1 da cláusula 112.^a

7- Por morte dos trabalhadores a que se refere a presente cláusula, as pessoas designadas no número 5 da cláusula 115.^a têm direito a uma pensão de sobrevivência, no montante global de 60 % do valor da pensão de reforma que a instituição signatária vinha a pagar ou que o trabalhador teria direito a receber da mesma, nos termos da presente cláusula, se se reformasse na data do seu falecimento.

8- No caso de existência de uma pluralidade de beneficiários, o montante da pensão a que se refere o número anterior é repartido nos termos dos números 6 a 9 da cláusula 115.^a

9- A idade de referência prevista na alínea *b)* do número 2 da presente cláusula é de 65 anos para os trabalhadores nascidos antes de 31 de dezembro de 1959 e que se tenham desvinculado da entidade signatária através de rescisão por mútuo acordo entre 1 de janeiro de 2012 e 31 de dezembro de 2016.

10- Os trabalhadores abrangidos pela presente cláusula têm o direito a requerer a antecipação da data do pagamento da pensão face ao previsto nas alíneas *b)* e *c)* do número 2 desde que, à data em que o requeiram, reúnam os seguintes requisitos:

a) Estarem em situação de desemprego de longa duração e não terem direito ou terem cessado o direito ao recebimento do subsídio de desemprego;

b) Terem completado 57 anos de idade.

11- Ao valor da pensão atribuída nos termos do disposto no número anterior será aplicado, a título definitivo, um fator de redução de 0,5 % por cada mês de antecipação face à data prevista na alínea *b)* ou na alínea *c)* do número 2 da presente cláusula.

12- A atribuição da pensão nos termos do número 10 da presente cláusula depende da prévia informação ao trabalhador do montante da pensão a pagar e da subsequente manifestação expressa de vontade do trabalhador em manter a decisão de requerer a antecipação da data de pagamento da pensão.

Cláusula 115.^a

Subsídio e pensão de sobrevivência em caso de morte na entidade signatária ou no sector bancário, em caso de reciprocidade

1- Por morte do trabalhador ou do reformado a que se reporta o número 1 da cláusula 112.^a, a entidade signatária concederá:

a) Um subsídio por morte, calculado nos termos do regulamento do Centro Nacional de Pensões, ou igual à importância mensalmente recebida pelo falecido a título de vencimento ou pensão de doença ou invalidez, conforme o que se mostre, no caso concreto, mais favorável ao beneficiário;

b) Uma pensão mensal de sobrevivência, de harmonia com a aplicação das percentagens previstas no anexo VIII, para

cada um dos níveis, às retribuições fixadas no anexo III, ou às mensalidades de invalidez ou de invalidez presumível de harmonia com a aplicação das percentagens do anexo VI, consoante a morte ocorra, respetivamente, no ativo ou na reforma;

c) À pensão mensal de sobrevivência prevista na alínea anterior acresce um subsídio de Natal e um 14.º mês de valor igual à maior mensalidade que ocorrer no ano a que respeitar, a satisfazer em novembro e em janeiro, respetivamente.

2- A determinação dos beneficiários do subsídio previsto na alínea *a)* do número anterior far-se-á segundo as regras estabelecidas para a atribuição do subsídio por morte concedido pelo Centro Nacional de Pensões.

3- Os valores das pensões de sobrevivência decorrentes da aplicação do anexo VIII não podem ser em caso algum inferiores ao salário mínimo nacional.

4- Os valores das pensões de sobrevivência são atualizados pela aplicação da percentagem acordada para o nível 1 da tabela de vencimentos.

5- São beneficiários da pensão de sobrevivência, do subsídio de Natal e do 14.º mês:

a) O cônjuge sobrevivente;

b) Os filhos, incluindo os nascituros e adotados plenamente, até perfazerem 18 anos, ou 21 e 24 anos, enquanto frequentarem, respetivamente, o ensino médio ou superior, nos termos do regulamento do SAMS dos respetivos sindicatos;

c) Sem limite de idade os que sofrerem de incapacidade total e permanente para o trabalho, nos termos do regulamento do SAMS dos respetivos sindicatos. Neste caso, ao beneficiário que receba uma pensão de outro regime, o valor dessa pensão será deduzido ao valor da pensão de sobrevivência a atribuir.

6- A pensão de sobrevivência, o subsídio de Natal e o 14.º mês previstos no número 1 são atribuídos do seguinte modo:

a) 50 % para o cônjuge sobrevivente;

b) 50 % para os filhos ou adotados plenamente, nos termos definidos na alínea *b)* do número anterior;

c) 100 % para os filhos ou adotados plenamente, nas condições da alínea *b)* do número anterior, no caso de o falecido não ter deixado cônjuge sobrevivente;

d) 100 % para o cônjuge sobrevivente, se não existirem os beneficiários previstos na alínea *b)* do número anterior ou, no caso de existirem, não terem direito à pensão.

7- A pensão de sobrevivência do cônjuge sobrevivente será mantida enquanto se mantiver no estado de viuvez, revertendo, se o trabalhador ou reformado não tiver deixado cônjuge sobrevivente ou, por morte deste ou no caso de contrair novo casamento, a favor dos filhos do trabalhador ou reformado, nas condições referidas na alínea *b)* do número 5 desta cláusula.

8- Até ao dia 31 de março de cada ano, o cônjuge sobrevivente deve fazer, junto da entidade gestora do fundo, prova de vida e da situação de viuvez, mediante declaração da junta de freguesia respetiva e, de cinco em cinco anos, mediante certidão de cópia integral do registo de nascimento emitida há menos de 60 dias, não se aplicando este último requisito em caso de doença ou internamento hospitalar grave ou prolongado.

9- Quando algum ou alguns dos beneficiários deixarem de ter direito à pensão de sobrevivência, a sua parte acrescerá à dos restantes.

10- A pensão mensal de sobrevivência será atribuída nos termos dos números anteriores, desde que o trabalhador, à data do seu falecimento, fosse casado há mais de um ano.

11- O disposto nesta cláusula aplica-se exclusivamente às situações verificadas após a entrada em vigor deste acordo, sem prejuízo de direitos já adquiridos, ao abrigo de outros instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho aplicáveis à entidade signatária, anteriormente aplicáveis.

Cláusula 116.^a

Pensão de sobrevivência em caso de morte fora da signatária ou do setor bancário

1- A morte do trabalhador ou do reformado prevista na cláusula 114.^a constitui a entidade signatária deste acordo na obrigação de conceder, por via do fundo de pensões/adesão coletiva uma pensão de sobrevivência, aplicando-se o regime previsto nessa cláusula, com as necessárias adaptações.

2- Os beneficiários da pensão prevista no número anterior serão determinados de acordo com o disposto no número 5 da cláusula anterior.

Cláusula 117.^a

CrITÉRIOS aplicáveis à pensão de sobrevivência em caso de união de facto

1- Os direitos do cônjuge sobrevivente, previstos nas cláusulas 115.^a e 116.^a, serão reconhecidos a pessoa que à data da morte do trabalhador ou reformado vivia com este em condições análogas às dos cônjuges há mais de dois anos desde que a situação de união de facto não esteja ferida por alguma das seguintes circunstâncias, respeitantes à referida pessoa ou ao falecido:

- a) Idade inferior a 18 anos;
- b) Demência notória, mesmo com intervalos lúcidos, e a interdição ou inabilitação por anomalia psíquica, salvo se a demência se manifestar ou a anomalia se verificar em momento posterior ao do início da união de facto;
- c) Casamento não dissolvido, salvo se tiver sido decretada a separação judicial de pessoas e bens;
- d) Parentesco na linha reta ou no segundo grau da linha colateral ou afinidade na linha reta;
- e) Condenação de uma das pessoas como autor ou cúmplice por homicídio doloso ainda que não consumado contra o cônjuge do outro.

2- A situação de união de facto deve ser comprovada perante a entidade signatária nos seguintes termos:

a) Mediante a entrega de declaração sob compromisso de honra dos dois unidos, acompanhada de certidões de cópia integral do registo de nascimento de cada um deles emitida há menos de 60 dias.

b) No caso de morte de um dos membros da união de facto, através de declaração emitida pela junta de freguesia atestando que o interessado residia há mais de dois anos com o falecido, à data do falecimento, devendo ser acompanhada de declaração do interessado, sob compromisso de honra, de

que vivia em união de facto com o falecido há mais de dois anos, à mesma data, de certidão de cópia integral de certidão de nascimento do interessado e de certidão de óbito do falecido.

3- Presume-se a subsistência da união de facto na data da morte do trabalhador ou reformado mediante a apresentação de certidão de cópia integral do registo de nascimento deste último com o averbamento da morte e de certidão de cópia integral do registo de nascimento do beneficiário, emitida após o óbito.

4- Quando a entidade signatária do presente acordo entenda que existem fundadas dúvidas sobre a existência da união de facto, pode promover a competente ação judicial com vista à sua comprovação.

5- A pensão de sobrevivência adquirida à luz do disposto nos números anteriores cessa se sobrevier uma condenação pelo crime previsto na alínea e) do número 1, o beneficiário contrair novo casamento ou iniciar nova união de facto, revertendo a favor dos filhos do trabalhador ou reformado, se existirem, nas condições referidas na alínea b) do número 5 da cláusula 115.^a, em caso de morte, novo casamento ou união de facto do beneficiário.

6- Aplica-se ao unido de facto sobrevivente o disposto no número 9 da cláusula 115.^a, com as necessárias adaptações.

7- O disposto nesta cláusula aplica-se às situações de união de facto cujo prazo de dois anos se inicie a partir da data de entrega à entidade signatária da declaração sob compromisso de honra dos dois unidos prevista no número 3 da presente cláusula, juntamente com os elementos de prova também aí previstos.

8- Nas situações de união de facto existentes à data da publicação do presente acordo no *Boletim do Trabalho e Emprego*, o prazo referido no número anterior será contado desde o início dessas situações se, nos 180 dias a contar da mesma data, for entregue a declaração sob compromisso de honra dos dois unidos, contendo a indicação da data do início da união de facto, acompanhada dos elementos de prova previstos no número 2 da presente cláusula.

SECÇÃO III

Plano complementar

Cláusula 118.^a

Âmbito e definições

1- O disposto na presente secção aplica-se aos participantes do fundo de pensões/adesão coletiva, vinculados por contrato de trabalho à entidade signatária deste acordo, a tempo completo ou parcial, em função de cujas circunstâncias pessoais e profissionais se definem os direitos consignados no plano complementar.

2- Para efeitos do previsto na presente secção, entende-se por:

- a) Fundo de pensões/adesão coletiva, o fundo fechado ou a adesão coletiva de que a entidade signatária seja associada;
- b) Associada, a entidade empregadora subscritora do presente acordo;

c) Plano complementar, o conjunto de regras estabelecidas pelo contrato constitutivo do fundo de pensões/adesão coletiva visando a atribuição dos benefícios previstos na presente secção, complementares em relação às pensões de velhice, de invalidez e de sobrevivência previstas na secção II deste capítulo;

d) Remuneração efetiva, o montante correspondente à retribuição mensal auferida deduzida das contribuições para o regime geral de Segurança Social ou para a ex-CAFEB e bem assim de quaisquer outras contribuições, definidas em lei ou instrumento de regulamentação coletiva, destinadas a financiar benefícios de reforma;

e) Remuneração anual, a soma dos valores com caráter de retribuição percebidos em dinheiro pelos trabalhadores durante o exercício, que revistam um caráter regular e periódico, incluindo o subsídio de férias e o subsídio de Natal;

f) Invalidez total e permanente, a situação derivada de doença ou acidente que determine uma total e definitiva incapacidade de exercer uma atividade remunerada, com fundamento em sintomas objetivos, clinicamente comprováveis, não sendo possível prever qualquer melhoria no estado de saúde de acordo com os conhecimentos médicos atuais, nomeadamente quando desta invalidez resultar paralisia de metade do corpo, perda do uso dos membros superiores ou inferiores em consequência de paralisia, cegueira completa ou incurável, alienação mental e toda e qualquer lesão por desastre ou agressões em que haja perda irremediável das faculdades e capacidade de trabalho.

Cláusula 119.^a

Benefícios

1- Os trabalhadores admitidos antes de 1 de julho de 2009 são abrangidos por um plano complementar de pensões, dando continuidade ao regime que vigorou na entidade signatária ao abrigo do instrumento de regulamentação do trabalho que anteriormente lhe era aplicável, com duas vertentes:

a) Plano de contribuição definida não contributivo, estabelecendo os seguintes benefícios:

i) Pensão mensal vitalícia que decorre da transformação do montante que foi sendo acumulado na conta participante prevista no sub-fundo de contas individuais, de acordo com a taxa de crescimento anual que os trabalhadores escolheram e a opção que estes fizerem quanto à reversibilidade ou não para o cônjuge em caso de falecimento;

ii) Pensão mensal vitalícia que decorre da transformação do montante acumulado na conta reposição prevista no sub-fundo de contas individuais, de acordo com a taxa de crescimento anual que os trabalhadores escolheram e a opção que estes fizerem quanto à reversibilidade ou não para o cônjuge em caso de falecimento.

b) Plano de benefício definido não contributivo, atribuído nos termos e condições definidos, em cada momento, pelo contrato constitutivo do fundo de pensões/contrato de adesão coletiva a fundo de pensões aberto, o qual na data de entrada em vigor do presente acordo deverá continuar a assegurar os seguintes benefícios:

i) Benefício complementar previsto no sub-fundo bene-

fício definido, em caso de invalidez total e permanente de trabalhadores vinculados por contrato de trabalho à entidade empregadora signatária, a tempo completo ou parcial - correspondentes ao valor, à data do evento, da diferença entre, por um lado, 86 % da remuneração efetiva do participante àquela data e, por outro lado, o valor dos benefícios decorrentes, a tal título, da secção II deste capítulo, acrescido das prestações decorrentes do regime geral da Segurança Social ou de qualquer outro regime especial de Segurança Social a que o trabalhador tenha direito e do valor dos benefícios decorrentes da transformação em pensão do saldo acumulado na conta participante e na conta reposição do sub-fundo de contas individuais;

ii) Benefício complementar previsto no sub-fundo benefício definido, em caso de morte de trabalhadores vinculados por contrato de trabalho à entidade empregadora signatária, a tempo completo ou parcial - correspondentes ao valor, da diferença entre, por um lado, 50 % da remuneração efetiva do trabalhador à data do seu falecimento e, por outro lado, o valor dos benefícios decorrentes, a tal título da secção II deste capítulo, acrescido das prestações decorrentes do regime geral da Segurança Social ou de qualquer outro regime especial de Segurança Social a que os respetivos beneficiários tenham direito e do valor dos benefícios decorrentes da transformação em pensão do saldo acumulado na conta participante e na conta reposição do sub-fundo de contas individuais;

iii) Benefício complementar previsto no sub-fundo benefício definido, em caso de morte de trabalhadores reformados a partir de 22 de setembro de 2006 - correspondentes a 50 % da pensão do plano complementar auferida pelo beneficiário àquela data ao abrigo do fundo de pensões/adesão coletiva, nos termos do previsto no plano complementar de benefício definido em vigor à data da reforma.

2- A conta participante prevista no número 1 a) i) anterior é constituída pelas unidades de participação do sub-fundo de contas individuais adquiridas nos termos do anterior instrumento de regulamentação coletiva do trabalho vigente na entidade signatária do presente acordo.

3- O saldo inicial da conta participante é constituído pelas unidades de participação do sub-fundo de contas individuais adquiridas por transferência do valor correspondente à conta participante do plano de contribuição definida do Fundo de Pensões Millennium BCP Contribuição Definida extinto em 14 de dezembro de 2012, conforme consagrado em anterior instrumento de regulamentação do trabalho que foi aplicável à entidade signatária do presente acordo.

4- Os benefícios decorrentes da conta participante serão financiados, para o futuro, por contribuições da entidade empregadora, correspondentes a 1 % das remunerações anuais pagas aos trabalhadores vinculados por contrato de trabalho à entidade empregadora outorgante, a tempo completo ou parcial, no ano anterior. A entidade empregadora poderá, unilateralmente, alterar a percentagem das contribuições a seu cargo, ou estabelecer contribuições adicionais extraordinárias a favor dos trabalhadores no ativo, mas sem prejuízo do valor e periodicidade mensal das contribuições já previstas neste acordo. Eventuais contribuições adicionais ou contribuições da entidade empregadora percentualmente

superiores às aqui estabelecidas, poderão ser consagradas no contrato constitutivo do fundo de pensões/adesão coletiva, como contrapartida (*matching*) de contribuições dos trabalhadores, adicionais ou percentualmente superiores às aqui estabelecidas, sendo, contudo, estas contribuições dos trabalhadores sempre de natureza facultativa.

5- A conta reposição é constituída pelas unidades de participação do sub-fundo de contas individuais adquiridas com o valor da responsabilidade a 31 de dezembro 2011 relativa aos benefícios complementares de velhice extintos pelo contrato de alteração ao contrato constitutivo do fundo de pensões outorgado em 14 de dezembro de 2012 e do qual a entidade signatária era associado.

6- Para efeito do previsto no número 1 b) i) anterior, o reconhecimento da invalidez total e permanente é feito com base na Tabela Nacional de Incapacidades e garantem-se as desvalorizações superiores a 66,6 % que, para efeitos da atribuição dos benefícios referidos no número anterior, serão consideradas como sendo iguais a 100 %.

7- A transformação em pensão do saldo acumulado na conta participante e na conta reposição do sub-fundo de contas individuais prevista em i) e ii) da alínea b) do número 1 será efetuada de acordo com os pressupostos de avaliação atuarial do fundo/adesão coletiva em vigor naquela data, nomeadamente a taxa de crescimento das pensões.

Cláusula 120.^a

Regras de aplicação

1- Salvo se outra coisa tiver sido consagrada no contrato constitutivo do fundo de pensões/acordo de adesão coletiva, mais favorável aos trabalhadores, os valores acumulados ao abrigo do plano de pensões financiado pelo sub-fundo de contas individuais conferem direitos adquiridos, tendo o trabalhador direito aos benefícios previstos no número 1 a) da cláusula anterior mesmo que cesse o vínculo laboral por razão que não a que determina a atribuição do benefício, estando, porém, tal sujeito às seguintes condições e limites:

a) Qualquer dos benefícios previstos no número 1 a) da cláusula anterior não serão atribuídos se a cessação do contrato de trabalho tiver ocorrido por despedimento com justa causa promovido pela entidade empregadora, isto é, por facto imputável ao trabalhador consubstanciado num comportamento culposos deste que, pela sua gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho com a entidade empregadora, salvo se o trabalhador tiver impugnado judicialmente o despedimento, caso em que não haverá lugar à atribuição do benefício enquanto não transitar em julgado a decisão sobre o despedimento;

b) A condição prevista na alínea anterior não se aplica ao saldo inicial da conta participante.

2- A unidade de participação do sub-fundo de contas individuais, no fundo de pensões, do qual a entidade subscritora deste acordo foi anteriormente associado, teve o valor inicial de 1 euro, competindo à entidade gestora proceder posteriormente ao seu cálculo diário.

3- No caso de cessação do vínculo laboral entre o traba-

lhador e a entidade empregadora signatária deste acordo, por qualquer causa que não seja a que determina a atribuição do benefício:

a) O trabalhador pode optar, se lhe forem reconhecidos direitos adquiridos e na parte em que o forem, por manter a conta participante e a conta reposição no fundo de pensões/adesão coletiva ou efetuar a transferência para outro fundo de pensões, desde que sejam respeitados os limites previstos na lei relativamente ao modo e ao momento em que são disponibilizados quaisquer benefícios;

b) Será entregue ao trabalhador um formulário que lhe permitirá reclamar os direitos adquiridos sobre a conta reposição, caducando os mesmos se não forem exercidos até ao final do quinto ano civil posterior ao ano em que o mesmo atinge a idade normal de reforma.

4- Os trabalhadores, ex-trabalhadores com direitos adquiridos ou beneficiários poderão, no momento do início do pagamento dos benefícios previstos no plano de pensões financiado pelo sub-fundo de contas individuais optar pelo recebimento parcial em capital, nos termos permitidos pela legislação relativa a fundos de pensões em vigor.

5- Os princípios relativos à definição das pessoas a favor de quem os benefícios previstos no plano de pensões financiado pelo sub-fundo de contas individuais devem reverter, em caso de falecimento do trabalhador ou ex-trabalhador com direitos adquiridos, bem como à definição dos respetivos critérios de repartição e limites temporais, são os previstos na secção II antecedente.

6- As expectativas dos trabalhadores de atribuição de quaisquer prestações relativas à parte do plano complementar do sub-fundo benefício definido identificadas no número 1 b) i) e ii) da cláusula anterior caducam logo que cesse a relação laboral entre aqueles e a entidade empregadora subscritora deste acordo e associada do fundo de pensões/adesão coletiva, por facto que não seja o que determina a atribuição do benefício, salvo se outra coisa tiver sido deliberada pela entidade empregadora e vertida no contrato constitutivo do fundo de pensões/contrato de adesão coletiva.

7- Para todo o trabalhador que adquira a qualidade de beneficiário ao serviço da entidade signatária e para efeitos da atribuição dos benefícios previstos nesta secção, é contado como tempo de serviço o prestado em qualquer uma das entidades vinculadas pelo instrumento de regulamentação coletiva anteriormente em vigor na entidade signatária deste acordo (entidades do Grupo Banco Comercial Português), não podendo os benefícios que venha a auferir ser inferiores àqueles a que teria direito se se mantivesse vinculado àquela entidade pelo qual foi inicialmente contratado.

SECÇÃO IV

Disposições especiais

Cláusula 121.^a

Doença

No caso de doença, a entidade empregadora signatária do presente acordo adiantará aos trabalhadores admitidos a

partir de 1 de julho de 2009, inscritos no regime geral de Segurança Social, o valor das prestações a que os mesmos terão direito a título de subsídio de doença, entregando-lhe posteriormente os trabalhadores, a totalidade das quantias que receberem dos serviços de Segurança Social, juntamente com os respetivos comprovativos, para efeitos de regularização dos adiantamentos realizados.

Cláusula 122.^a

Plano complementar de pensões

1- Os trabalhadores admitidos a partir de 1 de julho de 2009, inscritos no regime geral da Segurança Social, são abrangidos por um plano complementar de pensões de contribuição definida e direitos adquiridos, financiado através de contribuições da entidade signatária do presente acordo e dos trabalhadores, dando sequência ao que já se encontra em execução em decorrência do anterior instrumento de regulamentação coletiva do trabalho vigente da entidade subscritora deste acordo.

2- O valor das contribuições é de 1,5 % a cargo da entidade empregadora e 1,5 % a cargo dos trabalhadores, percentagens estas que incidem sobre o valor da retribuição mensal efetiva, incluindo sobre o valor do subsídio de férias e do subsídio de Natal. A entidade empregadora poderá, unilateralmente, alterar a percentagem das contribuições a seu cargo, ou estabelecer contribuições adicionais extraordinárias a favor dos trabalhadores no ativo, mas sem prejuízo do valor e periodicidade mensal das contribuições já previstas neste acordo. Eventuais contribuições adicionais ou contribuições da entidade empregadora percentualmente superiores às aqui estabelecidas, poderão ser consagradas no contrato constitutivo do fundo de pensões/adesão coletiva, como contrapartida (*matching*) de contribuições dos trabalhadores, adicionais ou percentualmente superiores às aqui estabelecidas, sendo, contudo, estas contribuições dos trabalhadores sempre de natureza facultativa.

3- Os novos trabalhadores, que venham a ser admitidos, deverão indicar, por escrito, o fundo ou fundos de pensões aberto, em que, com observância da legislação em vigor, a entidade empregadora creditará o valor mensal das contribuições, na forma de adesão individual, podendo esta escolha recair sobre fundos geridos por quaisquer entidades. Para os restantes trabalhadores mantêm-se as escolhas já oportunamente efetuadas, sem prejuízo do disposto no número 5 *infra*.

4- Na falta de indicação por parte do trabalhador, caberá à entidade empregadora decidir sobre o fundo em que creditará o produto das contribuições.

5- A alteração da escolha referida no número 3 só poderá verificar-se após ter decorrido um ano sobre a data da última opção de investimento.

6- Em caso de morte ou reforma do trabalhador, o valor acumulado das contribuições efetuadas pela entidade empregadora e respetivo rendimento só poderá ser utilizado nas condições definidas no presente acordo para estas eventualidades.

7- Os pagamentos dos benefícios referidos no número an-

terior e dos benefícios resultantes do valor acumulado das contribuições efetuadas pelo próprio trabalhador e respetivo rendimento deverão ser realizados nas condições previstas na legislação reguladora dos fundos de pensões.

8- Em caso de morte do trabalhador, ao pagamento do valor acumulado das contribuições efetuadas pela entidade empregadora e respetivo rendimento serão aplicáveis as regras da cláusula 115.^a para a atribuição de pensões de sobrevivência, aplicando-se, na falta dos beneficiários nelas referidos, o disposto no número seguinte.

9- Em caso de morte do trabalhador, o valor acumulado das contribuições efetuadas pelo próprio trabalhador e respetivo rendimento será atribuído aos beneficiários por ele designados em vida e nas percentagens por ele definidas; caso algum dos beneficiários designados não se encontre vivo à data da morte do trabalhador, o valor que lhe caberia será repartido em partes iguais pelos restantes beneficiários designados; caso não existam beneficiários que satisfaçam as condições referidas, o valor acumulado das contribuições e respetivo rendimento será repartido, em partes iguais, entre os herdeiros legais do trabalhador.

10- As regras e os procedimentos necessários à implementação e gestão do plano complementar de pensões a que se refere a presente cláusula, são as que se encontram em vigor e foram estabelecidas pela entidade empregadora signatária deste acordo.

Cláusula 123.^a

Regime aplicável aos novos trabalhadores

1- O disposto nas secções I a III deste capítulo não é aplicável aos trabalhadores admitidos a partir de 1 de julho de 2009 inscritos no regime geral da Segurança Social.

2- O nível mínimo de admissão dos trabalhadores dos grupos A e B será o nível 5 a partir da data de produção de efeitos do presente acordo.

3- Os trabalhadores a que se reporta o números 1 ficam abrangidos pelo regime de proteção social na parentalidade, nos termos previstos na lei.

4- Aos trabalhadores a que se refere o número 1 e aos respetivos familiares é aplicável o disposto no capítulo II do presente título, nos exatos termos em que se encontra formulado.

CAPÍTULO II

Assistência médica e cuidados de saúde

Cláusula 124.^a

Direitos

1- Têm direito a assistência médica e a cuidados de saúde, nos termos previstos no presente capítulo, os trabalhadores, reformados e pensionistas, abrangidos pela cláusula 1.^a deste acordo.

2- O direito previsto no número anterior abrange serviços e participações em despesas nos domínios médico, meios auxiliares de diagnóstico, medicamentos, internamentos, in-

tervenções cirúrgicas, tratamentos e próteses.

3- Para além dos trabalhadores abrangidos pelo presente acordo, têm direito à assistência médica e aos cuidados de saúde previstos no presente capítulo os membros dos respetivos agregados familiares como tal definidos no Regulamento dos Serviços de Assistência Médico - Social (SAMS).

4- Os direitos previstos nos números anteriores mantêm-se após a passagem à reforma por velhice ou invalidez dos trabalhadores, bem como, depois da morte destes, relativamente aos titulares das pensões de sobrevivência correspondentes.

5- O benefício previsto no número 3 aplica-se aos familiares de trabalhadores ou de reformados falecidos que, à data do seu falecimento e nos termos do regulamento do SAMS, fossem beneficiários deste serviço de assistência.

6- O disposto neste capítulo não se aplica aos reformados e pensionistas abrangidos pelo número 6 da cláusula 112.^a e pelas cláusulas 114.^a e 116.^a

Cláusula 125.^a

SAMS

1- Os SAMS constituem serviços de natureza privada, com autonomia financeira, geridos pelo sindicato representado.

2- A assistência médica e os cuidados de saúde são prestados ou assegurados pelos SAMS, de acordo com as suas disponibilidades financeiras e regulamentação interna, e através das seguintes formas:

a) Rede de serviços dos SAMS do sindicato representado, incluindo os serviços das entidades com quem estes tenham celebrado acordos ou convenções;

b) Para os atuais trabalhadores da F & C: Rede de serviços disponibilizados pela Companhia Portuguesa de Seguros de Saúde, S A (MÉDIS), nos termos em vigor à altura do acordo coletivo de trabalho entre o Banco Comercial Português, SA e outros e a FEBASE (em representação do Sindicato dos Bancários do Centro, do Sindicato dos Bancários do Norte e do Sindicato dos Bancários do Sul e Ilhas), publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 39, 22 de outubro de 2011;

c) Rede de serviços disponibilizados pelo serviço nacional de saúde;

d) Outras entidades prestadoras de cuidados de saúde não abrangidas pelas alíneas anteriores.

3- Para efeitos do previsto na alínea b) do número anterior, os SAMS suportarão os respetivos custos, pagando à MÉDIS, mediante faturação adequada, o valor dos serviços prestados, nos termos e condições do protocolo celebrado entre o sindicato representado e aquela empresa.

4- Os serviços relativos aos cuidados de saúde e de assistência médica prestados através da alínea b) do número 2 da presente cláusula não se aplicam para trabalhadores futuros, que usufruirão da rede de serviços/seguro de saúde disponibilizados pelo sindicato representado.

5- A atividade e as contas dos SAMS serão auditadas anualmente por uma empresa de auditoria internacionalmente reconhecida.

Cláusula 126.^a

Contribuições para os SAMS

1- Como contrapartida da assistência médica e dos cuidados de saúde prestados ou assegurados pelos SAMS, têm estes direitos às seguintes contribuições:

a) O valor e número de mensalidades das contribuições para o SAMS a cargo da entidade empregadora corresponde a 6,5 % da remuneração mensal efetiva, tendo em conta o montante correspondente a 14 meses por cada ano;

b) As contribuições referidas na alínea anterior são atualizadas anualmente de acordo com o índice dos preços ao consumidor;

c) A cargo dos trabalhadores no ativo, a verba correspondente a 1,5 % da sua última retribuição mensal efetiva;

d) A cargo dos trabalhadores colocados nas situações de doença por período superior a um mês, bem como na reforma por velhice e invalidez, a verba correspondente a 1,5 % das respetivas prestações e das diuturnidades que lhes competirem;

e) A cargo dos titulares das pensões de sobrevivência, a verba correspondente a 1,5 % das pensões recebidas.

2- As contribuições prevista na alínea b) incidirão também sobre o subsídio de férias e o subsídio de Natal ou 14.º mês que forem devidos.

3- Para o cálculo das contribuições previstas nos números anteriores, consideram-se apenas os demais valores das prestações a que por este acordo os trabalhadores, reformados ou pensionistas tiverem direito, independentemente das prestações recebidas de quaisquer serviços de Segurança Social de que sejam beneficiários e que devam entregar à respetiva entidade.

4- A entidade empregadora remeterá aos SAMS, até ao dia 10 do mês seguinte a que respeitam, as contribuições referidas nos números 1 e 2 desta cláusula, acompanhadas de um ficheiro informático que permita conferir a exatidão dos valores entregues.

5- O ficheiro informático referido no número anterior conterá os elementos de informação constantes do anexo IX.

6- As entidades patronais procederão ao desconto, sem quaisquer encargos, no vencimento dos trabalhadores, nos subsídios de doença, nas pensões de reforma e nas pensões de sobrevivência, as importâncias indicadas pelos SAMS, resultantes de créditos concedidos por este para financiar despesas de saúde não comparticipadas.

7- As contribuições para o SAMS a cargo da entidade empregadora e dos trabalhadores serão mantidas, nomeadamente nas situações de licença parental, inicial ou alargada e por adoção, considerando a remuneração mensal auferida pelo trabalhador à data de início da licença.

CAPÍTULO III

Acidentes pessoais, de trabalho e doenças profissionais

SECÇÃO I

Acidentes pessoais

Cláusula 127.^a

Seguro de acidentes pessoais

1- Os trabalhadores em deslocação para fora da localidade em que se situe o respetivo local de trabalho beneficiam de um seguro de acidentes pessoais, igual ao valor fixado no anexo IV.

2- Os acidentes pessoais a que se refere o número anterior não englobam os acidentes de trabalho abrangidos pelas cláusulas seguintes, não sendo, consequentemente, acumuláveis as duas indemnizações.

3- O pagamento da indemnização por acidentes pessoais não prejudica os benefícios sociais contemplados no presente acordo.

SECÇÃO II

Acidentes de trabalho e doenças profissionais

Cláusula 128.^a

Princípios gerais

1- Sem prejuízo do disposto na legislação aplicável, os trabalhadores e seus familiares têm direito à reparação, em dinheiro ou em espécie, dos danos emergentes de acidentes de trabalho e doenças profissionais.

2- A reparação em dinheiro será feita na base do valor que, a todo o momento, corresponder ao da retribuição efetiva do trabalhador na data do acidente ou da verificação da doença.

3- As reparações de danos ao abrigo desta secção não prejudicam os benefícios sociais contemplados no presente acordo.

Cláusula 129.^a

Incapacidade temporária

1- Em caso de incapacidade temporária absoluta (ITA), o trabalhador tem direito a uma indemnização diária igual a 70 % da respetiva retribuição efetiva ou à que resultar da aplicação do regime de doença previsto neste acordo, se for superior.

2- Em caso de incapacidade temporária parcial (ITP), o trabalhador tem direito a uma indemnização correspondente a 70 % da redução sofrida na sua capacidade geral de ganho; se, todavia, se apresentar ao serviço enquanto a incapacidade temporária durar, a entidade empregadora deverá ocupá-lo em funções compatíveis com o seu estado de saúde e pagá-lhe a retribuição que auferia no dia do acidente.

3- Havendo transferência de responsabilidade por acidentes de trabalho para uma seguradora, a entidade empregadora assegurará as prestações a que aludem os números anteriores e o trabalhador reembolsá-la-á na medida das indemnizações a cargo da companhia de seguros, no momento do seu pagamento.

Cláusula 130.^a

Incapacidade permanente

1- Em caso de incapacidade permanente absoluta para todo e qualquer trabalho (IPATQT), o trabalhador tem direito a uma pensão vitalícia igual a 80 % da retribuição efetiva, acrescida de 10 % por cada familiar a cargo, conforme a definição que estiver fixada para este conceito, em cada momento, na legislação de acidentes de trabalho, até ao limite de 100 % da mesma retribuição, mas não podendo a pensão ser de quantitativo inferior à prevista neste acordo para os casos de invalidez.

2- Em caso de incapacidade permanente absoluta para o trabalho habitual (IPATH), o trabalhador tem direito a uma pensão vitalícia, compreendida entre 50 % e 70 % da retribuição efetiva, conforme a maior ou menor capacidade funcional residual para o exercício de outra atividade compatível.

3- Em caso de incapacidade permanente parcial (IPP), o trabalhador tem direito a uma pensão vitalícia correspondente a 70 % da redução sofrida na capacidade geral de ganho.

4- Nos casos de incapacidade permanente parcial (IPP) para o trabalho ou de incapacidade permanente absoluta para o trabalho habitual (IPATH), a entidade empregadora deve diligenciar no sentido de conseguir a reconversão do trabalhador diminuído para função compatível com a sua capacidade.

Cláusula 131.^a

Indemnização por morte

Será garantida uma indemnização igual ao valor fixado no anexo IV a favor daqueles que, nos termos da lei, a ela se mostrarem com direito, se do acidente de trabalho resultar a morte.

CAPÍTULO IV

Parentalidade

Cláusula 132.^a

Regime de proteção na parentalidade

1- A todos os trabalhadores é aplicável o regime legal de proteção na parentalidade.

2- Durante as licenças que tiverem lugar ao abrigo do regime previsto nesta cláusula as entidades patronais suportam as contribuições da sua responsabilidade para os SAMS, desde que o trabalhador suporte igualmente as contribuições da sua responsabilidade.

CAPÍTULO V

Subsídios familiares

Cláusula 133.^a

Subsídio infantil

1- Será atribuído aos trabalhadores um subsídio mensal,

por cada filho, no valor fixado no anexo IV e nas condições previstas nos números seguintes.

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 se vencer o direito ao subsídio de estudo.

3- O subsídio referido no número 1 desta cláusula será pago juntamente com a retribuição.

4- No caso de ambos os progenitores serem trabalhadores da entidade empregadora, o subsídio referido no número 1 desta cláusula será pago àquele que por eles for indicado ou a quem tenha sido conferido o poder paternal.

5- Este subsídio é também devido ao trabalhador na situação de doença, invalidez ou invalidez presumível, bem como, no caso de morte, aos filhos enquanto reúnam as condições para a sua atribuição.

Cláusula 134.^a

Subsídio de estudo

1- São atribuídos subsídios trimestrais por cada filho que frequente o ensino oficial ou oficializado, até à idade máxima prevista na lei para concessão de subsídio familiar a crianças e jovens, nos termos e valores fixados no anexo IV.

2- Estes subsídios 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- A estes subsídios aplicam-se, com as devidas adaptações, as regras constantes da alínea a) do número 1 da cláusula 36.^a e dos números 4 e 5 da cláusula 133.^a

4- Estes subsídios não são cumuláveis, em caso algum, com o subsídio fixado na cláusula anterior.

TÍTULO IV

Disposições finais e transitórias

Cláusula 135.^a

Comissão paritária

1- É criada uma comissão paritária com competência para acompanhar a boa aplicação das disposições deste acordo.

2- À comissão paritária compete, nomeadamente, apreciar todas as questões concretas que se coloquem com relação:

a) À duração em termos médios do período normal de trabalho e do período de trabalho em regime de isenção de horário de trabalho, tal como estipulado na cláusula 43.^a e no número 3 da cláusula 48.^a, nomeadamente as respeitantes a divergências que surjam entre trabalhadores e entidade empregadora quanto à compensação de horas para cumprimento global do período de trabalho;

b) À verificação de eventuais constrangimentos na carreira profissional de algum trabalhador em resultado da transição do anterior ACTV para o presente acordo coletivo, no quadro das regras previstas nos números 1 a 4 da cláusula seguinte.

3- A comissão será composta por um máximo de oito elementos, sendo designados até um máximo de dois elementos por cada uma das partes outorgantes, podendo os mesmos ser assistidos por um máximo de dois assessores técnicos designados por cada parte.

nados por cada parte.

4- A comissão reunirá por iniciativa de qualquer das entidades signatárias deste acordo, devendo a convocatória mencionar os assuntos a tratar.

Cláusula 136.^a

Transição de regimes

1- Da aplicação deste acordo não poderá resultar prejuízo das condições de trabalho e de Segurança Social mais favoráveis que, à data da sua entrada em vigor, cada trabalhador tenha adquirido.

2- Os trabalhadores que até 31 de dezembro de 2002 cumpram os requisitos previstos no anterior ACTV para efeitos de promoções ou de aquisição de diuturnidades têm direito à atribuição do respetivo benefício.

3- A entidade empregadora procederá à revisão da classificação de todos os trabalhadores abrangidos pelo presente acordo à luz das categorias profissionais previstas no anexo I, tendo em conta o núcleo essencial das funções efetivamente desempenhadas e o respetivo grau de responsabilidade.

4- A antiguidade na categoria é reportada à data do início do efetivo exercício das respetivas funções.

5- As pensões de sobrevivência atribuídas ao abrigo do anterior ACTV são atualizáveis nos termos do número 6 da cláusula 107.^a, sem prejuízo da pensão mínima prevista no anexo VIII deste acordo.

Cláusula 137.^a

Processo de avaliação

As condições de promoção e de progressão, bem como de atribuição dos benefícios contemplados no plano complementar, decorrentes do processo de avaliação dos trabalhadores, previstas nas cláusulas 19.^a e 120.^a do presente acordo, incorporarão as alterações decorrentes da adoção, pela entidade signatária, de um sistema de incentivos para reconhecimento do desempenho alcançado, envolvendo a substituição das notações percentuais por uma grelha alfanumérica, ou a adoção de índices de desempenho por grupos de trabalhadores a que estão atribuídas funções com nível de exigência similar.

Cláusula 138.^a

Tempo de serviço prestado na função pública

Para além do estabelecido na cláusula 111.^a, aos trabalhadores admitidos até 31 de dezembro de 2001 será contado, para efeitos de aplicação do anexo VI, o tempo de serviço prestado na função pública, entendendo-se este como o tempo que for indicado pela Caixa Geral de Aposentações.

Cláusula 139.^a

Cálculo do subsídio de turnos

Os trabalhadores em regime de trabalho por turnos à data da entrada em vigor da revisão do presente acordo, acordada em 2004, manterão o direito a receber o subsídio mensal calculado nos termos previstos no número 1 da cláusula 84.^a enquanto permanecerem vinculados a esse regime de horário de trabalho.

Cláusula 140.^a

Entrada em vigor e revisão do acordo

1- O presente acordo entra em vigor no dia imediato ao da respetiva publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

2- Os instrumentos de revisão do presente acordo entram em vigor no dia imediato ao da respetiva publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

3- As revisões da tabela de vencimentos, das mensalidades por doença, invalidez, invalidez presumível e sobrevivência, diuturnidades e demais valores e subsídios previstos nas cláusulas com expressão pecuniária deste acordo, com exceção das ajudas de custo, reportam os seus efeitos a 1 de janeiro de cada ano.

3- A atualização anual dos valores do anexo IV é feita por aplicação da percentagem adotada para a revisão da tabela de vencimentos constante do anexo III.

Cláusula 141.^a

Empréstimos à habitação

1- São garantidos os benefícios adquiridos à data da entrada em vigor do presente acordo, quanto a empréstimos à habitação, conforme previstos nos artigos 142.º e seguintes e anexos IV e IX do acordo coletivo de trabalho, ora revogado, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 39, de 22 de outubro de 2011.

2- A F & C apenas garante os direitos passados e já adquiridos nos termos do número 1 anterior, não assegurando, pela sua natureza descrita na cláusula 2.^a, quaisquer dos benefícios futuros.

Cláusula 142.^a

Favorabilidade

Com a entrada em vigor do presente acordo, que se considera globalmente mais favorável, fica prejudicada a aplicação, direta ou indiretamente, de qualquer outro instrumento de regulamentação coletiva.

ANEXO I

Categorias profissionais

Categorias profissionais do grupo A

Área diretiva

Diretor-geral, diretor-geral-adjunto, diretor central, diretor central-adjunto, diretor, diretor-adjunto, subdiretor - Tomam as decisões de gestão no quadro das políticas e objetivos 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 atividades deles dependentes. As categorias profissionais sucessivamente elencadas corresponde maior poder de decisão e responsabilidade.

Categorias profissionais do grupo B

Área comercial

Diretor de estabelecimento/operações, gerente de estabelecimento - No exercício da competência hierárquica e funcional que lhes foi conferida, asseguram a gestão comercial e administrativa ou de um back-office de um estabelecimento.

Subgerente de estabelecimento - Em plano subordinado, participa na gestão comercial e administrativa de um estabelecimento, cabendo-lhe substituir o diretor de estabelecimento ou o gerente nas suas ausências e impedimentos.

Chefe de estabelecimento/operações - No exercício da competência hierárquica e profissional que lhes é conferida, programam, organizam, coordenam e são responsáveis pela execução das atividades comerciais e administrativas do respetivo estabelecimento ou do back-office do estabelecimento.

Subchefe de estabelecimento/operações - Colaboram, de forma subordinada ao superior hierárquico, na chefia do respetivo estabelecimento ou do back-office do estabelecimento, cabendo-lhes substituir o respetiva chefia nas suas ausências e impedimentos.

Promotor comercial - Exerce os poderes que lhe são superiormente delegados para contactar, representar e negociar com os clientes ou outras entidades, por forma a promover os produtos e serviços da instituição.

Gestor de cliente ou gestor de carteira - Exerce os poderes que lhe são superiormente delegados para atender, representar e negociar com as pessoas que integram a sua carteira de clientes ou portefólio, por forma a satisfazer as necessidades financeiras destes e promover os produtos e serviços da instituição.

Supervisor - Programa, organiza, coordena e é responsável pela execução das atividades de uma unidade de trabalho.

Gerente in store, assistente de cliente - Realizam operações de carácter administrativo, operativo ou comercial, sob orientação superior e no âmbito das superfícies de grande distribuição alimentar ou em unidades de distribuição a retalho de produtos e serviços financeiros de carácter tradicional.

Área técnica

Técnico de grau I - Desempenha funções de consultor, com interferência nas diferentes áreas de atuação da entidade empregadora; participa na conceção, preparação ou controlo das estratégias e objetivos da entidade empregadora; elabora normalmente estudos, pareceres, análises ou projetos que fundamentam ou constituem suporte das decisões do conselho de administração; exerce as suas funções com completa autonomia técnica, podendo reportar diretamente ao administrador do respetivo pelouro e supervisionar os trabalhos de índole técnica de trabalhadores de grau inferior; quando em representação da entidade empregadora, incumbe-lhe tomar opções de elevada responsabilidade.

Técnico de grau II - Podendo supervisionar técnicos de grau igual ou inferior, participa na conceção, preparação ou controlo da estratégia e objetivos da entidade empregadora; elabora estudos, pareceres, análises ou projetos; exerce as suas

funções com autonomia técnica e é diretamente responsável perante a respetiva 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 - Não tendo funções de supervisão de outros técnicos, a não ser esporadicamente, executa, individualmente ou em grupo, estudos, pareceres, análises ou projetos; exerce as suas funções com autonomia técnica, embora subordinado a orientações de princípio aplicáveis ao trabalho a executar; é diretamente responsável perante a respetiva 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 - Adapta os seus conhecimentos técnicos à prática quotidiana da entidade empregadora e executa ou colabora em estudos, pareceres, análises ou projetos; exerce as suas funções sob orientação e controlo; é diretamente responsável perante a respetiva 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 - Principia a colaborar em estudos, pareceres, análises ou projetos; 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.

Área operativa/administrativa

Chefe de serviço, subchefe de serviço, chefe de divisão, subchefe de divisão, chefe de secção, subchefe de secção, chefe de sector, supervisor - Programam, organizam, coordenam e são responsáveis pela execução das atividades de um serviço, divisão, secção, sector ou outra unidade de trabalho da entidade empregadora; às categorias sucessivamente elencadas corresponde maior poder de decisão e responsabilidade.

Secretário - Executa trabalhos de escritório em apoio aos membros do conselho de administração ou da direção, 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.

Área da saúde/ambiente

Médico - Exerce a medicina no âmbito da entidade empregadora e pode ser responsável pelos serviços de medicina do trabalho desta.

Enfermeiro - Presta cuidados de saúde próprios da área de enfermagem no âmbito da entidade empregadora.

Categorias profissionais do grupo C

Área de apoio

Telefonista, contínuo, motorista, auxiliar - Exercem funções específicas da sua profissão no apoio geral às atividades das entidades patronais.

ANEXO II

Níveis mínimos de retribuição

Grupos	Áreas funcionais	Categorias profissionais	Níveis mínimos *
Grupo A	Diretiva	Diretor geral	20
		Diretor geral adjunto	19
		Diretor central	18
		Diretor central adjunto	18
		Diretor	16
		Diretor adjunto	15
		Subdiretor	14
Grupo B	Comercial	Diretor de estabelecimento/ operações	12
		Gerente de estabelecimento	11
		Subgerente de estabelecimento	10
		Chefe de estabelecimento/ operações	8
		Subchefe de estabelecimento/ operações	7
		Promotor comercial	7
		Gestor de cliente	5
		Gestor de carteira	5
		Supervisor	5
		Gerente in store	5
		Assistente de cliente	5
	Técnica	Técnico de grau I	15
		Técnico de grau II	12
		Técnico de grau III	10
		Técnico de grau IV	8
		Assistente técnico	5
	Operativa/ administrativa	Chefe de serviço	11
		Subchefe de serviço	10
		Chefe de divisão	10
		Subchefe de divisão	9
		Chefe de secção	9
		Subchefe de secção	8
		Chefe de sector	8
		Secretário	6
		Supervisor	5
		Assistente operacional	5
	Saúde/ ambiente	Médico	14
		Enfermeiro	6
Grupo C		Telefonista	3
		Contínuo	2
		Motorista	2
		Auxiliar	1

* O nível mínimo de admissão, através de contrato de trabalho sem termo, é o nível 5 se tiver sido precedida de um período de estágio de pelo menos um ano, ou se o trabalhador estiver habilitado com uma licenciatura em curso superior.

ANEXO III

Tabela de vencimentos

Nível	Valor
20	5 255,01
19	4 833,98
18	4 503,90
17	4 148,15
16	3 801,46
15	3 458,76
14	2 383,46
13	2 227,06
12	1 997,58
11	1 791,01
10	1 346,21
9	1 249,24
8	1 120,39
7	1 029,58
6	972,31
5	860,96
4	748,54
3	653,42
2	579,93
1	557,00

ANEXO IV

Outras prestações pecuniárias

Cláusulas	Designação	Valores
80. ^a	Diuturnidades	41,09
89. ^a	Subsídio de almoço	9,39
90. ^a	Subsídio de trabalhador-estudante	19,59
92. ^a (3 e 5)	Ajudas de custo: a) Em Portugal b) No estrangeiro c) Apenas uma refeição	50,98 177,50 15,89
127. ^a	Indemnização por acidente em viagem	151 228,36
131. ^a	Indemnização por morte em acidente de trabalho	151 228,36
133. ^a	Subsídio infantil	25,41

134. ^a	Subsídio de estudo: a) 1.º ao 4.º ano de escolaridade b) 5.º e 6.º anos de escolaridade c) 7.º ao 9.º ano de escolaridade d) 10.º ao 12.º ano de escolaridade e) Superior ao 12.º ano de escolaridade ou ensino superior	28,50 39,92 49,71 60,29 68,87
-------------------	---	---

ANEXO V

Percentagens para cálculo do valor das mensalidades de doença, invalidez ou invalidez presumível - Período intercalar

Anos completos de serviço	Número de mensalidades	Percentagens (*)
1	2	75
2	4	75
3	6	75
4	8	75
5	10	75
6	12	75
7	14	75
8	16	75
9	18	75
11	22	75
12	24	75
13	26	75
14	28	75
15	30	75
16	32	75
17	34	75
18	36	75
19	38	75
20	20	100
21	21	100
22	22	100
23	23	100
24	24	100
25	25	100
26	26	100
27	27	100
28	28	100
29	29	100
30	30	100
31	31	100
32	32	100
33	33	100
34	34	100

(*) Percentagens sobre a pensão, calculada por aplicação do anexo VI para 35 anos de serviço.

ANEXO VI

Percentagem para cálculo do valor das mensalidades de doença, invalidez ou invalidez presumível -
Último período (cláusula 112.ª)

Nível	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
Anos																				
1	18,29%	19,12%	18,80%	18,44%	18,15%	17,93%	17,84%	17,79%	17,78%	17,77%	14,66%	14,13%	13,69%	13,94%	10,35%	10,21%	10,15%	10,37%	9,66%	8,93%
2	18,29%	19,12%	18,80%	18,44%	18,15%	17,93%	17,84%	17,79%	17,78%	17,77%	14,66%	14,13%	13,69%	13,94%	10,35%	10,21%	10,15%	10,37%	9,66%	8,93%
3	18,29%	19,12%	18,80%	18,44%	18,15%	17,93%	17,84%	17,79%	17,78%	17,77%	14,66%	14,13%	13,69%	13,94%	10,35%	10,21%	10,15%	10,37%	9,66%	8,93%
4	18,29%	19,12%	18,80%	18,44%	18,15%	17,93%	17,84%	17,79%	17,78%	17,77%	14,66%	14,13%	13,69%	13,94%	10,35%	10,21%	10,15%	10,37%	9,66%	8,93%
5	18,29%	19,12%	18,80%	18,44%	18,15%	17,93%	17,84%	17,79%	17,78%	17,77%	14,66%	14,13%	13,69%	13,94%	10,35%	10,21%	10,15%	10,37%	9,66%	8,93%
6	18,29%	19,12%	18,80%	18,44%	18,15%	17,93%	17,84%	17,79%	17,78%	17,77%	14,66%	14,13%	13,69%	13,94%	10,35%	10,21%	10,15%	10,37%	9,66%	8,93%
7	18,29%	19,12%	18,80%	18,44%	18,15%	17,93%	17,84%	17,79%	17,78%	17,77%	14,66%	14,13%	13,69%	13,94%	10,35%	10,21%	10,15%	10,37%	9,66%	8,93%
8	18,29%	19,12%	18,80%	18,44%	18,15%	17,93%	17,84%	17,79%	17,78%	17,77%	14,66%	14,13%	13,69%	13,94%	10,35%	10,21%	10,15%	10,37%	9,66%	8,93%
9	18,29%	19,12%	18,80%	18,44%	18,15%	17,93%	17,84%	17,79%	17,78%	17,77%	14,66%	14,13%	13,69%	13,94%	10,35%	10,21%	10,15%	10,37%	9,66%	8,93%
10	18,29%	19,12%	18,80%	18,44%	18,15%	17,93%	17,84%	17,79%	17,78%	17,77%	14,66%	14,13%	13,69%	13,94%	10,35%	10,21%	10,15%	10,37%	9,66%	8,93%
11	21,94%	22,94%	22,56%	22,12%	21,78%	21,51%	21,41%	21,35%	21,34%	21,33%	17,59%	16,95%	16,44%	16,72%	12,43%	12,25%	12,17%	12,44%	11,59%	10,70%
12	24,69%	25,81%	25,38%	24,89%	24,51%	24,20%	24,08%	24,02%	24,01%	23,99%	19,79%	19,07%	18,49%	18,82%	13,98%	13,79%	13,69%	14,00%	13,03%	12,05%
13	27,43%	28,67%	28,20%	27,65%	27,23%	26,89%	26,76%	26,69%	26,67%	26,66%	21,99%	21,19%	20,55%	20,91%	15,53%	15,33%	15,22%	15,56%	14,48%	13,38%
14	30,17%	31,54%	31,02%	30,42%	29,95%	29,58%	29,44%	29,36%	29,34%	29,33%	24,19%	23,30%	22,60%	22,99%	17,09%	16,85%	16,73%	17,18%	16,01%	14,73%
15	32,92%	34,41%	33,84%	33,18%	32,68%	32,27%	32,11%	32,02%	32,01%	31,99%	26,38%	25,42%	24,65%	25,08%	18,65%	18,39%	18,36%	18,74%	17,47%	16,08%
16	35,66%	37,28%	36,66%	35,95%	35,40%	34,96%	34,79%	34,69%	34,68%	34,66%	28,58%	27,54%	26,71%	27,18%	20,20%	20,04%	19,89%	20,30%	18,92%	17,41%
17	39,32%	41,10%	40,42%	39,64%	39,03%	38,55%	38,36%	38,25%	38,23%	38,21%	31,51%	30,36%	29,44%	29,96%	22,39%	22,09%	21,93%	22,38%	20,86%	19,19%
18	42,06%	43,97%	43,24%	42,40%	41,75%	41,23%	41,03%	40,92%	40,90%	40,88%	33,72%	32,48%	31,50%	32,06%	23,96%	23,63%	23,46%	23,94%	22,31%	20,53%
19	44,80%	46,83%	46,06%	45,17%	44,48%	43,92%	43,71%	43,59%	43,57%	43,54%	35,92%	34,60%	33,55%	34,15%	25,52%	25,17%	24,99%	25,50%	23,76%	21,86%
20	47,54%	49,70%	48,88%	47,93%	47,20%	46,61%	46,38%	46,26%	46,23%	46,21%	38,12%	36,72%	35,61%	36,23%	27,08%	26,72%	26,52%	27,07%	25,23%	23,21%
21	50,29%	52,57%	51,70%	50,70%	49,92%	49,30%	49,06%	48,93%	48,90%	48,88%	40,31%	38,84%	37,66%	38,32%	28,64%	28,26%	28,05%	28,63%	26,68%	24,55%
22	53,03%	55,44%	54,52%	53,46%	52,65%	51,99%	51,74%	51,59%	51,57%	51,54%	42,51%	40,96%	39,72%	40,42%	30,20%	29,80%	29,58%	30,19%	28,13%	25,88%
23	56,69%	59,26%	58,28%	57,15%	56,28%	55,58%	55,30%	55,15%	55,13%	55,10%	45,44%	43,78%	42,45%	43,20%	32,29%	31,85%	31,62%	32,27%	30,07%	27,67%
24	59,43%	62,13%	61,10%	59,91%	59,00%	58,27%	57,98%	57,82%	57,79%	57,76%	47,64%	45,90%	44,51%	45,30%	33,85%	33,39%	33,15%	33,83%	31,52%	29,00%
25	62,17%	64,99%	63,92%	62,68%	61,72%	60,96%	60,66%	60,49%	60,46%	60,43%	49,84%	48,02%	46,56%	47,38%	35,41%	34,93%	34,68%	35,39%	32,98%	30,34%
26	64,92%	67,86%	66,74%	65,44%	64,45%	63,65%	63,33%	63,16%	63,13%	63,09%	52,04%	50,13%	48,62%	49,47%	36,97%	36,48%	36,21%	36,95%	34,43%	31,68%
27	67,66%	70,73%	69,56%	68,21%	67,17%	66,33%	66,01%	65,83%	65,79%	65,76%	54,24%	52,25%	50,67%	51,57%	38,54%	38,02%	37,74%	38,51%	35,89%	33,02%
28	70,40%	73,60%	72,38%	70,98%	69,89%	69,02%	68,68%	68,50%	68,46%	68,43%	56,44%	54,37%	52,73%	53,66%	40,10%	39,56%	39,27%	40,08%	37,35%	34,36%
29	74,06%	77,42%	76,14%	74,66%	73,52%	72,61%	72,25%	72,05%	71,98%	71,98%	59,37%	57,20%	55,46%	56,45%	42,18%	41,61%	41,30%	42,16%	39,29%	36,15%
30	76,80%	80,29%	78,96%	77,43%	76,25%	75,30%	74,93%	74,72%	74,69%	74,65%	61,57%	59,32%	57,52%	58,53%	43,74%	43,15%	42,83%	43,72%	40,74%	37,48%
31	79,55%	83,15%	81,78%	80,19%	78,97%	77,99%	77,60%	77,39%	77,35%	77,31%	63,77%	61,44%	59,57%	60,62%	45,30%	44,69%	44,36%	45,28%	42,19%	38,81%
32	82,29%	86,02%	84,60%	82,96%	81,69%	80,68%	80,28%	80,06%	80,02%	79,98%	65,97%	63,56%	61,63%	62,71%	46,87%	46,23%	45,89%	46,84%	43,65%	40,16%
33	85,03%	88,89%	87,42%	85,72%	84,42%	83,37%	82,96%	82,73%	82,69%	82,64%	68,17%	65,68%	63,68%	64,81%	48,43%	47,78%	47,42%	48,40%	45,10%	41,49%
34	87,78%	91,76%	90,24%	88,49%	87,14%	86,06%	85,63%	85,40%	85,36%	85,31%	70,36%	67,80%	65,73%	66,90%	49,99%	49,32%	48,95%	49,96%	46,55%	42,83%
35	100%	96,50%	94,00%	92,18%	90,77%	89,64%	89,20%	88,96%	88,91%	88,87%	73,29%	70,62%	68,47%	69,69%	52,07%	51,37%	50,99%	52,04%	48,49%	44,61%

ANEXO VII

Grupo C	557,00
---------	--------

Valor das mensalidades de doença, invalidez ou
invalidez presumível para 35 ou mais anos de
serviço

Nível	Anexo III	% anexo VI	Mensalidades
20	5 255,01	44,61 %	2 344,26
19	4 833,98	48,49 %	2 344,00
18	4 503,90	52,04 %	2 343,83
17	4 148,15	50,99 %	2 115,14
16	3 801,46	51,37 %	1 952,81
15	3 458,76	52,07 %	1 800,98
14	2 383,46	69,69 %	1 661,03
13	2 227,06	68,47 %	1 524,87
12	1 997,58	70,62 %	1 410,69
11	1 791,01	73,29 %	1 312,63
10	1 346,21	88,87 %	1 196,38
9	1 249,24	88,91 %	1 110,70
8	1 120,39	88,96 %	996,70
7	1 029,58	89,20 %	918,39
6	972,31	89,64 %	871,58
5	860,96	90,77 %	781,49
4	748,54	92,18 %	690,00
3	653,42	94,00 %	614,21
2	579,93	96,5 %	557,00
1	557,00	100 %	557,00

Mensalidades mínimas:

Grupo A	748,54
Grupo B	748,54

ANEXO VIII

Percentagens para cálculo do valor das pensões de
sobrevivência

Nível	A)	B)
20	25,57	60
19	27,79	60
18	29,82	60
17	29,22	60
16	29,65	60
15	30,05	60
14	40,61	60
13	39,60	60
12	40,46	60
11	41,59	60
10	50	60
9	50	60
8	50	60
7	50	60
6	50	60
5	50	60
4	50	60
3	50	60
2	50	60
1	50	60

A) Morte no ativo.
B) Morte na reforma.

ANEXO IX

Informação a enviar aos sindicatos e SAMS

Elementos de identificação e data de processamento
Nome.
Data de nascimento.
Sexo.
Número de contribuinte:
Código sindicato: (0 - não sindicalizado) (N - Norte) (C - Centro) (S - Sul e Ilhas);
Código de banco;
Código balcão.
Morada do local de trabalho:
Unidade orgânica;
Número de sócio;
Número de trabalhador;
Regime de Segurança Social (O - CAFEB), (V - regime geral de Segurança Social).
Número de beneficiário da Segurança Social.
Número de beneficiário dos SAMS:
Data de processamento (AAAAMM).

Situação profissional

Vínculo (1 - efetivo) (2 - contrato a termo certo) (3 - reformado) (4 - pensionista cônjuge) (5 - pensionista filho).
Data início do vínculo.
Descontinuidade na banca.
Data de admissão na banca.
Data de admissão na empresa.
Data de readmissão na empresa:
Habilitações literárias;
Tempo de função pública;
Grupo;
Data de colocação no grupo;
Nível;
Data de nível;
Categoria;
Data de colocação na categoria;
Vencimento base;
Número de diuturnidades;
Valor de diuturnidades;
Tipo de isenção de horário (0 - não tem isenção) (1 - 1 h isenção) (2 - 2 h isenção);
Valor de isenção de horário;
Pensão de reforma.
Pensão de sobrevivência:
Subsídio de férias ou 14.º mês na parte sobre que incidem as quotas/descontos;
Subsídio de Natal na parte sobre que incidem as quotas/descontos;
Subsídio de almoço;
Subsídio infantil;
Subsídio de estudo;
Subsídio de trabalhador-estudante;
Prémio de antiguidade na parte sobre que incidiriam quotas/descontos.

Situações e ocorrências específicas

Situação (A - efetivo) (CT - contrato a termo) (H - pensionista) (F - falecido) (NI - reforma por invalidez) (X - despedido) (Y - pediu demissão) (A - readmitido) (E - expatriado) (SM - serviço militar).
Data de início da situação.

Data de fim da situação.
Ocorrência (D - doença) (AT - acidente de trabalho) (L - licença sem retribuição) (SC - suspensão do contrato de trabalho) (RQ - requisitado) (MD - mudança de grupo) (MR - mudança de situação contratual).
Data de início da ocorrência.
Data de fim da ocorrência.

Contribuições

Quotização sindical.
Contribuição para o FSA.
Contribuição para o SAMS - trabalhador.
Contribuição para o SAMS - empresa.

Valores totais

Número de trabalhadores.
Vencimentos base.
Diuturnidades.
Isenções de horário.
Subsídios de férias ou 14.º mês na parte sobre que incidem as quotas/descontos.
Subsídios de Natal na parte sobre que incidem as quotas/descontos.
Subsídios de almoço.
Subsídios infantis.
Subsídios de estudo.
Subsídios de trabalhador-estudante.
Propinas.
Prémios de antiguidade na parte sobre que incidiriam quotas/descontos.
Somatório total dos valores aplicáveis na quotização sindical dos não reformados.
Somatório total dos valores aplicáveis na quotização sindical dos reformados.
Somatório total dos valores aplicáveis nas contribuições para os SAMS dos não reformados.
Somatório total dos valores aplicáveis nas contribuições para os SAMS dos reformados.
Quotizações sindicais.
Contribuições para o FSA.
Contribuições para o SAMS - trabalhadores.
Contribuições para o SAMS - empresa.

Feito em Lisboa, a 8 de janeiro de 2017, abrangendo 1 (uma) entidade empregadora e 16 (dezasseis) trabalhadores, a ser entregue para depósito nos serviços competentes do ministério responsável pela área laboral.

Pela F & C Portugal, Gestão de Patrimónios, SA:

João Mário Martins Ferro dos Santos, na qualidade mandatário.

Pelo Sindicato dos Bancários do Sul e Ilhas SBSI:

Paulo de Amaral Alexandre, na qualidade de mandatário.
Ángela Cardoso Ruivo Filipe, na qualidade de mandataria.

Depositado em 20 de fevereiro de 2018, a fl. 45 do livro n.º 12, com o n.º 18/2018, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Acordo de empresa entre o Colégio Valsassina, SA e o Sindicato dos Professores da Grande Lisboa - SPGL e outros

CAPÍTULO I

Disposições gerais

Cláusula 1.^a

Âmbito

1- O presente acordo de empresa, de ora em diante designado AE, obriga a sociedade anónima Colégio Valsassina, SA com sede e instalações na Avenida Avelino Teixeira da Mota, Quinta das Teresinhas, 1959-010 Lisboa, distrito de Lisboa, estabelecimento de ensino particular e os trabalhadores ao seu serviço, representados pelas associações sindicais outorgantes, a seguir designadas:

- a) SPGL (Sindicato dos Professores da Grande Lisboa);
- b) SNP (Sindicato Nacional dos Psicólogos);
- c) STAD (Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas e Atividades Diversas).

2- Entende-se por estabelecimento de ensino particular e cooperativo a instituição criada por pessoas, singulares ou coletivas, privadas ou cooperativas, em que se ministre ensino coletivo a mais de cinco crianças com 3 ou mais anos.

3- O presente AE abrange também os trabalhadores que a ele adiram individualmente, bastando que o comuniquem à direção do Colégio Valsassina, produzindo efeitos no primeiro dia do mês seguinte ao da data de adesão.

4- O presente AE, incluindo os seus anexos, constitui um todo orgânico e ambas as partes ficam reciprocamente vinculadas ao cumprimento integral da sua totalidade.

5- Constituem anexos ao presente AE, dele fazendo parte integrante os seguintes documentos:

- a) Anexo I - Definição de funções e categorias profissionais;
- b) Anexo II - Tabelas salariais.

Cláusula 2.^a

Vigência, renovação e caducidade

1- O presente AE terá o seu início de vigência cinco dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e vigorará por um prazo mínimo de 24 meses.

2- As tabelas salariais e as cláusulas de expressão pecuniária terão uma vigência mínima de um ano, serão revistas anualmente, produzindo efeitos cinco dias após a publicação do AE no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

3- O AE renova-se automaticamente por períodos sucessivos de 24 meses, salvo o disposto no número seguinte.

4- Ocorrendo denúncia por qualquer das partes, o AE caduca no final do prazo de vigência, sem prejuízo do disposto no artigo seguinte.

5- Ocorrendo denúncia e se no final do prazo de vigência estiverem a decorrer negociações diretas entre as partes ou

conciliação, mediação ou arbitragem voluntária, o AE mantém-se em regime de sobrevivência por um período máximo de 12 meses.

Cláusula 3.^a

Manutenção de regalias

Com salvaguarda do entendimento de que este AE representa, no seu todo, um tratamento mais favorável, da sua aplicação não poderá resultar qualquer prejuízo para os trabalhadores, nomeadamente a suspensão, redução ou extinção de quaisquer regalias existentes à data da sua entrada em vigor e não expressamente alteradas ou revogadas por este mesmo AE, sem prejuízo do disposto nas disposições finais.

CAPÍTULO II

Direitos, deveres e garantias das partes

Cláusula 4.^a

Deveres da entidade patronal

São deveres da entidade patronal:

- a) Cumprir, na íntegra, o presente AE e demais legislação em vigor;
- b) Respeitar e tratar o trabalhador com urbanidade e probidade;
- c) Não impedir nem dificultar a missão dos trabalhadores que sejam dirigentes sindicais ou delegados sindicais, membros de comissões de trabalhadores e representantes nas instituições de previdência;
- d) Exigir a cada trabalhador apenas o trabalho compatível com a respetiva categoria profissional, sem prejuízo da possibilidade da entidade patronal, quando o interesse da empresa o exigir, poder vir a encarregar o trabalhador de exercer, temporariamente, funções não compreendidas na atividade contratada, desde que tal não implique modificação substancial da posição do trabalhador;
- e) Prestar aos organismos competentes, nomeadamente departamentos oficiais e associações sindicais, todos os elementos relativos ao cumprimento do presente AE;
- f) Instalar os seus trabalhadores em boas condições de higiene e segurança;
- g) Dispensar das atividades profissionais os trabalhadores que sejam dirigentes ou delegados sindicais, quando no exercício de funções inerentes a estas qualidades, dentro dos limites previstos na lei;
- h) Contribuir para a melhoria do desempenho do trabalhador, nomeadamente, proporcionando-lhe formação profissional adequada a desenvolver a sua qualificação;
- i) Proporcionar, sem prejuízo do normal funcionamento do colégio, o acesso a cursos de formação profissional, nos termos da lei geral, e a reciclagem e/ou aperfeiçoamento, que sejam considerados de reconhecido interesse pela direção pedagógica;
- j) Proporcionar aos trabalhadores o apoio técnico, material e documental necessário ao exercício da sua atividade;
- l) Passar ao trabalhador, a pedido deste e em 10 dias úteis,

certificados de tempo de serviço conforme a legislação em vigor;

m) Cumprir as normas de saúde, higiene e segurança no trabalho aplicáveis.

Cláusula 5.^a

Deveres dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores:

- a) Cumprir as obrigações emergentes deste contrato;
- b) Exercer, com competência, zelo e dedicação, as funções que lhes sejam confiadas;
- c) Acompanhar, com interesse, os que ingressam na profissão, designadamente no caso dos trabalhadores com atividades pedagógicas, bem como assistir a aulas e salas de estudo dadas por aqueles, sem agravamento do período normal de trabalho;
- d) Prestar informações, oralmente ou por escrito, sobre alunos segundo o que for definido no órgão pedagógico da escola;
- e) Prestar informações, oralmente ou por escrito, desde que solicitadas, acerca dos cursos de formação, reciclagem e/ou de aperfeiçoamento referidos na alínea i) do artigo 4.º, até 30 dias após o termo do respetivo curso;
- f) Abster-se de aconselhar ou, por qualquer forma, dar parecer aos alunos do estabelecimento relativamente à hipótese de uma eventual transferência dos alunos;
- g) Guardar lealdade ao empregador, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ele, nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócios;
- h) Cumprir as normas de saúde, higiene e segurança no trabalho aplicáveis;
- i) Abster-se de atender particularmente alunos que nesse ano se encontrem matriculados no estabelecimento, no que respeita aos psicólogos;
- j) Zelar pela preservação e uso adequado das instalações e equipamentos, incluindo a farda/vestuário fornecido pelo colégio e o cartão de identificação;
- l) Colaborar com todos os intervenientes no processo educativo favorecendo a criação e o desenvolvimento de relações de respeito mútuo, especialmente entre docentes, alunos, encarregados de educação e pessoal não docente;
- m) Participar empenhadamente nas ações de formação profissional que lhe sejam proporcionadas;
- n) Prosseguir os objetivos do projeto educativo do estabelecimento de ensino contribuindo, com a sua conduta e desempenho profissional, para o reforço da qualidade e boa imagem do estabelecimento;
- o) Proceder à entrega junto do colégio, anualmente, no início de cada ano letivo, do certificado do registo criminal face às funções envolverem contactos regulares com menores.

Cláusula 6.^a

Deveres profissionais específicos dos docentes

1- São deveres profissionais específicos dos docentes:

a) Gerir o processo de ensino/aprendizagem no âmbito dos programas definidos e das diretivas emanadas do órgão de

direção pedagógica do estabelecimento;

b) Aceitar a nomeação para serviço de exames, segundo a legislação aplicável;

c) Acompanhar, dentro do seu horário, a título de assistência pedagógica, os seus alunos em exames oficiais;

d) Assistir a quaisquer reuniões escolares marcadas pela direção do estabelecimento e conselhos de turma, desde que a marcação não colida com obrigação inadiáveis, quer legitimamente assumidas pelos trabalhadores enquanto professores, quer resultantes da participação em organismos sindicais e instituições de previdência ou que consistam no cumprimento de deveres cívicos;

e) Aceitar, sem prejuízo do seu horário de trabalho, o desempenho de funções em estruturas de apoio educativo, bem como tarefas relacionadas com a organização da atividade escolar;

f) Participar por escrito, em cada ano letivo, à entidade respetiva, a pretensão de lecionar particularmente alunos que estejam ou hajam estado, nesse mesmo ano, matriculados no estabelecimento e abster-se de lecionar particularmente os seus próprios alunos.

Cláusula 7.^a

Garantias dos trabalhadores

É vedado à entidade patronal:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que atue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos colegas;
- c) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo quando a transferência não cause ao trabalhador prejuízo sério ou se resultar da mudança, total ou parcial, do estabelecimento, devendo nestes casos a entidade patronal custear sempre as despesas feitas pelo trabalhador que sejam diretamente impostas pela transferência;
- d) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou utilizar serviços fornecidos pela entidade patronal ou pessoa por ela indicada;
- e) Impedir a eficaz atuação dos delegados sindicais ou membros das comissões de trabalhadores que seja exercida dentro dos limites estabelecidos neste contrato e na legislação geral competente, designadamente o direito de afixar no interior do estabelecimento e em local apropriado para o efeito, reservado pela entidade patronal, textos, convocatórias, comunicações ou informações relativos à vida sindical e aos interesses socioprofissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição;
- f) Impedir a presença, no estabelecimento, dos trabalhadores investidos de funções sindicais em reuniões de cuja realização haja sido previamente avisada;
- g) Baixar a categoria profissional aos seus trabalhadores;
- h) Forçar qualquer trabalhador a cometer atos contrários à sua deontologia profissional;
- i) Faltar ao pagamento pontual das remunerações, na forma devida;

- j) Lesar os interesses patrimoniais do trabalhador;
- l) Ofender a honra e dignidade do trabalhador;
- m) Advertir, admoestar ou censurar em público qualquer trabalhador, em especial perante alunos e respetivos familiares;
- m) Despedir e readmitir um trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias já adquiridos;
- o) Prejudicar o trabalhador em direitos ou regalias já adquiridos, no caso de o trabalhador transitar entre estabelecimentos de ensino que à data da transferência pertençam, ainda que apenas em parte, à mesma entidade patronal, singular ou coletiva.

Cláusula 8.^a

Formação profissional

- 1- O trabalhador tem direito, em cada ano, a um número mínimo de trinta e cinco horas de formação contínua ou, sendo contratado a termo por período igual ou superior a três meses, um número mínimo de horas proporcional à duração do contrato nesse ano, nos termos da lei.
- 2- O direito individual à formação vence-se no dia 31 de agosto de cada ano civil.

CAPÍTULO III

Admissão e carreiras profissionais

Cláusula 9.^a

Profissões, categorias profissionais e promoção

Os trabalhadores abrangidos pelo presente AE serão obrigatoriamente classificados, segundo as funções efetivamente desempenhadas, nas profissões e categorias profissionais constantes do anexo I.

Cláusula 10.^a

Período experimental

- 1- A admissão dos trabalhadores considera-se feita a título experimental pelos períodos e nos termos previstos na lei.
- 2- Para estes efeitos, considera-se que os trabalhadores com funções pedagógicas exercem um cargo de elevado grau de responsabilidade e especial confiança, pelo que o seu período experimental poderá ser elevado até 180 dias.
- 3- Decorrido o período experimental, a admissão considerar-se-á definitiva, contando-se a antiguidade dos trabalhadores desde o início do período experimental.
- 4- Durante o período experimental, qualquer das partes pode pôr termo ao contrato, sem necessidade de aviso prévio nem alegação de justa causa, não havendo lugar a nenhuma compensação nem indemnização.
- 5- Não se aplica o disposto nos números anteriores, entendendo-se que a admissão é desde o início definitiva, quando o trabalhador seja admitido por iniciativa da entidade patronal, tendo para isso rescindido o contrato de trabalho anterior.
- 6- Tendo o período experimental durado mais de 60 ou 120

dias, para denunciar o contrato o empregador tem de dar um aviso prévio de 7 ou 15 dias úteis, respetivamente.

7- Nos contratos de trabalho a termo, a duração do período experimental é de 30 ou 15 dias, consoante o contrato tenha duração igual ou superior a seis meses ou duração inferior a seis meses.

8- Para os contratos a termo incerto, cuja duração se preveja não vir a ser superior a 6 meses, o período experimental é de 15 dias.

Cláusula 11.^a

Contrato a termo

- 1- A admissão de um trabalhador por contrato a termo, certo ou incerto, só é permitida nos termos da lei.
- 2- O contrato de trabalho a termo só pode ser celebrado para satisfação de necessidade temporária da empresa e pelo período estritamente necessário à satisfação dessa necessidade.
- 3- O contrato de trabalho a termo está sujeito a forma escrita e deve conter:
 - a) Identificação, assinaturas e domicílio ou sede das partes;
 - b) Atividade do trabalhador e correspondente retribuição;
 - c) Local e período normal de trabalho;
 - d) Data de início do trabalho;
 - e) Indicação do termo estipulado e do respetivo motivo justificativo;
 - f) Datas de celebração do contrato e, sendo a termo certo, da respetiva cessação.
- 4- Considera-se sem termo o contrato de trabalho:
 - a) Em que a estipulação de termo tenha por fim iludir as disposições que regulam o contrato sem termo;
 - b) Celebrado fora dos casos em que é admissível por lei a celebração de contrato a termo;
 - c) Em que falte a redução a escrito, a identificação ou a assinatura das partes, ou, simultaneamente, as datas de celebração do contrato e de início do trabalho, bem como aquele em que se omitam ou sejam insuficientes as referências ao termo e ao motivo justificativo;
 - d) Celebrado em violação das normas previstas para a sucessão de contratos de trabalho a termo.
- 5- Converte-se em contrato de trabalho sem termo:
 - a) Aquele cuja renovação tenha sido feita em violação das normas relativas à renovação de contrato de trabalho a termo certo;
 - b) Aquele em que seja excedido o prazo de duração ou o número de renovações máximas permitidas por lei;
 - c) O celebrado a termo incerto, quando o trabalhador permaneça em atividade após a data de caducidade indicada na comunicação do empregador ou, na falta desta, decorridos 15 dias após a verificação do termo.

CAPÍTULO IV

Duração e organização do trabalho

Cláusula 12.^a

Período normal de trabalho para os trabalhadores com funções docentes

1- O período normal de trabalho dos docentes é de 35 horas semanais, sem prejuízo das reuniões trimestrais com os encarregados de educação.

2- O período normal de trabalho dos docentes integra uma componente letiva e uma componente não letiva, nos termos dos artigos 13.º e 14.º

3- Aos docentes será assegurado, em cada ano letivo, um período de trabalho letivo semanal igual àquele que hajam praticado no ano letivo imediatamente anterior.

4- A garantia assegurada no número anterior poderá ser reduzida quanto aos professores com número de horas de trabalho letivo semanal superior aos mínimos dos períodos normais definidos no artigo 13.º, mas o período normal de trabalho letivo semanal não poderá ser inferior a este limite.

5- Quando não for possível assegurar a um docente o período de trabalho letivo semanal que tivera no ano anterior, em consequência de alteração de currículo ou diminuição do tempo de docência de uma disciplina e diminuição comprovada do número de alunos que determine a redução do número de turmas, poderá o contrato ser convertido em contrato a tempo parcial enquanto se mantiver o facto que deu origem à diminuição, com o acordo do docente e depois de esgotado o recurso ao número 2 do artigo 19.º

6- A aplicação do disposto no número anterior impede nova contratação para as horas correspondentes à diminuição enquanto esta se mantiver.

Cláusula 13.^a

Componente letiva

1- Para os trabalhadores com funções docentes, a componente letiva do período normal de trabalho semanal é a seguinte:

a) Educador de infância e professor do 1.º ciclo do ensino básico - 25 horas de trabalho letivo;

b) Professor dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário - 22 a 25 horas de trabalho letivo ou 1100 a 1250 minutos;

c) Professor e educador de infância de educação e ensino especial - 22 horas de trabalho letivo ou 1100 a 1250 minutos;

d) Outros professores com funções docentes - 22 horas de trabalho letivo ou 1100 a 1250 minutos.

2- Caso o horário letivo dos docentes referidos na alínea b) do número anterior for superior a 22 horas, à retribuição mensal acresce o valor calculado nos termos do disposto no artigo 39.º número 4.

3- Os horários letivos dos docentes são organizados de acordo com o projeto curricular de cada escola e a sua organização temporal, tendo em conta os interesses dos alunos e as disposições legais aplicáveis.

4- Por acordo das partes, o período normal de trabalho letivo semanal dos docentes dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário pode ser elevado até 33 horas de trabalho letivo semanal.

5- Os docentes dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário não poderão ter um horário letivo superior a 26 horas, ainda que lecionem em mais de um estabelecimento de ensino.

6- O não cumprimento do disposto no número anterior, quando se dever à prestação de falsas declarações ou à não declaração da situação de acumulação pelo professor, constitui justa causa de rescisão do contrato.

7- No caso dos docentes que lecionam em cursos profissionais, a componente letiva do período normal de trabalho prevista no número 1 poderá corresponder a uma média anual, desde que não exceda, em momento algum, as 33 horas letivas semanais e seja assegurada a retribuição mensal fixa correspondente à componente letiva acordada.

Cláusula 14.^a

Organização da componente não letiva

1- A componente não letiva corresponde à diferença entre as 35 horas semanais e a duração da componente letiva.

2- A componente não letiva abrange a realização de trabalho a nível individual e a prestação de trabalho a nível do estabelecimento de ensino.

3- O trabalho a nível individual compreende:

a) Preparação de aulas;

b) Avaliação do processo ensino-aprendizagem;

c) Elaboração de estudos e de trabalhos de investigação de natureza pedagógica ou científico-pedagógica de interesse para o estabelecimento de ensino, com o acordo da direção pedagógica.

4- O trabalho a nível de estabelecimento de ensino pode incluir a realização de quaisquer trabalhos ou atividades indicados pelo estabelecimento com o objetivo de contribuir para a concretização do seu projeto educativo, tais como:

a) Atividades de articulação curricular entre docentes;

b) Atividades de apoio educativo e de reforço das aprendizagens, incluindo apoio à biblioteca e apoio a projetos nacionais e internacionais desenvolvidos pelo colégio;

c) Atividades de acompanhamento de alunos motivado pela ausência do respetivo docente, por d) período nunca superior a três dias seguidos;

d) Atividades de informação e orientação educacional dos alunos;

e) Reuniões com encarregados de educação;

f) Reuniões, colóquios ou conferências que tenham a aprovação do estabelecimento de ensino;

g) Ações de formação e atualização aprovadas pela direção do estabelecimento de ensino;

h) Reuniões de natureza pedagógica enquadradas nas estruturas do estabelecimento de ensino;

i) Serviço de exames.

5- O trabalho a nível de estabelecimento é prestado neste, sempre que existam condições físicas adequadas.

6- A organização e estruturação da componente não letiva, salvo o trabalho a nível individual, são da responsabilidade da direção pedagógica, tendo em conta a realização do projeto educativo do estabelecimento de ensino.

7- Sem prejuízo do disposto no número seguinte, o traba-

lho individual não pode ser inferior a 50 % da componente não letiva.

Cláusula 15.^a

Componente não letiva dos docentes com horário incompleto

1- A componente não letiva dos docentes com horário incompleto será reduzida proporcionalmente ao número de horas semanais da componente letiva.

2- Para este efeito, será utilizada a seguinte fórmula:

$$\frac{Cnli}{Hn} = \frac{Ha \times Cnl}{Hn}$$

em que as variáveis têm o seguinte significado:

Cnli = componente não letiva incompleta a determinar;

Ha = horário incompleto atribuído ao docente;

Cnl = número de horas da componente não letiva do horário completo;

Hn = número de horas letivas semanais normais do horário completo.

Cláusula 16.^a

Redução do horário letivo dos docentes com funções especiais

1- Quando nos estabelecimentos de ensino aos professores sejam distribuídas funções de diretores de turma, delegados de grupo ou disciplina ou outras funções de coordenação pedagógica, os respetivos horários serão reduzidos no mínimo de duas horas.

2- Caso o colégio e o trabalhador acordem, podem, ao invés do referido no número 1, optar por aumentar o respetivo horário em mais duas horas, sendo as mesmas retribuídas nos termos legais.

3- As reduções previstas no número anterior correspondem a 2 horas.

4- As horas referidas no número 1 fazem sempre parte do horário de trabalho letivo normal, não podendo ser consideradas como extraordinárias se este exceder o limite de vinte e duas horas previsto no artigo 13.º

Cláusula 17.^a

Período normal de trabalho dos outros trabalhadores

1- Para os trabalhadores não abrangidos pelos artigos 13.º a 16.º é o seguinte o período normal de trabalho semanal:

a) Psicólogos - trinta e cinco horas, sendo vinte e três de atendimento direto. Por atendimento direto entende-se todas as atividades com as crianças, os pais e os técnicos que se destinam à observação, diagnóstico, aconselhamento e terapia. As restantes doze horas destinam-se à preparação das atividades de intervenção psicológica, bem como à formação contínua e atualização científica do psicólogo. Este trabalho poderá, por acordo, ser prestado fora do estabelecimento;

b) Fisioterapeuta, terapeuta da fala e terapeuta ocupacional - trinta e cinco horas, sendo trinta horas de atendimento direto e cinco horas destinadas a reuniões de coordenação e programação de trabalho; na educação e ensino especial, vinte e duas horas de atendimento direto e treze horas destinadas a reuniões e a programação de trabalho;

c) Assistente social - trinta e cinco horas, sendo vinte e sete horas de atendimento direto e oito horas destinadas ao estudo, análise e diagnóstico e preparação de atividades bem como à formação contínua e atualização;

d) Auxiliar pedagógico do ensino especial - trinta e cinco horas, sendo vinte e cinco de trabalho direto com crianças, mais dez horas de preparação de atividades, reuniões e contacto com os encarregados de educação;

e) Monitor de atividades ocupacionais de reabilitação - trinta e cinco horas, sendo trinta horas de trabalho direto com os utentes, mais cinco horas de preparação de atividades, reuniões e contactos com encarregados de educação;

f) Enfermeiros - trinta e cinco horas;

g) Monitor/formador de reabilitação profissional:

i) Monitor/formador auxiliar - trinta e cinco horas semanais, sendo trinta e duas horas diretas e três horas para preparação de trabalhos práticos e técnicos;

ii) Monitor/formador principal - trinta e cinco horas semanais, sendo trinta horas de trabalho direto e cinco horas para preparação de material técnico, pedagógico, construção de planos de sessão, aulas teóricas e avaliação dos formandos;

iii) Monitor/formador especialista - trinta e cinco horas semanais, sendo vinte e cinco horas de trabalho direto e as restantes dez horas para preparação de material técnico, pedagógico, construção de planos de sessão, aulas teóricas, avaliação dos formandos e trabalho de investigação e coordenação;

h) Restantes trabalhadores - trinta e oito horas.

2- Por acordo entre o colégio e o trabalhador com período normal de trabalho semanal previsto na alínea h) do número anterior, poderá ser fixado um horário de quarenta horas semanais, sendo o trabalhador compensado anualmente com um acréscimo de mais onze dias de compensação, de acordo com o normal funcionamento do estabelecimento de ensino, a definir pela entidade empregadora no início do ano letivo.

3- Sem prejuízo de horários mais favoráveis, as horas constantes no número anterior serão distribuídas por cinco dias.

4- O período de trabalho diário dos empregados de escritório não poderá iniciar-se antes das oito horas nem terminar depois das vinte e quatro horas.

5- Para os motoristas e vigilantes adstritos ao serviço de transportes de alunos poderá ser ajustado um horário móvel entre o trabalhador e o colégio, segundo as necessidades do estabelecimento. Os vigilantes adstritos aos transportes têm um horário idêntico aos motoristas, sem prejuízo do previsto na alínea h) do número 1.

Cláusula 18.^a

Fixação do horário de trabalho

1- Compete à entidade patronal estabelecer os horários de trabalho, dentro dos condicionalismos da lei e do presente AE.

2- Na elaboração dos horários de trabalho devem ser ponderadas as preferências manifestadas pelos trabalhadores.

3- A entidade patronal deverá desenvolver os horários de trabalho em cinco dias semanais, entre segunda-feira e sexta-

-feira, sem prejuízo do disposto no artigo 29.º

4- A entidade patronal fica obrigada a elaborar e a afixar anualmente, em local acessível, o mapa de horário de trabalho.

Cláusula 19.^a

Regras quanto à elaboração do horário letivo dos docentes

1- Uma vez atribuído, o horário letivo considera-se em vigor dentro das horas por ele ocupadas até à conclusão do ano escolar e só por acordo entre o professor e a direção do estabelecimento ou por determinação do Ministério da Educação poderão ser feitas alterações que se repercutam nas horas de serviço letivo do docente.

2- Se se verificarem alterações que se repercutam no horário letivo e daí resultar diminuição do número de horas de trabalho letivo, o professor deverá completar as suas horas de serviço letivo mediante desempenho de outras atividades a acordar com a direção do estabelecimento.

3- A organização do horário dos professores será a que resultar da elaboração dos horários das aulas, tendo-se em conta os interesses dos alunos, as exigências do ensino, as disposições legais aplicáveis, o número de programas a lecionar e a consulta aos professores nos casos de horário incompleto.

4- A entidade patronal não poderá impor ao professor horário que ocupe os três períodos de aulas, manhã, tarde e noite.

5- Os horários letivos dos docentes podem ser organizados de forma flexível, de acordo com o projeto curricular definido pela entidade tutelar para cada ano letivo, tendo no ano de 2016/2017 por referência o tempo letivo de 90 minutos, que poderá corresponder a dois períodos letivos de 45 minutos.

6- Por cada período de aulas, da manhã ou de tarde, o professor não poderá ter, dentro de cada estabelecimento, intervalo sem aulas que exceda uma hora, até ao máximo de quatro horas semanais.

Cláusula 20.^a

Banco de horas

1- O período normal de trabalho dos não docentes pode ser aumentado até duas horas diárias e cinco horas semanais, tendo o acréscimo por limite 155 horas por ano.

2- A compensação do trabalho prestado em acréscimo é feita mediante redução equivalente do tempo de trabalho, pagamento em dinheiro ou aumento do período de férias, nos termos a definir pela entidade patronal.

3- O empregador deve comunicar ao trabalhador com a antecedência mínima de 1 dia a necessidade de prestação de trabalho.

4- A compensação do trabalho prestado em acréscimo poderá ser gozada, nos períodos de interrupção letiva, em dia(s) ou meios dias, por iniciativa do trabalhador, ou, em qualquer altura do ano escolar, por decisão da entidade patronal, devendo qualquer deles informar o outro da utilização dessa redução com a antecedência mínima de 15 dias.

5- Quando, até 31 de agosto de cada ano, não tiver havido compensação do trabalho prestado em acréscimo a partir de

1 de setembro do ano anterior através de redução equivalente do tempo de trabalho ou do aumento do período de férias, o trabalhador tem direito ao pagamento em dinheiro do trabalho prestado em acréscimo.

Cláusula 21.^a

Trabalho a tempo parcial

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

2- Aos trabalhadores em regime de tempo parcial aplicam-se todos os direitos e regalias previstos na presente convenção coletiva ou praticados no estabelecimento de ensino.

3- A retribuição mensal e as demais prestações de natureza pecuniária serão pagas na proporção do tempo de trabalho prestado em relação ao tempo completo e não poderão ser inferiores à fração do regime de trabalho em tempo completo correspondente ao período de trabalho ajustado.

Cláusula 22.^a

Contratos de trabalho a tempo parcial

1- O contrato de trabalho a tempo parcial deve revestir forma escrita, ficando cada parte com um exemplar, e conter a indicação, nomeadamente, do horário de trabalho, do período normal de trabalho diário e semanal com referência comparativa ao trabalho a tempo completo.

2- Quando não tenha sido observada a forma escrita, presume-se que o contrato foi celebrado por tempo completo.

3- Se faltar no contrato a indicação do período normal de trabalho semanal, presume-se que o contrato foi celebrado para a duração máxima do período normal de trabalho admitida para o contrato a tempo parcial.

4- O trabalhador a tempo parcial pode passar a trabalhador a tempo completo, ou o inverso, a título definitivo ou por período determinado mediante acordo escrito.

5- Os trabalhadores em regime de trabalho a tempo parcial podem exercer atividade profissional em outras empresas ou instituições.

Cláusula 23.^a

Intervalos de descanso

1- Nenhum período de trabalho consecutivo poderá exceder cinco horas de trabalho.

2- No caso dos não docentes, e sem prejuízo do intervalo de descanso para o almoço, os intervalos de descanso resultantes da aplicação do número anterior não poderão ser inferiores a uma nem superiores a duas horas.

3- O previsto nos números anteriores poderá ser alterado mediante acordo expresso do trabalhador, nomeadamente, pode ser permitida a prestação de trabalho até seis horas consecutivas e o intervalo de descanso pode ser reduzido ou ter duração superior à prevista no número anterior, bem como pode ser determinada a existência de outros intervalos de descanso, em caso de se revelar favorável ao seu interesse ou se justifique pelas condições particulares de trabalho de certas atividades.

Cláusula 24.^a

Trabalho suplementar

1- Só em casos inteiramente imprescindíveis e justificáveis se recorrerá ao trabalho suplementar.

2- O trabalhador deve ser dispensado de prestar trabalho suplementar quando, havendo motivos atendíveis, expressamente o solicite.

3- Quando o trabalhador prestar horas suplementares não poderá entrar ao serviço novamente sem que antes tenham decorrido, pelo menos, onze horas sobre o termo da prestação.

4- A entidade patronal fica obrigada a assegurar ou a pagar o transporte sempre que o trabalhador preste trabalho suplementar e desde que não existam transportes coletivos habituais.

5- Sempre que a prestação de trabalho suplementar obrigue o trabalhador a tomar qualquer refeição fora da sua residência, a entidade patronal deve assegurar o seu fornecimento ou o respetivo custo.

6- Não é considerado trabalho suplementar a formação profissional, ainda que realizada fora do horário de trabalho, desde que não exceda duas horas diárias.

7- Mediante acordo com o trabalhador, o empregador pode substituir as duas horas diárias por um período de até oito horas de formação, a ministrar em dia de descanso semanal complementar.

Cláusula 25.^a

Trabalho suplementar em dias de descanso semanal ou feriados

1- O trabalho prestado em dias de descanso semanal ou feriados dá direito ao trabalhador a um dia de descanso completo, num dos três dias úteis seguintes à sua escolha.

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

3- Não é considerado como trabalho suplementar a presença dos trabalhadores no dia do colégio, o qual ocorre anualmente ao sábado e é de presença obrigatória.

4- De forma a compensar os trabalhadores nos termos do número antecedente, será acrescido mais um dia de férias aos que legalmente já tenham direito.

Cláusula 26.^a

Trabalho noturno

1- Considera-se trabalho noturno o prestado no período que decorre entre as vinte e uma horas de um dia e as sete do dia imediato.

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

Cláusula 27.^a

Substituição de trabalhadores

1- Para efeitos de substituição de um trabalhador ausente, as funções inerentes à respectiva categoria deverão ser preferentemente atribuídas aos trabalhadores do respetivo esta-

belecimento e de entre estes aos que, estando integrados na mesma categoria profissional do trabalhador substituído, não possuam horário completo ou aos que desempenham outras funções a título eventual, salvo incompatibilidade de horário ou recusa do trabalhador.

2- Se o substituído for professor exigir-se-á ainda ao substituto que possua as habilitações legais requeridas.

Cláusula 28.^a

Efeitos da substituição

1- Sempre que um trabalhador não docente substitua outro de categoria superior à sua para além de 15 dias, salvo em caso de férias de duração superior a este período, terá direito à retribuição que à categoria mais elevada corresponder durante o período dessa substituição.

2- Se a substituição a que alude o número anterior se prolongar por 150 dias consecutivos ou interpolados no período de um ano, o trabalhador substituto terá preferência, durante um ano, na admissão a efetuar na profissão e na categoria.

3- O disposto nos números anteriores não prejudica as disposições deste contrato relativas ao período experimental.

CAPÍTULO V

Suspensão da prestação de trabalho

Cláusula 29.^a

Descanso semanal

1- A interrupção do trabalho semanal corresponderá a dois dias, dos quais um será o domingo e o outro, sempre que possível, o sábado.

2- Uma vez que no estabelecimento de ensino existem atividades ao sábado, os trabalhadores necessários para assegurar o funcionamento mínimo dos estabelecimentos no sábado e no domingo terão um destes dias, obrigatoriamente, como de descanso semanal, podendo o dia de descanso complementar a que têm direito ser fixado de comum acordo entre o trabalhador e a entidade patronal, com a possibilidade de este dia corresponder a dois meios-dias diferentes.

3- Para os trabalhadores referidos no número anterior que pertençam ao mesmo sector, os sábados ou domingos como dias de descanso obrigatório deverão ser rotativos e estabelecidos através de uma escala de serviços.

Cláusula 30.^a

Férias - Princípios gerais

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

2- 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.

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

4- Aos trabalhadores pertencentes ao mesmo agregado familiar é reconhecido o direito de gozarem férias simultaneamente.

5- Os períodos de férias não gozadas por motivo de cessação de contrato de trabalho contam sempre para efeitos de antiguidade.

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

7- No caso de sobrevir o termo do ano civil antes de decorridos seis meses de execução do contrato ou antes de gozado o direito a férias, pode o trabalhador usufruí-lo até 30 de junho do ano civil subsequente.

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

9- É vedado à entidade patronal interromper as férias do trabalhador contra a sua vontade depois que este as tenha iniciado, exceto quando exigências imperiosas do estabelecimento o determinarem, caso em que o trabalhador terá direito a ser indemnizado pela entidade patronal dos prejuízos que comprovadamente haja sofrido na pressuposição de que gozaria integralmente as férias na época fixada.

10- Em caso de interrupção de férias, a entidade patronal pagará ainda ao trabalhador os dias de trabalho prestado com acréscimo de 100 %.

11- A interrupção de férias não poderá prejudicar o gozo seguido de metade do respetivo período.

12- No caso do trabalhador adoecer durante o período de gozo de férias, serão as mesmas suspensas, desde que o estabelecimento de ensino seja, logo que possível, informado do facto, prosseguindo logo após o impedimento o gozo dos dias de férias compreendidos naquele período, cabendo à entidade patronal na falta de acordo a marcação dos dias de férias não gozados.

13- O empregador elabora o mapa de férias, com indicação do início e do termo dos períodos de férias de cada trabalhador, até 15 de abril de cada ano e mantém-no afixado nos locais de trabalho entre esta data e 31 de outubro.

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

a) Três dias de férias até ao máximo de uma falta ou dois meios dias;

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

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

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

16- Quando no ano a que as férias se reportam o trabalhador não completou 12 meses de contrato, quer por ter sido admitido quer por ter havido rescisão ou suspensão do contrato, o trabalhador não tem direito aos dias de férias previstos no anterior número 13.

17- O período de férias dos trabalhadores deverá ser estabelecido de comum acordo entre o trabalhador e a entidade patronal.

18- Na falta de acordo previsto no número anterior, compete à entidade patronal fixar as férias entre 1 de maio e 31 de outubro, assim como nos períodos de interrupção das atividades letivas estabelecidas por lei.

19- No caso dos trabalhadores com funções pedagógicas, na falta de acordo quanto à marcação das férias, a época de férias deverá ser estabelecida no período compreendido entre a conclusão do processo de avaliação final dos alunos e o início do ano escolar e, se necessário, até 25 % nos períodos de Natal, Carnaval e Páscoa.

Cláusula 31.^a

Direito a férias dos trabalhadores contratados a termo

1- Os trabalhadores admitidos por contrato a termo cuja duração inicial ou renovada não atinja seis meses têm direito a um período de férias equivalente a dois dias úteis por cada mês completo de duração do contrato, contando-se para este efeito todos os dias, seguidos ou interpolados, em que foi prestado trabalho.

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

Cláusula 32.^a

Impedimentos prolongados

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

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

3- Quando o trabalhador estiver impedido de comparecer ao trabalho por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente serviço militar obrigatório, doença ou acidente, manterá o direito ao emprego, à categoria, à antiguidade e demais regalias que por esta convenção ou por iniciativa da entidade patronal lhe estavam a ser atribuídas, mas cessam os direitos e deveres das partes na medida em que pressuponham a efetiva prestação de trabalho.

Cláusula 33.^a

Férias e impedimentos prolongados

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

2- No ano da cessação do impedimento prolongado, o trabalhador tem direito às férias nos mesmos termos previstos para o ano da admissão.

3- No caso de sobrevir o termo do ano civil antes de decorridos seis meses sobre a cessação do impedimento prolongado ou antes de gozado o direito a férias, pode o trabalhador usufruí-lo até 30 de abril do ano civil subsequente.

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

Cláusula 34.^a

Feriados

1- Além dos feriados obrigatórios previstos na lei, observa-se o feriado municipal da localidade em que se situe o estabelecimento.

2- Observa-se ainda o dia de Carnaval exceto se não for decretada tolerância pelo Governo.

Cláusula 35.^a

Licença sem retribuição

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

2- A licença sem retribuição determina a suspensão do contrato de trabalho.

3- O trabalhador conserva o direito ao lugar, ao qual regressa no final do período de licença sem retribuição, contando-se o tempo da licença para efeitos de antiguidade.

4- Durante o período de licença sem retribuição cessam os direitos, deveres e garantias das partes na medida em que pressuponham a efetiva prestação do trabalho. No caso de o trabalhador pretender e puder manter o seu direito a benefícios relativamente à Caixa Geral de Aposentações ou Segurança Social, os respetivos descontos serão, durante a licença, da sua exclusiva responsabilidade.

5- Durante o período de licença sem retribuição os trabalhadores figurarão no quadro de pessoal.

6- O trabalhador tem direito a licenças sem retribuição de longa duração para frequência de cursos de formação ministrados sob a responsabilidade de uma instituição de ensino ou de formação profissional ou no âmbito de programa específico aprovado por autoridade competente e executado sob o seu controlo pedagógico ou frequência de cursos ministrados em estabelecimentos de ensino.

7- A entidade patronal pode recusar a concessão da licença prevista no número anterior nas seguintes condições:

a) Quando ao trabalhador tenha sido proporcionada formação profissional adequada ou licença para o mesmo fim nos últimos 24 meses;

b) Quando a antiguidade do trabalhador no estabelecimento de ensino seja inferior a três anos;

c) Quando o trabalhador não tenha requerido a licença com uma antecedência mínima de 90 dias em relação à data do seu início;

d) Quando tratando-se de trabalhadores incluídos em níveis de qualificação de direção ou chefia ou quadros de pessoal altamente qualificado não seja possível a substituição dos mesmos durante o período de licença, em prejuízo sério para o funcionamento do estabelecimento de ensino.

8- Considera-se de longa duração a licença não inferior a 60 dias.

Cláusula 36.^a

Faltas - Definição

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

2- No caso de ausência durante períodos inferiores a um dia de trabalho, os respetivos tempos serão adicionados contando-se estas ausências como faltas na medida em que se perfizerem um ou mais períodos normais diários de trabalho.

3- Relativamente aos trabalhadores docentes dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico, do ensino secundário e de cursos extracurriculares será tido como um dia de falta a ausência ao serviço por quatro horas letivas seguidas ou interpoladas, salvaguardando o disposto no número 2 do artigo 30.º

4- Excetuam-se do disposto no número anterior os professores com horário incompleto, relativamente aos quais se contará um dia de falta quando o número de horas letivas de ausência perfizer o resultado da divisão do número de horas letivas semanais por cinco.

5- Para efeitos do disposto no presente artigo, uma hora letiva corresponde a um tempo letivo de 45 minutos e a falta a um tempo letivo de 90 minutos corresponde a falta a duas horas letivas.

6- Em relação aos trabalhadores docentes são também consideradas faltas as provenientes da recusa de participação, sem fundamento, na frequência de cursos de aperfeiçoamento ou reciclagem, nos moldes que venham a ser regulamentados pelo Ministério da Educação e dentro do período em que essas ações venham a ocorrer.

7- É considerada falta a um dia a ausência dos docentes a serviço de exames e a reuniões de avaliação de alunos.

8- A ausência a outras reuniões de natureza pedagógica, quando devidamente convocadas, é considerada falta do docente a dois tempos letivos.

9- As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

Cláusula 37.^a

Faltas justificadas

1- As faltas justificadas são as previstas na lei.

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

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

a) As dadas por motivo de acidente de trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;

b) As dadas por motivo de doença, desde que o trabalhador esteja abrangido por um regime de Segurança Social que cubra esta eventualidade, independentemente dos seus termos;

c) As faltas para assistência a membro do agregado familiar;

d) As que por lei sejam consideradas justificadas quando excedam 30 dias por ano;

e) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador.

4- Durante o período de ausência por doença ou parenta-

lidade do trabalhador fica a entidade patronal desonerada do pagamento do subsídio de férias e de Natal correspondente ao período de ausência, desde que o trabalhador esteja abrangido por um regime de Segurança Social que cubra esta eventualidade, independentemente dos seus termos.

5- Os pedidos de dispensa ou as comunicações de ausência devem ser feitos por escrito em documento próprio e em duplicado, devendo um dos exemplares, depois de visado, ser entregue ao trabalhador.

6- Os documentos a que se refere o número anterior serão obrigatoriamente fornecidos pela entidade patronal a pedido do trabalhador.

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

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

9- O não cumprimento no disposto nos números 2 e 3 deste artigo torna as faltas injustificadas.

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

11- As faltas a serviço de exames e a reuniões de avaliação de alunos, apenas podem ser justificadas por casamento do docente, por maternidade ou paternidade do docente, por falecimento de familiar direto do docente, por doença do docente, por acidente em serviço do docente, por isolamento profilático do docente e para cumprimento de obrigações legais pelo docente.

Cláusula 38.^a

Faltas injustificadas

1- A falta injustificada constitui violação do dever de assiduidade e determina perda da retribuição correspondente ao período de ausência, que não é contado na antiguidade do trabalhador.

2- A falta injustificada a um ou meio período normal de trabalho diário, imediatamente anterior ou posterior a dia ou meio-dia de descanso ou a feriado, constitui infração grave.

3- Na situação referida no número anterior, o período de ausência a considerar para efeitos da perda de retribuição prevista no número 1 abrange os dias ou meios-dias de descanso ou feriados imediatamente anteriores ou posteriores ao dia de falta.

4- No caso de apresentação de trabalhador com atraso injustificado:

a) Sendo superior a sessenta minutos e para início do trabalho diário, o empregador pode não aceitar a prestação de trabalho durante todo o período normal de trabalho;

b) Sendo superior a trinta minutos, o empregador pode não aceitar a prestação de trabalho durante essa parte do período normal de trabalho.

5- Incorre em infração disciplinar grave o trabalhador que:

a) Faltar injustificadamente com a alegação de motivo ou justificação comprovadamente falsa; b) Faltar injustificadamente durante cinco dias consecutivos ou dez interpolados

no período de um ano.

6- Excetuam-se do disposto no número anterior os professores dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e ensino secundário e de cursos extracurriculares que no caso de faltarem injustificadamente a um ou mais tempos letivos não poderão ser impedidos de lecionar durante os demais tempos letivos que o seu horário comportar nesse dia.

CAPÍTULO VI

Retribuições

Cláusula 39.^a

Retribuições

1- Considera-se retribuição, a remuneração base e todas as prestações regulares e periódicas feitas, direta ou indiretamente, em dinheiro ou em espécie.

2- Esta retribuição deverá ser paga no último dia do mês a que respeite.

3- A retribuição mensal dos trabalhadores com funções docentes é o que consta das respetivas tabelas e corresponde à remuneração do período normal de trabalho semanal previsto no número 1 do artigo 12.º

4- Quando o horário letivo dos docentes referidos na alínea b) do número 1 do artigo 13.º for superior a 22 horas, à retribuição mensal acresce o seguinte valor:

$Rm / 22 * n$ em que: Rm = retribuição mensal n = número de horas superiores a 22

5- Em caso de redução significativa de alunos em dois anos consecutivos, o que se concretizará na verificação de menos 15 % de alunos inscritos no ano imediatamente anterior, e cumulativamente com um apuramento de resultados financeiros negativos, o empregador poderá, após todas as medidas de contenção de custos, suspender a progressão nas carreiras, mantendo-se inalterável o valor de salários.

6- Após a suspensão da progressão das carreiras resultante do exposto no ponto 5, as carreiras serão retomadas contando a totalidade do tempo de serviço.

7- Simultaneamente com o vertido no ponto 6, deverá ser retoma a negociação anual das tabelas salariais.

Cláusula 40.^a

Cálculo da retribuição horária e diária

1- Para o cálculo da retribuição horária utilizar-se-á a seguinte fórmula:

$\text{Retribuição horária} = (12 \times \text{retribuição mensal}) / (52 \times \text{período normal de trabalho semanal})$

2- Para o cálculo da retribuição diária utilizar-se-á a seguinte fórmula:

$\text{Retribuição diária} = \text{retribuição mensal} / 30$

3- Para cálculo da retribuição do dia útil, utilizar-se-á a seguinte fórmula:

$\text{Retribuição diária útil} = Rh \times (\text{período normal de trabalho semanal} / 5)$

Cláusula 41.^a

Remunerações do trabalho suplementar

O trabalho suplementar dá direito a redução equivalente do tempo de trabalho ou a remuneração especial, nos termos do código do trabalho.

Cláusula 42.^a

Subsídios - Generalidades

Os valores atribuídos a título de qualquer dos subsídios previstos pela presente convenção não serão acumuláveis com valores de igual ou idêntica natureza já concedidos pelos estabelecimentos de ensino.

Cláusula 43.^a

Subsídios de refeição

1- É atribuído a todos os trabalhadores abrangidos pelo presente contrato por cada dia de trabalho um subsídio de refeição no valor de 4,52 € quando pela entidade patronal não lhes seja fornecida refeição.

2- Aos trabalhadores com horário incompleto será devida a refeição ou subsídio quando o horário se distribuir por dois períodos diários ou quando tiverem quatro horas de trabalho no mesmo período do dia.

Cláusula 44.^a

Retribuição das férias

1- A retribuição correspondente ao período de férias não pode ser inferior à que os trabalhadores receberiam se estivessem ao serviço efetivo e deve ser paga antes do início daquele período.

2- Aos trabalhadores abrangidos pela presente convenção é devido um subsídio de férias de montante igual ao que receberia se estivesse em serviço efetivo.

3- O referido subsídio deve ser pago até 15 dias antes do início das férias.

4- O aumento da duração do período de férias não tem consequências no montante do subsídio de férias.

5- Qualquer dispensa da prestação de trabalho ou aumento da duração do período de férias não tem consequências no montante do subsídio de férias.

Cláusula 45.^a

Subsídio de Natal

1- Aos trabalhadores abrangidos pelo presente contrato será devido subsídio de Natal a pagar até 15 de dezembro de cada ano, equivalente à retribuição a que tiverem direito nesse mês.

2- No ano de admissão, no ano de cessação e em caso de suspensão do contrato de trabalho por facto respeitante ao trabalhador, o valor do subsídio é proporcional ao tempo de serviço prestado nesse ano civil.

Cláusula 46.^a

Exercício de funções inerentes a diversas categorias

1- Quando, na pendência do contrato de trabalho, o tra-

balhador vier a exercer habitualmente funções inerentes a diversas categorias, para as quais não foi contratado, receberá retribuição correspondente à mais elevada, enquanto tal exercício se mantiver.

2- O trabalhador pode ser contratado para exercer funções inerentes a diversas categorias, sendo a retribuição correspondente a cada uma, na respetiva proporção.

Cláusula 47.^a

Acesso e progressão na carreira profissional

1- O acesso a cada um dos níveis das carreiras profissionais é condicionado pelas habilitações académicas e/ou profissionais e pelo tempo de serviço, nos exatos termos definidos no anexo II.

2- A aquisição de grau superior ou equiparado que de acordo com a legislação em vigor determine uma reclassificação na carreira docente produz efeitos a partir do dia 1 do mês seguinte à data da sua conclusão, desde que o docente o comprove em tempo oportuno.

3- A obtenção de qualificações para o exercício de outras funções educativas em domínio não diretamente relacionado com o exercício em concreto da docência não determina a reclassificação dos educadores ou professores, exceto se a entidade patronal entender o contrário.

4- Caso no decorrer do ano letivo seja aplicada ao trabalhador sanção disciplinar de multa ou de suspensão do trabalho com perda de retribuição ou despedimento com justa causa, considera-se que o serviço prestado nesse ano não conta para efeitos de progressão na carreira.

5- Para efeitos de progressão nos vários níveis de vencimento dos docentes, psicólogos, terapeutas da fala, terapeutas ocupacionais, fisioterapeutas e técnicos de serviço social, conta-se como tempo de serviço não apenas o tempo de serviço prestado anteriormente no mesmo estabelecimento de ensino ou em estabelecimentos de ensino pertencentes à mesma entidade patronal, mas também o serviço prestado anteriormente noutros estabelecimentos de ensino particular ou público, desde que declarado no momento da admissão e devidamente comprovado logo que possível.

6- Só terão acesso à carreira docente, designadamente à progressão nos vários níveis de remuneração, os professores que exerçam a função docente no ensino particular e cooperativo, ainda que em mais de um estabelecimento de ensino, em regime de dedicação exclusiva ou predominante, isto sem prejuízo do direito aos valores de retribuição base correspondentes às respetivas habilitações académicas e profissionais dos professores a prestar serviço em regime de acumulação.

7- A progressão nos diferentes níveis de vencimento produz efeitos a partir do dia 1 de setembro seguinte à verificação das condições previstas nos números anteriores, salvo quando estas ocorrerem entre 1 de setembro e 31 de dezembro, caso em que a progressão retroage ao dia 1 de setembro, sem prejuízo do disposto no artigo 72.º

Cláusula 48.^a

Contagem de tempo serviço

1- O trabalhador completa um ano de serviço após presta-

ção de 365 dias de serviço.

2- No caso de horário incompleto, o tempo de serviço prestado é calculado proporcionalmente.

Cláusula 49.^a

Docentes em acumulação

1- Só terão acesso à carreira docente, designadamente à progressão nos vários níveis de remuneração, os professores que exerçam a função docente no ensino particular e cooperativo, ainda que em mais do que um estabelecimento de ensino, em regime de dedicação exclusiva ou predominante, isto sem prejuízo do direito aos valores de retribuição base correspondentes às respetivas habilitações académicas e profissionais dos professores a prestar serviço em regime de acumulação.

2- Não têm acesso à carreira docente os professores em regime de acumulação de funções entre o ensino particular e o ensino público.

CAPÍTULO VII

Condições especiais de trabalho

Cláusula 50.^a

Parentalidade

A proteção na parentalidade concretiza-se através da atribuição dos direitos previstos na lei.

Cláusula 51.^a

Trabalhadores estudantes

O regime do trabalhador estudante é o previsto na lei geral.

Cláusula 52.^a

Trabalho de menores

O regime do trabalho de menores é o previsto na lei geral.

CAPÍTULO VIII

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 53.^a

Modalidades de cessação dos contratos de trabalho

1- O contrato de trabalho pode cessar, nos termos da lei, por:

- a) Caducidade;
- b) Revogação;
- c) Despedimento por facto imputável ao trabalhador;
- d) Despedimento coletivo;
- e) Despedimento por extinção de posto de trabalho;
- f) Despedimento por inadaptação;
- g) Resolução pelo trabalhador;
- h) Denúncia pelo trabalhador.

Cláusula 54.^a

Casos especiais de caducidade

1- O contrato caduca no termo da autorização provisória de lecionação concedida pelo Ministério da Educação e Ciência para o respetivo ano letivo.

2- No termo do ano escolar para que foi concedida a autorização de acumulação de funções docentes públicas com funções privadas, cessa igualmente por caducidade o contrato de trabalho celebrado.

3- A caducidade prevista nos números anteriores não determina o direito a qualquer compensação ou indemnização.

4- À contratação de trabalhadores reformados ou aposentados aplica-se o regime legal de conversão em contrato a termo após reforma por velhice ou idade de 70 anos.

CAPÍTULO IX

Processos disciplinares

Cláusula 55.^a

Processos disciplinares

O processo disciplinar fica sujeito ao regime legal aplicável.

CAPÍTULO X

Segurança Social

Cláusula 56.^a

Previdência - Princípios gerais

As entidades patronais e os trabalhadores ao seu serviço contribuirão para as instituições de previdência que os abrangem nos termos dos respetivos estatutos e demais legislação aplicável.

Cláusula 57.^a

Subsídio de doença

Os trabalhadores que não tenham direito a subsídio de doença por a entidade patronal respectiva não praticar os descontos legais têm direito à retribuição completa correspondente aos períodos de ausência motivados por doença ou acidente de trabalho.

Cláusula 58.^a

Invalidez

No caso de incapacidade parcial para o trabalho habitual proveniente de acidente de trabalho ou doenças profissionais ao serviço da entidade patronal, esta diligenciará conseguir a reconversão do trabalhador diminuído para funções compatíveis com a diminuição verificada.

Cláusula 59.^a

Seguros

1- O empregador é obrigado a transferir a responsabilidade

por indemnização resultante de acidente de trabalho para entidades legalmente autorizadas a realizar este seguro.

2- Para além da normal cobertura feita pelo seguro obrigatório de acidentes, deverão os trabalhadores, quando em serviço externo, beneficiar de seguro daquela natureza, com a inclusão desta modalidade específica na apólice respetiva.

CAPÍTULO XI

Direitos sindicais dos trabalhadores

Cláusula 60.^a

Direito à atividade sindical no estabelecimento

1- Os trabalhadores e os sindicatos têm direito a desenvolver atividade sindical no estabelecimento, nomeadamente através de delegados sindicais, comissões sindicais, comissões intersindicais do estabelecimento e membros da direção sindical.

2- À entidade patronal é vedada qualquer interferência na atividade sindical dos trabalhadores ao seu serviço, desde que esta se desenvolva nos termos da lei.

3- Entende-se por comissão sindical de estabelecimento a organização dos delegados sindicais desse estabelecimento.

4- Entende-se por comissão intersindical de estabelecimento a organização dos delegados sindicais de diversos sindicatos no estabelecimento.

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

6- Os dirigentes sindicais ou seus representantes, devidamente credenciados, podem ter acesso às instalações do estabelecimento, desde que seja dado conhecimento prévio à entidade patronal ou seu representante do dia, hora e assunto a tratar.

Cláusula 61.^a

Número de delegados sindicais

1- O número máximo de delegados sindicais a quem são atribuídos os direitos referidos no artigo 61.º é o seguinte:

a) Estabelecimentos com menos de 50 trabalhadores sindicalizados - 1;

b) Estabelecimentos com 50 a 99 trabalhadores sindicalizados - 2;

c) Estabelecimentos com 100 a 199 trabalhadores sindicalizados - 3;

d) Estabelecimentos com 200 a 499 trabalhadores sindicalizados - 6.

2- Nos estabelecimentos a que se refere a alínea a) do número anterior, seja qual for o número de trabalhadores sindicalizados ao serviço, haverá sempre um delegado sindical com direito ao crédito e horas previsto no artigo 66.º

Cláusula 62.^a

Tempo para o exercício das funções sindicais

1- Cada delegado sindical dispõe, para o exercício das suas funções, de um crédito de horas não inferior a oito ou cinco mensais conforme se trate ou não de delegado que faça parte da comissão intersindical, respetivamente.

2- O crédito de horas estabelecido no número anterior respeita ao período normal de trabalho e conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efetivo.

3- Os delegados sempre que pretendam exercer o direito previsto neste artigo deverão comunicá-lo à entidade patronal ou aos seus representantes, com antecedência de vinte e quatro horas, exceto em situações imprevistas.

4- O dirigente sindical dispõe, para o exercício das suas funções, de um crédito não inferior a quatro dias por mês, que contam, para todos os efeitos, como tempo de serviço efetivo.

5- Os trabalhadores com funções sindicais dispõem de um crédito anual de seis dias úteis, que contam, para todos os efeitos, como tempo de serviço efetivo, para frequentarem cursos ou assistirem a reuniões, colóquios, conferências e congressos convocados pelas associações sindicais que os representam, com respeito pelo regular funcionamento do estabelecimento de ensino.

6- Quando pretendam exercer o direito previsto número 5, os trabalhadores deverão comunicá-lo à entidade patronal ou aos seus representantes, com a antecedência mínima de um dia.

Cláusula 63.^a

Direito de reunião nas instalações do estabelecimento

1- Os trabalhadores podem reunir-se nos respetivos locais de trabalho, fora do horário normal, mediante convocação de um terço ou de 50 trabalhadores do respetivo estabelecimento, ou do delegado da comissão sindical ou intersindical.

2- Sem prejuízo do disposto no número anterior, os trabalhadores têm direito a reunir-se durante o horário normal de trabalho até ao limite de quinze horas em cada ano, desde que assegurem serviços de natureza urgente.

3- Os promotores das reuniões referidas nos pontos anteriores são obrigados a comunicar à entidade patronal respetiva ou a quem a represente, com a antecedência mínima de um dia, a data e hora em que pretendem que aquelas se efetuem, devendo afixar, no local reservado para esse efeito, a respetiva convocatória.

4- Os dirigentes das organizações sindicais representativas dos trabalhadores do estabelecimento podem participar nas reuniões, mediante comunicação dirigida à entidade patronal ou seu representante, com a antecedência mínima de seis horas.

5- As entidades patronais cederão as instalações convenientes para as reuniões previstas neste artigo.

Cláusula 64.^a

Cedência de instalações

1- Nos estabelecimentos com cem ou mais trabalhadores,

a entidade patronal colocará à disposição dos delegados sindicais, quando estes o requeiram, de forma permanente, um local situado no interior do estabelecimento ou na sua proximidade para o exercício das suas funções.

2- Nos estabelecimentos com menos de cem trabalhadores, a entidade patronal colocará à disposição dos delegados sindicais, sempre que estes o requeiram, um local para o exercício das suas funções.

Cláusula 65.^a

Atribuição de horário a dirigentes e a delegados sindicais

1- Os membros dos corpos gerentes das associações sindicais poderão solicitar à direção do estabelecimento de ensino a sua dispensa total ou parcial de serviço enquanto membros daqueles corpos gerentes.

2- Para os membros das direções sindicais de professores serão organizados horários nominais de acordo com as sugestões apresentadas pelos respetivos sindicatos.

3- Na elaboração dos horários a atribuir aos restantes membros dos corpos gerentes das associações sindicais de professores e aos seus delegados sindicais ter-se-ão em conta as tarefas por eles desempenhadas no exercício das respetivas atividades sindicais.

Cláusula 66.^a

Quotização sindical

1- Mediante declaração escrita do interessado, as entidades empregadoras efetuarão o desconto mensal das quotizações sindicais nos salários dos trabalhadores e remetê-las-ão às associações sindicais respetivas até ao dia 10 de cada mês.

2- Da declaração a que se refere o número anterior constará o valor das quotas e o sindicato em que o trabalhador se encontra inscrito.

3- A declaração referida no número 2 deverá ser enviada ao sindicato e ao estabelecimento de ensino respetivo, podendo a sua remessa ao estabelecimento de ensino ser feita por intermédio do sindicato.

4- O montante das quotizações será acompanhado dos mapas sindicais utilizados para este efeito, devidamente preenchidos, donde consta nome do estabelecimento de ensino, mês e ano a que se referem as quotas, nome dos trabalhadores por ordem alfabética, número de sócio do sindicato, vencimento mensal e respetiva quota, bem como a sua situação de baixa ou cessação do contrato, se for caso disso.

Cláusula 67.^a

Greve

Os direitos e obrigações respeitantes à greve serão aqueles que, em cada momento, se encontrem consignados na lei.

CAPÍTULO XII

Comissão paritária

Cláusula 68.^a

Constituição

1- Dentro dos 30 dias seguintes à entrada em vigor des-

te contrato, será criada, mediante a comunicação de uma à outra parte e conhecimento ao Ministério da Solidariedade, Emprego e Segurança Social, uma comissão paritária constituída por seis vogais, três em representação da associação patronal e três em representação das associações sindicais outorgantes.

2- Por cada vogal efetivo será sempre designado um substituto.

3- Os representantes das associações patronais e sindicais junto da comissão paritária poderão fazer-se acompanhar dos assessores que julguem necessário, os quais não terão direito a voto.

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

Cláusula 69.^a

Competência

Compete à comissão paritária:

- Interpretar as disposições da presente convenção;
- Integrar os casos omissos;
- Proceder à definição e ao enquadramento das novas profissões;
- Deliberar sobre as dúvidas emergentes da aplicação deste acordo;
- Deliberar sobre o local, calendário e convocação das reuniões;
- Deliberar sobre a alteração da sua composição sempre com respeito pelo princípio da paridade.

Cláusula 70.^a

Funcionamento

1- A comissão paritária funcionará, a pedido de qualquer das partes, mediante convocatória enviada à outra parte com a antecedência mínima de oito dias, salvo casos de emergência, em que a antecedência mínima será de três dias, e só poderá deliberar desde que esteja presente a maioria dos membros efetivos representantes de cada parte e só em questões constantes da agenda.

2- Qualquer dos elementos componentes da comissão paritária poderá fazer-se representar nas reuniões da mesma mediante procuração bastante.

3- As deliberações da comissão paritária serão tomadas por consenso; em caso de divergência insanável, recorrer-se-á a um árbitro escolhido de comum acordo.

4- As despesas com a nomeação do árbitro são da responsabilidade de ambas as partes.

5- As deliberações da comissão paritária passarão a fazer parte integrante do presente AE logo que publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

6- A presidência da comissão será rotativa por períodos de seis meses, cabendo, portanto, alternadamente a uma e a outra das duas partes outorgantes.

CAPÍTULO XIV

Disposições finais e transitórias

Cláusula 71.^a

Transmissão e extinção do estabelecimento

1- O transmitente e o adquirente devem informar os trabalhadores, por escrito e em tempo útil antes da transmissão, da data e motivo da transmissão, das suas consequências jurídicas, económicas e sociais para os trabalhadores e das medidas projetadas em relação a estes.

2- Em caso de transmissão de exploração a posição jurídica de empregador nos contratos de trabalho transmite-se para o adquirente.

3- Se, porém, os trabalhadores não preferirem que os seus contratos continuem com a entidade patronal adquirente, poderão os mesmos manter-se com a entidade transmitente se esta continuar a exercer a sua atividade noutra exploração ou estabelecimento, desde que haja vagas.

4- A entidade adquirente será solidariamente responsável pelo cumprimento de todas as obrigações vencidas emergentes dos contratos de trabalho, ainda que se trate de trabalhadores cujos contratos hajam cessado, desde que os respetivos direitos sejam reclamados pelos interessados até ao momento da transmissão.

5- Para os efeitos do disposto no número anterior, deverá o adquirente, durante os 30 dias anteriores à transmissão, manter afixado um aviso nos locais de trabalho e levar ao conhecimento dos trabalhadores ausentes, por meio de carta registada com aviso de receção, a endereçar para os domicílios conhecidos no estabelecimento, que devem reclamar os seus créditos, sob pena de não se lhe transmitirem.

6- No caso de o estabelecimento cessar a sua atividade, a entidade patronal pagará aos trabalhadores as indemnizações previstas na lei, salvo em relação àquelas que, com o seu acordo, a entidade patronal transferir para outra firma ou estabelecimento, aos quais deverão ser garantidos, por escrito, pela empresa cessante e pela nova, todos os direitos decorrentes da sua antiguidade naquela cuja atividade haja cessado.

7- Quando se verifique a extinção de uma secção de um estabelecimento de ensino e se pretenda que os trabalhadores docentes sejam transferidos para outra secção na qual o serviço docente tenha de ser prestado em condições substancialmente diversas, nomeadamente no que respeita a estatuto jurídico ou pedagógico, terão os trabalhadores docentes direito a rescindir os respetivos contratos de trabalho, com direito às indemnizações referidas no número anterior.

Cláusula 72.^a

Disposições finais

1- Considerando que o presente AE mantém um regime globalmente mais favorável para os trabalhadores por ele abrangidos, a adesão ao mesmo, implica a aceitação expressa de todas as cláusulas nele previstas, nomeadamente o regime de carreira e cláusulas de natureza pecuniária em função das tabelas previstas no anexo II.

2- O reposicionamento dos trabalhadores nas categorias profissionais, ocorrerá no início do mês seguinte à assinatura do presente AE, a saber, 1 de dezembro de 2017, sendo-lhes

devida a nova retribuição a partir dessa data, salvo quando já auferiam retribuição mais elevada, caso em que esta não poderá ser reduzida.

3- A majoração da duração do período de férias, previsto nos termos do artigo 30.º número 14, produzirá efeitos a partir de 1 de janeiro de 2018, início do ano civil.

4- Nos casos em que o valor previsto na tabela aplicável seja inferior ao vencimento atual, incluindo diuturnidades, o trabalhador mantém o vencimento até que, pela progressão em função do tempo de serviço, passar a nível superior.

5- Os trabalhadores psicólogos são reclassificados na categoria A com progressão até A3.

6- Os trabalhadores professores do 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário profissionalizado sem grau superior e 20 ou mais anos de serviço (anteriores C1) são classificados na categoria A5, sem mais progressão.

7- Os trabalhadores educadores de infância e docentes do 1.º ciclo com habilitação profissional e com mais de 32 anos de serviço, (anteriores E1) são classificados na categoria A2, progredindo para a A1 no prazo de 3 anos.

8- Os trabalhadores educadores de infância e docentes do 1.º ciclo com habilitação e licenciatura são reclassificados na categoria A.

9- Os valores das tabelas salariais dos não docentes foram estabelecidos considerando as diuturnidades vencidas nas diversas carreiras e percursos pelo que ficam extintas, desde a entrada em vigor desde AE todas as diuturnidades vencidas e vincendas.

ANEXO I

Definição de funções e categorias profissionais

1- Trabalhadores docentes

Educador de infância - É o trabalhador com habilitação específica que tem sob a sua responsabilidade a orientação de uma classe infantil. Organiza e aplica os meios educativos adequados em ordem ao desenvolvimento integral da criança: psicomotor, afetivo, intelectual, social, moral, etc. Acompanha a evolução da criança e estabelece contactos com os pais no sentido de se obter uma ação educativa integrada. É também designado por educador de infância o trabalhador habilitado por diploma outorgado pelo Ministério da Educação e Ciência para o exercício das funções atrás descritas, desde que efetivamente as exerça ou como tal tenha sido contratado.

Professor - É o trabalhador que exerce a atividade docente com habilitação profissional em estabelecimento de ensino particular.

2- Trabalhadores não docentes

Psicólogo - É o trabalhador com habilitação académica reconhecida como tal que acompanha e apoia o desenvolvimento psicológico dos alunos, analisa os problemas resultantes da interação entre os indivíduos, investiga os fatores diferenciados quer biológicos, ambientais e pessoais do seu

desenvolvimento, aplica escalas e testes e produz informação para os docentes e encarregados de educação, contribuindo para o desenvolvimento integral de cada aluno.

Assistentes de serviços de apoio - É o trabalhador que desempenha as seguintes funções:

- Ocupa-se do serviço de balcão, servindo diretamente as preparações de cafetaria, bebidas e doçaria para consumo local, cobra as devidas importâncias e observa as regras de controlo aplicáveis; colabora nos trabalhos de asseio e arrumação da secção; elabora os inventários periódicos das existências da mesma secção;

- Ocupa-se do asseio, arranjo e decoração dos aposentos quando não houver pessoal próprio e também dos andares e locais de estar e respetivos acessos, assim como do recebimento e entregas de roupas dos alunos e ainda de troca de roupas de serviço;

- Serve refeições, limpa os aparadores e guarnece-os com todos os utensílios necessários, põe a mesa colocando toalhas e guardanapos, pratos, talheres, copos e recipientes com condimentos, apresenta a ementa e fornece, quando solicitadas, informações acerca dos vários tipos de pratos e vinhos, anota os pedidos ou fixa-os mentalmente e transmite às secções respetivas; serve os diversos pratos, vinhos e outras bebidas; retira e substitui a roupa e a loiça servidas; recebe a conta ou envia-a à secção respetiva para debitar; levanta ou manda levantar as mesas. Pode trabalhar em refeitórios de empresa que sirvam refeições ao pessoal;

- Executa nos diversos sectores de um refeitório trabalhos relativos ao serviço de refeições; prepara as salas levando e dispondo as mesas e cadeiras da forma mais conveniente; coloca nos balcões e nas mesas pão, fruta, sumos e outros artigos de consumo; recebe e distribui refeições; levanta tabuleiros das mesas e transporta-os para a copa; lava louça, recipientes e outros utensílios. Pode proceder a serviços de preparação das refeições embora não confeccionando. Executa ainda os serviços de limpeza e asseio dos diversos setores;

- É o trabalhador que organiza, coordena, orienta e vigia os serviços de um refeitório ou bar, requisita os géneros, utensílios e quaisquer outros produtos necessários ao normal funcionamento dos serviços; fixa ou colabora no estabelecimento das ementas, tomando em consideração o tipo de trabalhadores a que se destinam e o valor dietético dos alimentos; distribui as tarefas ao pessoal, velando pelo cumprimento das regras de higiene, eficiência e disciplina; verifica a qualidade e quantidade das refeições e elabora mapas explicativos das refeições fornecidas, para posterior contabilização. Pode ainda ser encarregado de receber os produtos e verificar se coincidem, em quantidade e qualidade, com os descritos nas requisições;

- Cuida das plantas, árvores, flores e sebes, podendo também cuidar da conservação dos campos de jogos;

- Vigia as entradas e saídas dos alunos e do pessoal ou visitantes das instalações e das mercadorias e receber correspondência;

- Cose manualmente ou à máquina peças de vestuário;

- Responsabiliza-se pela distribuição da roupa e pela existência da mesma e faz inventários periódicos;

- Passa a ferro, alisa peças de vestuário e outros artigos semelhantes, utilizando uma prensa, dobra as peças e arruma-as nos locais;

- Lava as peças de vestuário à mão ou à máquina, devendo carregar ou descarregar as peças da respetiva máquina;

- Vela pela defesa e conservação das instalações e valores confiados à sua guarda, registando as saídas de mercadorias, veículos e materiais;

- Desempenha o serviço de limpeza das instalações, podendo executar outras tarefas relacionadas com limpeza e informações.

Assistente educativo - É o trabalhador que desempenha as seguintes funções:

- Colaboração no âmbito da educação pré-escolar incluindo, sob a supervisão da educadora de infância, a realização de planos de atividades da classe e o desenvolvimento de atividade em sala;

- Colabora com os trabalhadores docentes dando apoio não docente;

- Vigia os alunos durante os intervalos letivos e nas salas de aula sempre que necessário;

- Acompanha os alunos em transportes, refeições, recreios, passeios, visitas de estudo ou outras atividades;

- Vigia os espaços do colégio, nomeadamente fazendo o controlo de entradas e saídas;

- Colabora em tarefas não especializadas na manutenção das instalações e dos espaços circundantes;

- Assegura o asseio das instalações, materiais e equipamentos;

- Presta apoio aos docentes das disciplinas com uma componente mais prática na manutenção e arrumação dos espaços e materiais;

- Assegura o funcionamento dos serviços de apoio, tais como: reprografia, papelaria, bufete e PBX.

Técnico - É o trabalhador que desempenha funções que exigem um conhecimento prático e/ou teórico especializado em funções de apoio e colaboração com a área pedagógica ou em funções das áreas administrativa, de manutenção ou de serviços.

Técnico superior - É o trabalhador não docente que desempenha funções que exigem um conhecimento prático e/ou teórico elevado nas áreas pedagógica, administrativa, de manutenção ou de serviços. Tendencialmente, é um trabalhador com licenciatura ou grau superior e com responsabilidade de gestão de serviços ou equipas.

Especialista - Categoria de classificação opcional pela entidade empregadora considerando a especial complexidade técnica das tarefas desempenhadas e a exigência acrescida de responsabilidade do trabalhador para o seu desempenho.

ANEXO II

Tabelas salariais

Tabela A - Docentes com habilitação profissional e psicólogos

Anos completos de serviço	Nível	Retribuição
0 anos	A9	1 125,00 €
1 ano		
2 anos		
3 anos		
4 anos	A8	1 395,00 €
5 anos		
6 anos		
7 anos		
8 anos	A7	1 481,82 €
9 anos		
10 anos		
11 anos		
12 anos	A6	1 718,46 €
13 anos		
14 anos		
15 anos		
16 anos	A5	1 867,69 €
17 anos		
18 anos		
19 anos		
20 anos	A4	1 932,83 €
21 anos		
22 anos		
23 anos		
24 anos	A3	2 054,41 €
25 anos		
26 anos		
27 anos		
28 anos	A2	2 402,16 €
29 anos		
30 anos		
31 anos		
32 anos	A1	3 050,00 €
33 anos		
34 anos		

Tabela B - Docentes de cursos extracurriculares, outros docentes não incluídos no currículo obrigatório e outros docentes do 2.º e 3.º ciclos

Anos completos de serviço	Nível	Retribuição
0 anos	B7	900,00 €
1 ano		
2 anos		
3 anos		
4 anos	B6	964,01 €
5 anos		
6 anos		
7 anos		
8 anos	B5	1 162,64 €
9 anos		
10 anos		
11 anos		
12 anos	B4	1 200,65 €
13 anos		
14 anos		
15 anos		
16 anos	B3	1 232,69 €
17 anos		
18 anos		
19 anos		
20 anos	B2	1 250,00 €
21 anos		
22 anos		
23 anos		
24 anos	B1	1 350,00 €
25 anos		
26 anos		
27 anos		
28 anos		
29 anos		
30 anos		
31 anos		
32 anos		
33 anos		
34 anos		

Tabela dos não docentes

	C - Assistentes serviços de apoio		D - Assistentes educativos		E - Técnicos		F - Técnicos superiores		G - Especialistas	
Anos	Nível	Retribuição	Nível	Retribuição	Nível	Retribuição	Nível	Retribuição	Nível	Retribuição
0 anos	C8	585,00 €	D8	600,00 €	E8	650,00 €	F8	1 000,00 €	G8	1 125,00 €
1 ano										
2 anos										
3 anos										
4 anos										
5 anos	C7	595,00 €	D7	635,00 €	E7	690,00 €	F7	1 055,00 €	G7	1 395,00 €
6 anos										
7 anos										
8 anos										
9 anos										
10 anos	C6	615,00 €	D6	665,00 €	E6	740,00 €	F6	1 160,00 €	G6	1 510,00 €
11 anos										
12 anos										
13 anos										
14 anos										
15 anos	C5	635,00 €	D5	685,00 €	E5	815,00 €	F5	1 275,00 €	G5	1 650,00 €
16 anos										
17 anos										
18 anos										
19 anos										
20 anos	C4	665,00 €	D4	715,00 €	E4	850,00 €	F4	1 435,00 €	G4	1 700,00 €
21 anos										
22 anos										
23 anos										
24 anos										
25 anos										
26 anos	C3	695,00 €	D3	745,00 €	E3	900,00 €	F3	1 585,00 €	G3	1 900,00 €
27 anos										
28 anos										
29 anos										
30 anos										
31 anos										
32 anos	C2	725,00 €	D2	775,00 €	E2	950,00 €	F2	1 635,00 €	G2	2 100,00 €
33 anos										
34 anos										
35 anos										
36 anos										
37 anos	C1	760,00 €	D1	835,00 €	E1	985,00 €	F1	1 670,00 €	G1	2 135,00 €

Para efeitos do disposto na alínea g) do número 1 do artigo 492.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, os outorgantes declaram que a presente convenção coletiva abrange um empregador.

Para o mesmo efeito, as associações sindicais subscritores estiveram que a convenção abrange potencialmente 186 trabalhadores.

Lisboa, aos 14 de novembro de 2017.

Colégio Valsassina, SA:

Dr. João Frederico Total de Valsassina Heitor, cartão de cidadão n.º 04807901 4 ZY2, válido até 6 de julho de 2020, na qualidade de presidente do conselho de administração, com poderes bastantes para este ato.

Sindicato dos Professores da Grande Lisboa - SPGL:

Prof. Graça Maria Cabral de Sousa Morgado dos Santos, cartão de cidadão n.º 4785954, na qualidade de mandatária com poderes bastantes para este ato, conforme credencial para o efeito.

Sindicato Nacional dos Psicólogos - SNP:

Dr. João Filipe Madeira da Silva Freire, cartão de cidadão n.º 12455897 6ZY1, na qualidade de mandatário com poderes bastantes para este ato, conforme credencial para o efeito.

Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas e Atividades Diversas - STAD:

Vivalda Silva, cartão de cidadão n.º 6658206, na qualidade de mandatária, com poderes bastantes para este ato, conforme credencial para o efeito.

Depositado em 23 de fevereiro de 2018, a fl. 45 do livro n.º 12, com o n.º 21/2018, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Acordo de empresa entre a Sociedade de Transportes Colectivos do Porto, SA (STCP) e o Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes da Área Metropolitana do Porto - STTAMP (acordo sobre formação profissional de motoristas SP) - Alteração

A Sociedade de Transportes Colectivos do Porto, SA (STCP) e o Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes da Área Metropolitana do Porto - STTAMP, acordam na revisão parcial do AE sobre formação profissional dos motoristas SP, cujo texto consolidado foi publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 13, de 8 de abril de 2016, e objeto de posterior alteração nos termos que constam do *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 5, de 8 de fevereiro de 2017, ao abrigo do

disposto no artigo 131.º, número 9, do Código do Trabalho, no seguintes termos:

Cláusula única

1- Os outorgantes acordam em alterar o número 2 da cláusula 2.ª e aditar uma nova disposição na cláusula 3.ª; a intercalar entre o atual número 9 e o atual número 10, que é numerada como 9-A, nos seguintes termos:

Cláusula 2.ª

Vigência

1- (...)

2- O AE/FP - Motoristas SP vigorará até 31 de dezembro de 2018, podendo, porém, qualquer das partes proceder à respetiva denúncia com efeitos imediatos, sem prejuízo do mesmo continuar-se a aplicar a todos os trabalhadores que à data da denúncia já tenham iniciado a formação promovida pela STCP para a aquisição do CAM, ou que já a tenham concluído mas estejam a aguardar a emissão do respetivo certificado.

3- (...)

Cláusula 3.ª

Formação profissional de motoristas SP para a obtenção do CAM

4- (...)

5- (...)

6- (...)

7- (...)

8- (...)

9- (...)

9-A- O disposto no número anterior não é aplicável nos casos em que o trabalhador mediante solicitação escrita a apresentar à STCP com a antecedência suficiente para o efeito, comunique que pretende ser escalado sem observância do intervalo nele referido, caso em que a STCP, em função das necessidades de funcionamento dos serviços, poderá ou não proceder ao escalonamento solicitado pelo trabalhador.

10- (...)

11- (...)

12- (...)

13- (...)

14- (...)

2- O demais clausulado do AE ora revisto mantém-se integralmente em vigor até à data acordada no número 1.

3- O presente acordo não altera o âmbito pessoal e geográfico do AE ora revisto.

Declaração

Em cumprimento do disposto na alínea c) do número 4 do artigo 494.º, e na alínea g) do número 1, do artigo 492.º, ambos do Código do Trabalho, os outorgantes declaram que o presente acordo abrange a empresa outorgante e estimam serem abrangidos 180 trabalhadores.

Porto, 22 de janeiro de 2018.

O conselho de administração da Sociedade de Transportes Colectivos do Porto, SA (STCP):

Vogais executivos:

Eng.º Ângelo Augusto Santos Oliveira.

Dr.ª Isabel Maria de Oliveira Botelho Moniz da Cruz Vilaça.

O Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes da Área Metropolitana do Porto - STTAMP:

Mandatários:

Zeferino Alberto Moreira Silva.

Abílio Soares Moreira.

Paulo Manuel Correia Costa.

Depositado em 23 de fevereiro de 2018, a fl. 45 do livro n.º 12, com o n.º 20/2018, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Contrato coletivo entre a Associação Nacional das Indústrias de Duas Rodas, Ferragens, Mobiliário e Afins e o SINDEL - Sindicato Nacional da Indústria e da Energia e outro - Integração em níveis de qualificação

Nos termos do despacho do Secretário de Estado Adjunto do Ministro do Emprego e da Segurança Social, de 5 de março de 1990, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 11, de 22 de março de 1990, procede-se à integração em níveis de qualificação das profissões que a seguir se indicam, abrangidas pelo CC mencionado em título, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 47, de 22 de dezembro de 2017.

1- Quadros superiores

Analista informático

Chefe de serviços (1.º e 2.º escalão)

Contabilista

Quadro superior nível VI

Quadro superior nível V

Quadro superior nível IV

Quadro superior nível III

Quadro superior nível II

Quadro superior nível I

Técnico industrial de organização e gestão (1.º e 2.º escalão)

2- Quadros médios

2.1- Técnicos administrativos

Chefe de secção

Chefe de vendas

Programador informático

Técnico de contabilidade (1.º e 2.º escalão)

Técnico de informática

2.2- Técnicos de produção e outros

Agente de métodos

Desenhador projetista

Técnico industrial (1.º, 2.º e 3.º escalão)

3- Encarregados, contramestres, mestres e chefes de equipa

Chefe de linha de montagem

Encarregado

4- Profissionais altamente qualificados

4.1- Administrativos, comércio e outros

Agente de compras (1.º e 2.º escalão)

Correspondente em línguas estrangeiras

Operador de informático (1.º e 2.º escalão)

Técnico administrativo (1.º e 2.º escalão)

Técnico comercial e marketing (1.º e 2.º escalão)

Técnico de secretariado (1.º e 2.º escalão)

Técnico de saúde, segurança e ambiente

4.2- Produção

Chefe de equipa

Desenhador (1.º, 2.º e 3.º escalão)

Soldador especializado (1.º, 2.º e 3.º escalão)

Técnico de eletrónica

Técnico de laboratório principal

Técnico de manutenção eletromecânica (1.º, 2.º e 3.º escalão)

Técnico de produção (1.º, 2.º e 3.º escalão)

Técnico de qualidade (1.º e 2.º escalão)

5- Profissionais qualificados

5.1- Administrativos

Assistente administrativo (1.º, 2.º e 3.º escalão)

5.2- Comércio

Agente de aprovisionamento (1.º e 2.º escalão)

Caixeiro (1.º, 2.º e 3.º escalão)

5.3- Produção

Afinador (1.º, 2.º e 3.º escalão)

Assistente de qualidade (1.º, 2.º e 3.º escalão)

Assistente de produção (1.º, 2.º e 3.º escalão)

Carpinteiro (1.º, 2.º e 3.º escalão)

Controlador de qualidade (1.º e 2.º escalão)

Eletricista (1.º, 2.º e 3.º escalão)

Eletromecânico

Estofador (1.º, 2.º e 3.º escalão)

Fogoeiro (1.º, 2.º e 3.º escalão)

Forneiro (1.º, 2.º e 3.º escalão)

Fundidor/Moldador (1.º, 2.º e 3.º escalão)

Instalador de refrigeração, ar condicionado, ventilação e aquecimento (1.º, 2.º e 3.º escalão)

Mecânico (1.º, 2.º e 3.º escalão)

Moldador/Modelador (1.º, 2.º e 3.º escalão)

Operador de máquinas - ferramentas (1.º, 2.º e 3.º escalão)

Operador de máquinas qualificado (1.º, 2.º e 3.º escalão)

Operador de limpezas industriais (1.º, 2.º e 3.º escalão)

Pintor (1.º, 2.º e 3.º escalão)

Serralheiro de construção de estruturas metálicas (1.º, 2.º

e 3.º escalão)

Serralheiro de moldes, cunhos e cortantes (1.º, 2.º e 3.º escalão)

Serralheiro mecânico (1.º, 2.º e 3.º escalão)

Soldador (1.º, 2.º e 3.º escalão)

Técnico de laboratório (1.º, 2.º e 3.º escalão)

Técnico de logística industrial (1.º e 2.º escalão)

5.4- Outros

Motorista (1.º e 2.º escalão)

6- Profissionais semiquualificados (especializados)

6.1- Administrativos, comércio e outros

Trabalhador não especializado

Rececionista industrial (1.º e 2.º escalão)

6.2- Produção

Abastecedor (1.º, 2.º e 3.º escalão)

Assistente de logística industrial (1.º, 2.º e 3.º escalão)

Assistente de manutenção eletromecânica (1.º, 2.º e 3.º escalão)

Auxiliar de produção

Embalador (1.º e 2.º escalão)

Estampador - Prensador (1.º, 2.º e 3.º escalão)

Ferrageiro (1.º, 2.º e 3.º escalão)

Montador (1.º, 2.º e 3.º escalão)

Operador de manobras (1.º e 2.º escalão)

Operador de tratamentos químicos, eletroquímicos, térmicos ou mecânicos (1.º, 2.º e 3.º escalão)

Operador de máquinas (1.º, 2.º e 3.º escalão)

Polidor (1.º, 2.º e 3.º escalão)

Acordo de empresa entre a Empresa de Transportes do Rio Guadiana, L.^{da} e o Sindicato dos Transportes Fluviais, Costeiros e da Marinha Mercante e outro - Retificação

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 37, de 8 de outubro de 2017, encontra-se publicado o acordo de empresa mencionado em epígrafe, o qual enferma de inexatidão, impondo-se, por isso, a necessária correção.

Assim, na página 3659, onde se lê:

«Cláusula 83.^a

Licença parental exclusiva do pai

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

Deve-se ler:

«Cláusula 83.^a

Licença parental exclusiva do pai

1- É obrigatório o gozo pelo pai de uma licença parental de 15 dias úteis, seguidos ou interpolados, nos 30 dias seguintes ao nascimento do filho, 5 dos quais gozados de modo consecutivos imediatamente a seguir a este.»

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

De acordo com o estipulado na cláusula 53.^a do contrato coletivo entre a Associação Portuguesa das Indústrias de Cerâmica e de Cristalaria - APICER e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos, Abrasivos, Vidros e Similares, Construção Civil e Obras Públicas (SINTICAVS) - (indústria da cerâmica - pessoal fabril) - Constituição da comissão paritária, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 37, de 8 de outubro de 2017, foi constituída pelas entidades outorgantes uma comissão paritária com a seguinte composição:

Em representação da Associação Portuguesa das Indústrias de Cerâmica e de Cristalaria - APICER:

Membros efetivos:

Dr.ª Maria Albertina da Silva Sequeira.

Dr. Francisco António Tavares Gomes.

Membros suplentes:

Dr.ª Cláudia Raquel da Costa Nunes Ferreira Palhais de Almeida.

Dr.ª Cristina Maria Pinto Carvalho de Sousa Machado.

Em representação do Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos, Abrasivos, Vidros e Similares, Construção Civil e Obras Públicas (SINTICAVS) - (indústria da cerâmica - pessoal fabril):

Membros efetivos:

Dr. Nelson Neves de Almeida.

Eurico José dos Santos Mourão.

Membros suplentes:

Acácio Luís Batista Esteves.

José Carlos Santos Cerveira.

DECISÕES ARBITRAIS

...

AVISOS DE CESSAÇÃO DA VIGÊNCIA DE CONVENÇÕES COLETIVAS

...

ACORDOS DE REVOGAÇÃO DE CONVENÇÕES COLETIVAS

...

JURISPRUDÊNCIA

...

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

I - ESTATUTOS

SPBraga - Sindicato dos Polícias de Braga - Constituição

Estatutos aprovados em 22 de janeiro de 2018.

Introdução

O SPBraga - Sindicato dos Polícias de Braga, adiante designado por sindicato ou Sindicato dos Polícias de Braga, é uma associação sindical que visa defender os direitos dos polícias.

O sindicato centra a sua atuação na procura da dignificação da função policial e na melhoria das condições socioeconómicas dos polícias, assim como na defesa da progressão

nas carreiras com um trajeto comum a todos os polícias.

O sindicato lutará a fim de conseguir que os polícias possam segurar a responsabilidade civil extracontratual, que lhes seja imputada por atos praticados em serviço. As verbas que os polícias entregam para os Serviços Sociais e para o Cofre, poderão ser por eles utilizadas para custear aquela responsabilidade, pelo que, o sindicato defende a não obrigatoriedade de descontos para os Serviços Sociais e para o Cofre de Previdência.

O sindicato defende ainda a possibilidade dos polícias poderem utilizar, de entre as peças de fardamento legalmente aprovadas, aquelas adequadas a lhes proporcionar bem-estar, independentemente do calendário.

CAPÍTULO I

Denominação, âmbito e sede

Artigo 1.º

Denominação

1- SPBraga - Sindicato dos Polícias de Braga, adiante abreviadamente designado por Sindicato dos Polícias de Braga e, ou sindicato, é uma associação sindical composta por pessoal com funções policiais em serviço efetivo nos quadros da Polícia de Segurança Pública.

2- SPBraga - Sindicato dos Polícias de Braga tem o número de pessoa colectiva (NIPC) 514705027.

Artigo 2.º

Âmbito

O sindicato exerce a sua atividade nos concelhos de Braga, Guimarães, Famalicão e Barcelos.

Artigo 3.º

Sede

1- O sindicato tem a sua sede no concelho de Braga.

2- O endereço da sede é aquele aprovado na assembleia constituinte do sindicato.

3- A alteração do endereço da sede é aprovada em assembleia geral.

CAPÍTULO II

Princípios fundamentais

Artigo 4.º

Autonomia

O sindicato é uma organização autónoma, independente do Estado, do Governo, das confissões religiosas, dos partidos políticos e de quaisquer outras associações de natureza política, cultural, social ou desportivo, de carácter público ou privado.

Artigo 5.º

Sindicalismo democrático

1- O sindicato rege-se pelos princípios do sindicalismo democrático, baseados na eleição periódica e por escrutínio secreto dos seus corpos gerentes e na participação activa dos seus associados.

2- No relacionamento e tratamento pessoal, enquanto relações sindicais, entre dirigentes, entre delegados, entre associados, e entre uns e outros, o sindicato não distingue nem carreiras nem categorias profissionais.

Artigo 6.º

Direito de tendência

1- O sindicato reconhece a existência no seu seio de diversas correntes de opinião, cuja organização é da responsabili-

dade das mesmas.

2- As correntes de opinião exprimem-se através do exercício do direito de participação dos associados em todos os órgãos, não se sobrepondo ao direito de participação de cada associado individualmente considerado.

3- O direito de tendência é garantido a todos os associados.

Artigo 7.º

Âmbito e conteúdo da tendência

1- Cada tendência constitui uma formação integrante do sindicato, de acordo com o princípio da representatividade, sendo os seus poderes e competências exercidos tendo em vista a realização dos fins previstos nos presentes estatutos.

2- As tendências constituem formas de expressão sindical própria, organizadas na base de determinada conceção política, social ou ideológica, ainda que subordinadas aos princípios democráticos e aos presentes estatutos.

Artigo 8.º

Constituição da tendência

1- As tendências constituem-se na observância dos princípios democráticos e dos presentes estatutos, e aprovam as normas pelas quais se regem.

2- A constituição de cada tendência formaliza-se mediante comunicação dirigida ao presidente da mesa da assembleia geral.

3- Na comunicação, referida no número anterior, deve constar a designação da tendência bem como quais os associados que a integram.

4- Recebida a comunicação da mesma, a mesa da assembleia geral dá conhecimento aos associados aquando da primeira assembleia que àquela se siga.

Artigo 9.º

Reconhecimento da tendência

1- O reconhecimento de qualquer tendência é da competência da assembleia geral.

2- Só serão reconhecidas as tendências que representem, pelo menos, 5 % dos associados.

3- Da decisão da assembleia geral cabe recurso nos termos do Direito.

Artigo 10.º

Abrangência do direito de tendência

1- Além dos deveres previstos nos presentes estatutos para os demais associados, as tendências devem:

a) Contribuir para o reforço da unidade democrática de todos os polícias;

b) Apoiar as ações determinadas pelos órgãos do sindicato;

c) Impedir a instrumentalização político partidária do sindicato;

d) Evitar quaisquer ações que possam enfraquecer ou dividir o movimento sindical democrático.

2- Além dos direitos previstos nos presentes estatutos para os demais associados, as tendências tem o direito de:

a) Ser ouvidas pelos órgãos do sindicato;

- b) Expressar as suas posições junto dos órgãos do sindicato;
- c) Propor listas para as eleições para os corpos gerentes.

3- O voto de cada associado é livre, não estando sujeito à disciplina da tendência que o representa.

4- Os associados agrupados em tendências, exprimindo diversas correntes de opinião, podem candidatar-se à eleição para os corpos gerentes em lista própria ou integrados em lista única.

5- Os membros que integrem os órgãos do sindicato não estão subordinados à disciplina das tendências, através de cujas listas foram eleitos, devendo agir com total isenção.

Artigo 11.º

Associação de tendências

Cada tendência pode associar-se com as demais para qualquer fim estatutário em eleições ou fora delas.

CAPÍTULO III

Fins e competência

Artigo 12.º

Fins

1- O sindicato visa defender os direitos dos polícias, na procura da dignificação da função policial e na melhoria das suas condições socioeconómicas.

2- O sindicato procurará apoiar e intervir na defesa dos direitos dos seus associados em quaisquer processos de natureza disciplinar ou judicial.

3- O sindicato procurará celebrar protocolos no interesse dos polícias.

4- O sindicato lutará pela alteração legislativa que retire aos polícias a obrigatoriedade de descontos para os Serviços Sociais e para o Cofre de Previdência.

5- O sindicato lutará pela alteração legislativa que permita aos polícias optarem, individualmente, de entre as peças de fardamento legalmente aprovadas, por aquelas adequadas a lhes proporcionar bem-estar a cada momento.

6- O sindicato lutará pela adequação do regime de contínuas e honras.

Artigo 13.º

Competência

A competência do sindicato é aquela que a lei confere às associações sindicais dos polícias.

CAPÍTULO IV

Forma de obrigar o sindicato

Artigo 14.º

Quem obriga o sindicato

O sindicato obriga-se pela assinatura de, pelo menos, dois membros da direção, sendo um deles, obrigatoriamente, o presidente ou, em caso de impedimento, quem o substitua no termos previstos nos presentes estatutos.

CAPÍTULO V

Associados

Artigo 15.º

Direito de filiação

1- Podem adquirir a qualidade de associado, o pessoal com funções policiais em serviço efetivo nos quadros da Polícia de Segurança Pública e que se encontrem a exercer a sua atividade na área geográfica de atuação do sindicato.

2- O associado não poderá estar simultaneamente filiado, enquanto polícia, noutro sindicato de polícias.

3- Aquando do pedido de filiação o candidato a associado preenche e entrega uma ficha de inscrição.

4- Na ficha de inscrição o candidato a associado indica e declara:

- a) Nome;
- b) Número de matrícula;
- c) Endereço de correio eletrónico particular para futuras comunicações;
- d) Morada;
- e) Não estar filiado noutro sindicato de polícias;
- f) Que estando ainda filiado noutro sindicato de polícias já requereu a desfiliação e disso faz prova;
- g) Reconhecer a igualdade entre todos os que compõem o sindicato, independentemente das carreiras e categorias profissionais de cada um;
- h) Conhecer e aceitar os estatutos do sindicato.

5- Recebida a ficha de inscrição e depois desta aceite, o presidente da direção emite, a favor do interessado, uma declaração que atesta a qualidade de associado e que lhe é remetida por correio eletrónico.

Artigo 16.º

Admissão dos candidatos

A aceitação ou recusa de filiação, nos termos destes estatutos, é da competência da direção do sindicato e da sua decisão de recusa caberá recurso para a mesa da assembleia geral, que o fará constar na ordem de trabalhos e que será apreciado na primeira assembleia geral após a sua interposição, sendo decidido por maioria dos votos que representem pelo menos dois terços dos associados presentes.

Artigo 17.º

Perda da qualidade de associado

Perde a qualidade de associado aquele que:

- a) Deixar de exercer funções, em efetividade de serviço, nos quadros da Polícia de Segurança Pública;
- b) Seja punido com a sanção de expulsão do sindicato e
- c) Por escrito solicite a desfiliação à direção do sindicato.

Artigo 18.º

Suspensão da qualidade de associado

Suspende a qualidade de associado aquele que:

- a) O solicite por escrito à direção do sindicato;

b) Seja sancionado em processo disciplinar com sanção de suspensão e

c) Passe a exercer funções em local para lá do âmbito geográfico do sindicato.

Artigo 19.º

Readmissão de associados

1- O associado que haja deixado de o ser pode ser readmitido a seu pedido, logo que cessem os factos que fizeram perder aquela qualidade.

2- Quando a perda de qualidade de associado se deva à aplicação de sanção disciplinar de expulsão, a readmissão só poderá ocorrer passados dois anos e após aprovação em assembleia geral por unanimidade dos votos dos associados presentes.

Artigo 20.º

Direitos dos associados

1- São direitos do associado:

a) Ser informado de toda a atividade do sindicato e requerer ser ouvido pelos órgãos e consultar as atas;

b) Participar e intervir nas assembleias gerais;

c) Eleger e ser eleito para os órgãos e estruturas do sindicato, não podendo, contudo, desempenhar, em efetividade de funções, mais do que um cargo sindical;

d) Requerer, na observância dos presentes estatutos, a convocação da assembleia geral;

e) Reclamar e denunciar perante os órgãos actos e factos que considere lesivos dos seus interesses individuais e coletivos;

f) Participar nas deliberações que lhe digam diretamente respeito, embora sem direito a voto de houver conflito de interesses;

g) Beneficiar do apoio que o sindicato proporcione aos associados.

2- No exercício dos seus direitos, o associado não pode exigir do sindicato mais do que é proporcionado aos demais associados nem para além do previsto nos presentes estatutos.

Artigo 21.º

Deveres dos associados

São deveres do associado:

a) Informar a direção do sindicato em caso de perda das condições para obtenção da qualidade de associado;

b) Preservar e contribuir para a honra e dignidade do sindicato;

c) Ser verdadeiro e cordial com os membros dos corpos gerentes, com os delegados e com os outros associados;

d) Cumprir as deliberações emanadas pelos órgãos do sindicato;

e) Sem prejuízo do direito de recurso reconhecer a validade das sanções impostas;

f) Conhecer, aceitar e cumprir os estatutos do sindicato;

g) Cumprir as funções para as quais seja eleito;

h) Denunciar aos órgãos as irregularidades de que tenha

conhecimento;

i) Reconhecer a igualdade entre todos os que compõem o sindicato, independentemente das carreiras e categorias profissionais de cada um;

j) Pagar as quotas que possam ser aprovadas em assembleia geral.

CAPÍTULO VI

Organização do sindicato

SECÇÃO I

Enumeração dos órgãos

Artigo 22.º

Órgãos do sindicato

1- São órgãos do sindicato:

a) A assembleia geral;

b) A mesa da assembleia geral;

c) A direção;

d) O conselho fiscal;

e) O conselho deontológico;

f) O conselho de fiscalização.

2- Os órgãos previstos nas alíneas b) a f), do número anterior, são os corpos gerentes do sindicato.

Artigo 23.º

Duração do mandato dos membros dos corpos gerentes

1- A duração do mandato dos membros dos corpos gerentes é quadrienal.

2- Os mandatos contam-se por anos civis completos.

3- As eleições realizam-se durante o mês de outubro do último ano do mandato, contudo nunca antes de decorridos três meses após a aprovação do processo eleitoral.

4- Os membros eleitos iniciam funções a 1 (um) de janeiro após as eleições ou logo que possível se motivo de força maior desde logo não o permitir.

5- Se por motivo de força maior as eleições não se realizarem ou realizadas forem impugnadas, os membros em exercício de funções mantêm-se até à entrada em funções dos novos membros.

6- Os membros dos corpos gerentes eleitos mantêm-se em funções até serem substituídos, nos termos dos presentes estatutos, ou até à extinção do sindicato.

SECÇÃO II

Assembleia geral

Artigo 24.º

Composição, coordenação e funções da assembleia geral

1- A assembleia geral é o órgão máximo do sindicato e é composta por todos os associados no pleno uso dos seus direitos sindicais.

2- Assembleia geral é coordenada pelo presidente da mesa.

3- A assembleia geral tem funções exclusivamente deliberativas e decide por voto direto, secreto e universal.

4- As deliberações da assembleia geral são tomadas por maioria simples dos votos dos associados presentes, exceto se os estatutos definirem expressamente regime diferente.

Artigo 25.º

Competência da assembleia geral

1- Compete à assembleia geral deliberar sobre:

a) A destituição da mesa da assembleia geral, da direção, do conselho fiscal, do conselho deontológico, do conselho de fiscalização, deliberação votada e aprovada por maioria dos votos que representem pelo menos dois terços dos associados presentes;

b) Por proposta do presidente da direção, a destituição do conselho fiscal, do conselho deontológico, deliberação votada e aprovada por maioria dos votos que representem pelo menos dois terços dos associados presentes;

c) Por proposta do presidente do conselho de fiscalização, a destituição da direção, do conselho fiscal, do conselho deontológico, deliberação votada e aprovada por maioria dos votos que representem pelo menos dois terços dos associados presentes;

d) Por proposta dos presidentes da mesa da assembleia geral, da direção, do conselho fiscal, do conselho deontológico, do conselho de fiscalização, demitir parte dos respetivos membros, deliberação votada e aprovada por maioria dos votos que representem pelos menos dois terços dos associados presentes;

e) Designar, em caso de destituição dos órgãos, no seu todo ou em parte, até novas eleições, os novos membros de entre os associados;

f) As propostas apresentadas pelos órgãos do sindicato;

g) Apreciar e decidir sobre os recursos apresentados pelos associados;

h) Apreciar e decidir sobre os recursos apresentados pelos associados aquando da aplicação da sanção disciplinar, votados e aprovados por unanimidade dos votos dos associados presentes, não podendo o associado visado exercer o seu direito de voto;

i) Apreciar e decidir todas as reclamações e denúncias apresentadas pelos associados;

j) Decretar formas de luta;

k) Eleger e destituir os delegados sindicais, por voto direto, presencial e secreto;

l) Autorizar a direção a abrir contas bancárias tituladas pelo sindicato.

2- Em caso de destituição dos membros da direção, a assembleia geral pode no momento também destituir os membros dos restantes órgãos.

3- Cabe à assembleia geral, destituir um membro, isolado, dos corpos gerentes do sindicato, se o pedido tiver origem no próprio.

4- Cabe à assembleia geral fiscalizar a mesa.

5- Das deliberações da assembleia geral cabe recurso para o tribunal.

Artigo 26.º

Funcionamento da assembleia geral

1- A assembleia geral reunirá, em sessão ordinária, anualmente, entre os dias 16 (dezanove) do mês de janeiro e 28 (vinte e oito) do mês de fevereiro, convocada com a antecedência mínima de trinta dias.

2- A assembleia geral reunirá, em sessão extraordinária, por decisão do presidente da mesa ou por requerimento do presidente da direção, convocada com a antecedência mínima de sessenta dias.

3- A assembleia geral reunirá ainda, em sessão extraordinária, por requerimento dos interessados que representem pelo menos 25 % dos associados, convocada com a antecedência mínima de sessenta dias.

4- Os requerimentos para a convocação da assembleia geral extraordinária serão dirigidos, por escrito, ao presidente da mesa da assembleia geral e neles constarão sempre a sua fundamentação e a ordem de trabalhos.

5- A convocação das assembleias gerais, com indicação do dia, horário, locais de funcionamento e ordem de trabalhos, é feita pelo presidente da mesa da assembleia geral através de correio enviado aos associados para o endereço eletrónico por eles indicados.

6- A assembleia iniciará os seus trabalhos à hora marcada se estiverem presentes pelo menos metade dos seus associados.

7- Se à hora marcada não estiverem presentes os associados necessários previstos no número anterior, a assembleia iniciar-se-á trinta minutos depois, podendo deliberar por maioria dos votos dos associados presentes, sem prejuízo da exigência de maiorias qualificadas nos termos dos presentes estatutos.

Artigo 27.º

Sessão ordinária

1- Em sessão ordinária, a assembleia geral toma conhecimento das atas elaboradas pelos outros órgãos, a direção, o conselho fiscal, o conselho deontológico e o conselho de fiscalização, que estes elaboram até ao dia 15 (quinze) do mês de janeiro, nas quais, sumariamente, apresentam o trabalho executado no ano civil anterior e o seu resultado ou expectativa futura.

2- Em sessão ordinária, a assembleia geral aprecia e vota, o plano de atividades e o orçamento apresentados pela direção, e o relatório e contas apresentados pelo conselho fiscal.

3- Nesta sessão são ainda discutidos e decididos todos os requerimentos apresentados ao presidente da mesa da assembleia geral até ao dia 31 de dezembro do ano civil anterior.

4- O presidente da mesa da assembleia geral, poderá, até à convocação da assembleia, incluir na ordem de trabalhos outros assuntos ou requerimentos que lhe cheguem, se o entender oportuno.

5- O presidente da mesa poderá propor, à assembleia geral, a inclusão de outros assuntos ou requerimentos na ordem de trabalhos, que lhe cheguem antes ou naquele momento.

Artigo 28.º

Sessão extraordinária

1- Em sessão extraordinária, a assembleia geral discute e decide apenas sobre os requerimentos e assuntos que constem na ordem de trabalhos.

2- A assembleia geral, em sessão extraordinária, aprova as deliberações por maioria dos votos que representem pelos menos dois terços dos associados presentes, sem prejuízo de outro regime de maior qualificação prevista nos presentes estatutos.

SECÇÃO III

Mesa da assembleia geral

Artigo 29.º

Composição da mesa assembleia geral

1- A mesa da assembleia geral é composta por um presidente, um vice-presidente e um secretário e dois vogais.

2- A mesa da assembleia geral é eleita em lista conjunta com os restantes corpos gerentes.

3- A mesa da assembleia geral só pode deliberar validamente com a presença da maioria dos seus membros.

4- As deliberações são tomadas por maioria simples de votos dos seus membros.

Artigo 30.º

Competência dos membros da mesa assembleia geral

1- Compete ao presidente da mesa:

a) Convocar as assembleias, preparar a ordem e dirigir os trabalhos;

b) Dar a conhecer à assembleia os requerimentos e recursos apresentados;

c) Dar a conhecer as atas remetidas pelos órgãos;

d) Assinar as atas da assembleia geral;

e) Dar a conhecer as atas da assembleia geral a todos os associados;

f) Guardar e conservar as atas da assembleia geral;

g) Despachar e assinar o expediente que diga respeito à mesa;

h) Convocar as eleições;

i) Dar posse aos eleitos para os corpos gerentes do sindicato, divulgando, pública e imediatamente após as eleições, os resultados destas;

j) Verificar a regularidade das listas concorrentes apresentadas aos atos eleitorais;

k) Aceitar os recursos interpostos com fundamento em irregularidades eleitorais e despachá-los devidamente informados;

l) Aceitar os pedidos de demissão de membros dos corpos gerentes;

m) Dar posse aos delegados sindicais.

2- Compete ao secretário da assembleia geral redigir as atas, ler o expediente da assembleia, organizar os pedidos para o uso da palavra, servir de escrutinador dos atos de vo-

tação e assinar as atas juntamente com o presidente.

3- Os vogais auxiliam os membros da mesa.

4- O presidente e o vice-presidente, em caso de impedimento, são substituídos pelos vogais.

5- Em caso de impedimento dos restantes membros da mesa ou porque partes destes substituíram outros, os associados presentes na assembleia, escolhem, de entre si, os substitutos necessários.

SECÇÃO IV

A direção

Artigo 31.º

Composição da direção

1- A direção é composta por um presidente, dois vice-presidentes, um tesoureiro e um secretário.

2- A direção é eleita em lista conjunta com os restantes corpos gerentes.

3- Presidente da direção é considerado o presidente do sindicato.

4- O presidente da direção é coadjuvado pelos outros órgãos do sindicato, especialmente quando o solicitar.

Artigo 32.º

Competência da direção

1- A direção é o órgão executivo do sindicato.

2- A direção é o órgão que estabelece as relações do sindicato com todas e quaisquer entidades externas, sem prejuízo da representação pelos restantes órgãos do sindicato, em juízo, em ações interpostas para recurso ou impugnação ou em outros atos decorrentes de obrigações legais.

3- Compete à direção:

a) Dirigir e coordenar a ação do sindicato de acordo com os princípios definidos nos presentes estatutos e nas deliberações da assembleia geral;

b) Dar execução às deliberações tomadas pelos outros órgãos do sindicato;

c) Receber e responder à correspondência e comunicações remetidas por entidades externas;

d) Elaborar e apresentar anualmente à assembleia geral as propostas de plano de atividades e orçamento;

e) Arrecadar as receitas e satisfazer as despesas;

f) Administrar todos os bens do sindicato de que receberá um inventário na tomada de posse;

g) Autorizar, depois de aprovação da assembleia geral, a realização de despesas não previstas no orçamento anual;

h) Negociar e outorgar instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho;

i) Participar nos processos legislativos e representar o sindicato nas relações com os poderes públicos e com organismos inspetivos;

j) Admitir associados nos termos dos presentes estatutos;

k) Executar e fazer executar as disposições legais e estatutárias;

l) Prestar as obrigações legais junto da Autoridade Tribu-

tária a que o sindicato esteja sujeito;

m) Organizar e manter em dia os registos dos associados;
n) Readmitir, nos termos dos presentes estatutos, os associados que hajam sido expulsos ou se encontrem suspensos.

4- Compete em especial ao presidente da direção:

a) Guardar e conservar a ata constituinte;

b) Guardar e conservar as atas da direção;

c) Assinar as atas da direção;

d) Requerer a realização da assembleia geral para propor a destituição de outros corpos gerentes, no seu todo, e de delegados sindicais;

e) Representar o sindicato em todas as instâncias, nomeadamente em juízo e fora dele;

f) Aplicar as penas disciplinares;

g) Solicitar a colaboração para a execução de diligências e trabalhos, dentro e fora do sindicato, aos presidentes dos restantes órgãos, sem prejuízo do trabalho destes e sem ingerência nas suas competências próprias.

5- Compete em especial ao vice-presidente da direção:

a) Coadjuvar o presidente;

b) Suprir os impedimentos do presidente.

6- Compete em especial ao tesoureiro da direção:

a) Guardar as receitas e outros valores móveis, admissíveis nos termos dos presentes estatutos;

b) Apresentar em reunião da direção o projeto de orçamento ordinário e os orçamentos suplementares, quando necessários, e as contas do exercício;

c) Visar as despesas das rubricas orçamentais.

7- Compete, em especial, ao secretário da direção:

a) Preparar e apresentar, em reuniões da direção, todos os assuntos que careçam de deliberação;

b) Elaborar as atas das reuniões da direção.

Artigo 33.º

Funcionamento da direção

1- A direção só pode deliberar validamente com a presença da maioria dos seus membros.

2- Nos casos de necessidade de deliberação urgente ou de manifesta impossibilidade de reunir, as deliberações podem ser tomadas mediante discussão entre os seus membros através de meios eletrónicos, desde que nela participem a maioria dos membros.

3- As deliberações são tomadas por maioria simples de votos dos seus membros.

4- Os membros da direção são solidariamente responsáveis pelas deliberações tomadas pelo órgão e pela sua execução, devendo aceitar as decisões da maioria não podendo assumir posições que contrariem estas.

5- Todas as deliberações constarão em ata.

6- Nos casos previstos no número 2 do presente artigo, das comunicações, obrigatoriamente, constará em ata uma mensagem do presidente com a síntese final da discussão e a expressão da opinião dos participantes.

7- Para os levantamentos e movimentações de contas bancárias são necessárias as assinaturas do presidente da direção e a do tesoureiro.

Artigo 34.º

Recurso

Das resoluções e atos da direção cabe recurso para a assembleia geral.

Artigo 35.º

Resumo da actividade anual

Até 15 (quinze) de janeiro a direção elabora ata onde sumariamente faz constar a atividade levada a efeito no ano civil anterior.

SECÇÃO V

Conselho fiscal

Artigo 35.º

Composição do conselho fiscal

1- O conselho fiscal é composto por um presidente, um vice-presidente e um secretário.

2- O conselho fiscal é eleito em lista conjunta com os restantes corpos gerentes.

Artigo 37.º

Competência do conselho fiscal

1- O conselho fiscal tem competência em matéria económica, financeira e fiscal.

2- Compete ao conselho fiscal:

a) Examinar a contabilidade e os serviços de tesouraria do sindicato, reunindo com a direção sempre que necessário ao exercício das suas competências;

b) Dar parecer sobre as contas que lhe sejam apresentadas pela direção;

c) Apresentar à direção todas as sugestões do âmbito da gestão financeira que julgue de interesse para a existência do sindicato;

d) Guardar e conservar as atas do conselho fiscal.

3- Sempre que no exercício das competências, o conselho fiscal detete irregularidades insuscetíveis de correção que ponham em causa uma correta gestão económico-financeira, deve denunciá-lo ao conselho de fiscalização.

4- Nas situações prevista nas alíneas b) e c), do número 2 e no número 3, do presente artigo, o conselho fiscal, em reunião, elabora ata que é votada pelos seus membros.

5- O conselho fiscal só pode deliberar validamente com a presença da maioria dos seus membros.

6- As deliberações são tomadas por maioria simples de votos dos seus membros.

Artigo 38.º

Competência especial do presidente do conselho fiscal

Compete em especial ao presidente do conselho fiscal:

a) Assinar as atas do conselho fiscal;

b) Guardar e conservar as atas do conselho fiscal.

Artigo 39.º

Resumo da atividade anual

Até 15 (quinze) de janeiro o conselho fiscal elabora ata onde sumariamente faz constar a atividade levada a efeito no ano civil anterior.

SECÇÃO VI

Conselho deontológico

Artigo 40.º

Composição do conselho deontológico

1- O conselho deontológico é composto por um presidente, um secretário e um vogal.

2- O conselho deontológico é eleito em lista conjunta com os restantes corpos gerentes.

Artigo 41.º

Competência do conselho deontológico

1- O conselho deontológico é o órgão que instrui o poder disciplinar.

2- Compete ao conselho deontológico:

- a) Conhecer as infrações cometidas pelos associados, delegados e membros dos órgãos;
- b) Instruir os processos disciplinares e acusar;
- c) Guardar e manter os processos disciplinares;
- d) Guardar e conservar as atas do conselho deontológico.

Artigo 42.º

Competências especiais do presidente do conselho deontológico

Compete em especial ao presidente do conselho deontológico:

- a) Assinar as atas do conselho deontológico;
- b) Guardar e conservar as atas do conselho deontológico;
- c) Propor ao presidente da direção a aplicação das sanções disciplinares.

Artigo 42.º

Resumo da atividade anual

Até 15 (quinze) de janeiro o conselho deontológico elabora ata onde sumariamente faz constar a atividade levada a efeito no ano civil anterior.

SECÇÃO VII

Conselho de fiscalização

Artigo 43.º

Composição do conselho de fiscalização

1- O conselho de fiscalização é composto por um presidente, um secretário e três vogais.

2- O conselho de fiscalização é eleito em lista conjunta com os restantes corpos gerentes.

Artigo 45.º

Independência do conselho de fiscalização

1- O conselho de fiscalização é um órgão fiscalizador.

2- Os membros do conselho de fiscalização apenas respondem perante a assembleia geral.

3- Os membros do conselho de fiscalização, enquanto se mantiverem no exercício de funções não podem ser alvo de processo disciplinar.

4- A assembleia geral pode demitir todos ou parte dos elementos do conselho de fiscalização.

Artigo 46.º

Competência do conselho de fiscalização

1- No exercício das suas funções de fiscalização, os membros do conselho de fiscalização, têm, junto da direção, do conselho fiscal e do conselho deontológico, acesso a toda a documentação.

2- Aprecia a situação político-sindical e define as medidas necessárias à defesa dos direitos e interesses dos polícias.

3- Aprecia a actividade desenvolvida pelo sindicato com vista ao seu aperfeiçoamento e coordenação, bem como a atuação dos órgãos e dos seus membros.

4- Recebe de todos os outros órgãos, logo que elaboradas e assinadas, cópias de todas as atas.

5- Emite recomendações e pareceres, que não sendo seguidos pelos órgãos, são levados à assembleia geral.

6- Quando o conselho de fiscalização entenda haver urgência na salvaguarda dos interesses do sindicato, requer a convocação da assembleia geral, onde denuncia as irregularidades detetadas e propõe à aprovação das soluções.

Artigo 47.º

Competência especial do conselho de fiscalização

O conselho de fiscalização pode requerer a convocação da assembleia geral para propor a destituição, no seu todo, da direção, do conselho fiscal, do conselho deontológico.

Artigo 48.º

Competências especiais do presidente do conselho de fiscalização

Compete em especial ao presidente do conselho de fiscalização:

- a) Atribuir ao vogal e/ou secretário competência de fiscalização, para um dos órgãos a fiscalizar, que a cada ano civil deverão trocar;
- b) Assinar as atas do conselho de fiscalização;
- c) Guardar e conservar as atas do conselho de fiscalização.

Artigo 49.º

Competências especiais do secretário do conselho de fiscalização

Compete em especial ao secretário do conselho de fiscalização, elaborar as atas e auxiliar o presidente e o vogal.

Artigo 50.º

Reuniões

1- As reuniões do conselho de fiscalização ocorrem com a

presença de todos os seus membros.

2- As deliberações do conselho de fiscalização são aprovadas por unanimidade dos seus membros e constarão em ata.

Artigo 51.º

Resumo da atividade anual

Até 15 (quinze) de janeiro o conselho de fiscalização elabora ata onde sumariamente faz constar a atividade levada a efeito no ano civil anterior.

CAPÍTULO VII

Representação do sindicato

Artigo 52.º

Delegados do sindicato

1- Os delegados sindicais representam o sindicato nos locais de trabalho, junto dos polícias, colhendo e divulgando informação.

2- Os delegados sindicais são eleitos e destituídos pela assembleia geral, por voto direto e secreto.

3- O mandato dos delegados não pode ter duração superior a quatro anos.

4- Sem prejuízo do disposto no número anterior, a cada eleição de delegados sindicais, a assembleia geral delibera qual a duração do mandato.

5- Para diferentes locais de trabalho, a assembleia geral pode deliberar diferente duração do mandato dos delegados sindicais, sem prejuízo do disposto no número três do presente artigo.

6- O delegado sindical pode a todo o tempo pedir a sua destituição, que ocorre logo que seja comunicada à direção do sindicato e que é posteriormente formalizada pela assembleia geral.

Artigo 53.º

Competência dos delegados sindicais

Compete aos delegados sindicais:

a) Participar em reuniões convocadas pela direção e requerer a respetiva convocação;

b) Canalizar para a direção as propostas de admissão de candidatos a associados;

c) Representar o sindicato sempre que para tal hajam recebido mandato;

d) Exercer as atribuições que lhes sejam expressamente cometidas pela direção;

e) Manter a ligação entre o sindicato e os polícias;

f) Informar os polícias da atividade sindical;

g) Estimular a participação ativa dos polícias na vida sindical, motivando nomeadamente a sua inscrição no sindicato no caso de não serem filiados;

h) Colaborar com a direção.

CAPÍTULO VIII

Eleição dos corpos gerentes

Artigo 54.º

Locais e formas de voto

1- O voto é direto e secreto.

2- Não é permitido o voto por procuração.

3- O voto é exercido na sede do sindicato ou por correspondência, sendo exercido por correspondência tem de obedecer aos requisitos fixados no regulamento eleitoral.

Artigo 55.º

Processo eleitoral

1- A organização e gestão do processo eleitoral competem à mesa da assembleia geral.

2- A mesa da assembleia geral marca o início das negociações para que as listas concorrentes aprovem um projeto único para o regulamento eleitoral.

3- Na falta de acordo entre as listas concorrentes para um projeto único, a mesa da assembleia geral elabora um projeto do regulamento eleitoral, podendo delas colher contributos.

4- O processo eleitoral deve assegurar a igualdade de oportunidades e imparcialidade no tratamento das listas concorrentes.

5- Aprovado o regulamento eleitoral em assembleia geral, as eleições decorrem depois de passados pelo menos três meses.

Artigo 56.º

Capacidade eleitoral

À exceção dos corpos eleitos aquando da constituição do SPBraga - Sindicato dos Polícias de Braga, adquire a capacidade de poder ser eleito, o associado há mais de três anos no sindicato, contados desde a admissão até ao dia em que a mesa da assembleia geral marca o início das negociações, com as listas concorrentes, para a aprovação de um projecto único para o regulamento eleitoral.

Artigo 57.º

Reeleição

Qualquer associado pode ser reeleito para o mesmo ou diferente cargo em mandatos sucessivos.

Artigo 58.º

Financiamento processo eleitoral

1- O sindicato não financia o processo eleitoral nem quaisquer outras despesas que lhe sejam direta ou indiretamente subjacentes.

2- Todos e quaisquer custos cabem às listas concorrentes.

CAPÍTULO IX

Receitas e despesas

Artigo 59.º

Receitas

1- Constituem receitas do sindicato, as quotas que, anual-

mente, possam ser aprovadas em assembleia geral, que estipulará o seu valor e periodicidade de pagamento.

2- A assembleia geral, anualmente, pode aprovar deliberação que dispense a existência de quotas.

3- Após a regular comunicação, aos associados, da deliberação que aprove o pagamento de quotas, os associados poderão, no prazo de trinta dias, solicitar a desfiliação do sindicato sem que lhes sejam imputadas as quotas então aprovadas.

4- As quotas que possam ser aprovadas, são pagas pelos associados junto do tesoureiro, contra recibo, ou, se a assembleia geral assim o deliberar, por crédito ou depósito na conta bancária de que o sindicato seja titular, cuja direção, emitirá recibo após confirmação do crédito em conta.

Artigo 60.º

Outras receitas

1- O sindicato não recebe de entidades exteriores, nem doações, nem donativos, nem legados, quaisquer que sejam a sua natureza, nem patrocínios.

2- O sindicato pode receber donativos dos associados, pontualmente, sem regularidade, e que se destinem a custear despesas imediatas em prol da defesa dos direitos e interesses colectivos ou individuais desses mesmos associados.

Artigo 61.º

Despesas

1- O sindicato não remunera nem os membros dos órgãos nem os delegados sindicais.

2- O sindicato não dispõe de trabalhadores nem de quaisquer outros com vínculo semelhante.

3- Na defesa e revindicação, dos direitos e interesses colectivos e dos direitos e interesses individuais, é da responsabilidade dos associados a totalidade das despesas em que o sindicato possa incorrer.

4- Quando o pagamento das despesas, previstas no número anterior, puder ser realizado diretamente pelos associados, o sindicato não o intermediará.

CAPÍTULO X

Poder disciplinar, processo e sanções disciplinares

Artigo 62.º

Poder disciplinar

O poder disciplinar é exercido pela direção do sindicato.

Artigo 63.º

Garantias e instrução do processo disciplinar

1- O processo disciplinar é instruído pelo conselho deontológico.

2- Nenhuma sanção disciplinar poderá ser aplicada sem que tenham sido salvaguardadas todas as garantias de defesa do arguido.

3- Da aplicação da sanção disciplinar cabe recurso para a assembleia geral.

Artigo 64.º

Sanções disciplinares

Aos associados poderão ser aplicadas, consoante a gravidade da infração cometida, as seguintes sanções disciplinares:

- a) Repreensão escrita;
- b) Suspensão de 180 dias;
- c) Suspensão de 12 meses;
- d) Expulsão.

Artigo 65.º

Repreensão escrita

Salvo o previsto nos artigos seguintes, incorre na sanção de repreensão escrita, o associado que incumpra com alguns dos deveres previstos no artigo 21.º dos presentes estatutos.

Artigo 66.º

Suspensão de 180 dias

Incorre na sanção de suspensão de 180 dias, o associado que cometa nova infração antes de decorrido um ano após a prática de infração anterior.

Artigo 66.º

Suspensão de 12 meses

Incorre na sanção de suspensão de 12 meses, o associado que cometa nova infração enquanto cumpre sanção de suspensão ou antes de decorrido um ano após o cumprimento de sanção de suspensão.

Artigo 67.º

Expulsão

1- Incorre na sanção de expulsão o associado que:

- a) Seja admitido como associado e mantenha vínculo a outro sindicato de polícias;
- b) Sendo associado se associe a outro sindicato de polícias;
- c) No exercício das funções profissionais ou sindicais atente contra a dignidade de outro polícia;
- d) Praticar ilícitos criminais como ofensa à integridade física, contra a liberdade sexual ou contra o património, ofendendo outro associado ou o sindicato;
- e) Atentar contra a imagem ou honra do sindicato;
- f) No prazo de cinco anos seja sancionado com três sanções de suspensão.

2- Configura a infração prevista na alínea c), do número anterior, aquele que sujeite outro polícia a tratamentos desadequados, excessivos, censuráveis, desumanos, e outros incompatíveis com uma sociedade democrática e livre.

3- É competente para reconhecer a qualificação prevista no número anterior o conselho deontológico quando assim o delibere por maioria de votos.

Artigo 69.º

Processo disciplinar

1- O processo disciplinar inicia-se com o recebimento da denúncia pelo conselho deontológico.

2- Iniciado o processo, o presidente do conselho deontológico nomeia um instrutor de entre os elementos do conselho.

3- Ao arguido é concedido o direito de audição, que poderá sugerir a realização de diligências.

4- Terminada a instrução, o instrutor propõe o arquivamento do processo ou deduz acusação.

5- Da acusação é entregue cópia ao arguido e é-lhe concedido um prazo de vinte dias, prorrogáveis a seu pedido por igual período, para apresentar defesa por escrito e para requerer as diligências que julgar necessárias à descoberta da verdade, podendo apresentar até três testemunhas por cada facto com o limite de vinte.

6- O prazo previsto no número anterior conta-se a partir do momento da notificação da acusação, se enviada por correio registado, ou depois de cinco dias se enviada por correio normal ou se, em qualquer daquelas circunstâncias, for recebida por terceiros.

7- Recebida ou terminado o prazo para apresentação de defesa, o instrutor mantém a acusação ou propõe o arquivamento do processo, e comunica a sua decisão ao conselho deontológico nos cinco dias seguintes.

8- Sendo o processo arquivado o facto é notificado ao arguido.

9- Prosseguindo a acusação, no prazo máximo de trinta dias, o conselho deontológico propõe a sanção disciplinar a aplicar.

10- Recebido o processo disciplinar, o presidente da direcção, ouvindo os seus membros, pode requerer outras diligências, ajuíza sobre as conclusões e decide sobre a aplicação da sanção disciplinar proposta ou discordando da proposta aplica outra fundamentando devidamente a sua decisão.

11- A decisão torna-se definitiva, depois de notificada ao arguido, se este não exercer o direito de recurso, no prazo de quinze dias, para a assembleia geral.

12- O recurso tem efeito suspensivo.

13- A assembleia geral apreciará o recurso na primeira assembleia que se realize após a mesa o receber.

14- Após a decisão da assembleia geral, o presidente da mesa notifica o arguido da decisão sancionatória irrecorrível.

15- Realizada a notificação, o presidente da mesa da assembleia geral dá conhecimento à direcção e o seu presidente executa a sanção aplicada.

16- O processo disciplinar é sempre reduzido a escrito.

17- As decisões do conselho deontológico, do presidente da direcção e da assembleia geral, constarão em atas desses órgãos.

Artigo 70.º

Prescrição do procedimento disciplinar

1- O procedimento disciplinar prescreve, se conhecidos os factos pelo conselho deontológico, o mesmo não se instaurar no prazo de três meses.

2- O procedimento disciplinar prescreve se não for instaurado no prazo de doze meses decorridos sobre a prática dos factos.

3- O procedimento disciplinar prescreve se não for deduzida a acusação no prazo de dois anos decorridos sobre a prática dos factos.

Artigo 71.º

Prescrição da sanção disciplinar

A sanção disciplinar prescreve se não for aplicada no prazo de três anos decorridos após a prática dos factos ou no prazo de doze meses decorridos após a decisão definitiva.

CAPÍTULO XI

Disposições finais

Artigo 72.º

Incompatibilidades

Nenhum associado poderá no sindicato desempenhar funções em mais do que um cargo.

Artigo 73.º

Distribuição das tarefas

Os presidentes dos corpos gerentes do sindicato, sem prejuízo das funções que nos termos dos presentes estatutos cabem aos respectivos elementos, distribuem por estes o trabalho sindical que cabe ao órgão.

Artigo 74.º

Suplentes

Os presentes estatutos não preveem a existência de suplentes, pelo que, em caso de necessidade de substituir temporariamente ou definitivamente algum elemento da estrutura do sindicato, este será designado pela assembleia geral, sem prejuízo das formas de substituição já previstas.

Artigo 75.º

Contagem dos prazos

Os prazos inferiores ou iguais a quinze dias contam-se por dias úteis. Todos os outros contam-se por dias seguidos.

Artigo 76.º

Propriedade imóvel

O sindicato não é proprietário de imóveis.

Artigo 77.º

Alteração dos estatutos

Os estatutos do sindicato são passíveis de alteração, em assembleia geral extraordinária, se tal constar da ordem de trabalhos, e se aprovado com o voto favorável de, pelo menos, três quartos do número dos associados presentes.

Artigo 78.º

Extinção do sindicato

O sindicato é constituído por tempo indeterminado e será extinto por deliberação da assembleia geral extraordinária, se tal constar da ordem de trabalhos, e se aprovada com o voto favorável de, pelo menos, três quartos do número de todos os associados.

Artigo 79.º

Destino dos bens do sindicato

Em caso de extinção do sindicato e este possuindo bens, os mesmos serão doados a um sindicato de polícias a definir em assembleia geral aquando daquela deliberação.

Artigo 80.º

Casos omissos ou duvidosos

A resolução dos casos não previstos e das dúvidas que se venham a levantar na aplicação dos presentes estatutos, será

definida pela mesa da assembleia geral, de harmonia com a lei e com os Princípios Gerais de Direito.

Artigo 81.º

Entrada em vigor

Os presentes estatutos entram em vigor após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

Registado em 20 de fevereiro de 2018, ao abrigo do artigo 447.º do Código do Trabalho, sob o n.º 8, a fl. 183 do livro n.º 2.

II - DIREÇÃO

SPBraga - Sindicato dos Polícias de Braga - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 22 de janeiro de 2018 para o mandato de quatro anos.

Presidente	Carlos João Vieira de Oliveira, titular do cartão de cidadão n.º 10854711, a prestar serviço no Núcleo de Comunicações - Secção de Exploração da PSP de Braga.
Vice-presidente	Paulo Alexandre Pereira de Oliveira, titular do cartão de cidadão n.º 09677249, a prestar serviço na EIFP da Divisão de Braga.
Vice-presidente	António Rogério Gonçalves Machado, titular do bilhete de identidade n.º 8705485, a prestar serviço na Esquadra de Barcelos, do Comando Distrital de Braga.
Secretário	Manuel Almeida Salgueiro, titular do cartão de cidadão n.º 11064861, a prestar serviço no Núcleo de Comunicações - Secção de Exploração da PSP de Braga.
Tesoureiro	Jaime Barroso Martins, titular de cartão de cidadão n.º 11106399, a prestar serviço no Núcleo de Comunicações - Secção de Exploração da PSP de Braga.

Sindicato Nacional dos Farmacêuticos - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos no dia 10 de

fevereiro de 2018 para o mandato de dois anos.

Henrique Luís Lopes Ferreira Reguengo da Luz, bilhete de identidade n.º 6581529.

Maria Luís Araújo Queirós, bilhete de identidade n.º 5944038.

Sónia Alexandra Nunes Correia, bilhete de identidade n.º 9536654.

João Luís Vaz de Paiva Alves, bilhete de identidade n.º 5599333.

Susana da Conceição Coutinho Ferreira, bilhete de identidade n.º 8471478.

UGT - Porto, União Geral de Trabalhadores do Porto - Retificação

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 6, de 15 de fevereiro de 2018, foi publicada a direção da UGT - Porto, União Geral de Trabalhadores do Porto, eleita em 13 de janeiro de 2018, verificando-se a existência de erro de escrita, procede-se à sua retificação.

Na página n.º 327 onde se lê:

... Maria Águeda Lopes Soares ...

Deve-se ler:

... Marta Águeda Lopes Soares ...

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

I - ESTATUTOS

...

II - DIREÇÃO

Associação dos Comerciantes de Ourivesaria e Relojoaria do Sul - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 1 de fevereiro de 2018 para o mandato de três anos.

Presidente:

José Marques Baptista, empresário em nome individual, portador do cartão de cidadão n.º 00137500.

Vice-presidente:

Liberjóia, Unipessoal, L.ª, representada por Maria Adelaide da Silva, portadora do cartão de cidadão n.º 01449534.

Vogais:

Giles Joalheiros, L.ª, representada por José Manuel Madeira Gil, portador do cartão de cidadão n.º 044518144.

Ourivesaria Camanga, L.ª, representada por Gonçalo Pedro Ramos Moreira Teixeira, portador do cartão de cidadão n.º 10087118.

Nogueira & Sousa, L.ª, representada por Ana Paula Silva Simões Nogueira e Sousa, portadora do cartão de cidadão n.º 8089492.

neiro de 2018 para o mandato de três anos.

Presidente:

Clinempresas - Gestão e Organização de Empresas, L.ª, representada por António Joaquim Gomes da Costa, portador do bilhete de identidade n.º 1076307.

Vice-presidente:

AFR - Contabilidade, L.ª representada por Alda Anjos Dias Filipe portadora do cartão de cidadão n.º 01309355.

Diretores efetivos:

Ana Pamplona - Serviços Médicos Unipessoal, L.ª representada por Ana Maria Pinto Pamplona, portadora do cartão de cidadão n.º 31452021.

Softstan - Serviços de Manutenção Informáticos, L.ª representada por José Manuel Lourinho Lamosa Pereira, portador do cartão de cidadão n.º 06587251.

Pestox Controle e Defesa do Meio Ambiente, L.ª, representada por Domingos Virgílio Pombo Gouveia, portador do cartão de cidadão n.º 00554345.

Associação Portuguesa dos Prestadores de Serviços - APPS - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 15 de ja-

Associação dos Industriais Transformadores de Vidro Plano de Portugal - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 6 de janeiro de 2018 para o mandato de dois anos.

Direcção			
Nome	Bilhete identidade	Função	Empresa
Rui Alexandre Oliveira e Silva	10109567	Presidente	Covipor - Companhia Vidreira do Porto, Unipessoal L.ª
José Florido Vieira de Carvalho e Castro	07871979	Tesoureiro	A Biseladora do Norte, L.ª
José Manuel Maia	11960570	1.º vogal	Vidraria dos Peões de Maia & Filhos, L.ª
Pedro Lopes Batista	12916881	2.º vogal	Vidraria Dujoca, L.ª
António Fernando da Costa Dias	07395310	3.º vogal	Lusovidro, L.ª

ACICO - Associação Nacional de Armazenistas, Comerciantes e Importadores de Cereais e Oleaginosas - Alteração

Em 11 de janeiro de 2018 foi efectuada nova eleição para suprir vagas para o mandato em curso, na direção eleita em 7 de maio de 2016 para o mandato de três anos, cuja composição se encontra publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 1, de 8 de janeiro de 2017.

Presidente	Representada por:
Sovena Oilseeds Portugal, SA	António Escaja Gonçalves

Vice-presidente	Representada por:
Bunge Ibérica Portugal, SA	João Miguel Balagué Barata Roda Santos

Vice-presidente	Representada por:
Louis Dreyfus Commodities Portugal, L. da	Paulo Fernando Rodrigues Costa Sousa

Vice-presidente	Representada por:
IBEROL - Sociedade Ibérica de Biocombustíveis e Oleaginosas, SA	Pedro César Pereira Alves Saraiva

Vice-presidente	Representada por:
DACSA ATLANTIC, SA	Luís Filipe Belo Marques

COMISSÕES DE TRABALHADORES

I - ESTATUTOS

...

II - ELEIÇÕES

Comissão Coordenadora das Comissões de Trabalhadores da Região de Lisboa - Coordenadora da Cintura Industrial de Lisboa - CIL - Eleição

Identidade dos membros da comissão coordenadora eleitos em 25 de janeiro de 2018, para o mandato de três anos.

Nome	CT/Empresa	Identificação BI/CC
Efectivos		
Ernesto Simões Ferreira	EXIDE	CC 05066209
Jorge Manuel Correia Canadelo	CGD	CC 06001405
João da Silva Frade	CP	CC 04488779
Luis Alexandre Madeira dos Santos	CEL-CAT	CC 10384160
Andreia da Fonseca C. Costa Martins	CARES	CC 11460123
Ricardo Alexandre Mendes Neves	INCM	CC 10563240
Miguel Paulo Atalaia Santos Costa	EPAL	CC 09767934

Paulo Jorge Duarte Martins	METRO	CC 09651308
Orlando Jorge Fonseca Gonçalves	SBSI	CC 09918623
Rui Alexandre Varela A. Teixeira	SPDH	CC 11214836
Silvestre Henrique da Cruz Grossa	EMEF	CC 11524023
Suplentes		
Luis Miguel G. Trindade	HOTEL TIVOLI	CC 08108438
Francisco Manuel Cardoso Gonçalves	MEO	CC 06263984
Carlos Manuel do Val Barbosa	EDP	CC 10512426
Augusto Manuel Fonseca Valério	PETROGAL/GALP	CC 06229649
Hernâni António Coelho Mota	ANAC	CC 10312499
José António Dias Rosário	CTT	CC 08554721
Joaquim António Gaspar Mota	EUROPAC	CC 06271709
Paulo Manuel Dias da Cruz	BRISA	CC 08049311

Moisés António Monteiro Fernandes	NOVO BANCO	CC 08419756
João António Mart. da S. Policarpo	CARRIS	CC 08580545
Carlos Alberto And. da Anunciação	CITROEN	CC 09190186

Registado em 21 de fevereiro de 2018, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 20, a fl. 28 do livro n.º 2.

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

I - CONVOCATÓRIAS

Águas do Marco, 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 STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins (Direção Regional do Porto), ao abrigo do número 3 do artigo 27.º da lei supracitada, recebida nesta Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 16 de fevereiro de 2018, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa Águas do Marco, SA.

«Pela presente comunicamos a V. Ex.^{as}, com a antecedência exigida no número 3 do artigo 27 da Lei n.º 102/2009 de 10 de setembro, que no dia 23 de maio de 2018, realizar-se-á na empresa abaixo identificada, o ato eleitoral com vista à eleição de representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho, conforme disposto nos artigos 281.º e seguintes da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Empresa: Águas do Marco, SA
Morada: Av. Eng. Adelino Amaro da Costa, 83 r/c d.¹⁰ - 4630-231 Marco de Canaveses».

Águas de Gondomar, 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 STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins, ao abrigo do número 3 do artigo 27.º da lei supra referida, recebida na

Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 16 de fevereiro de 2018, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa Águas de Gondomar, SA.

«Pela presente comunicamos a V. Ex.^{as} com a antecedência exigida no número 3 do artigo 27.º, da Lei n.º 102/2009 de 10 de setembro, que no dia 8 de junho de 2018, realizar-se-á na empresa abaixo identificada, o ato eleitoral com vista à eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho, conforme disposto nos artigos 281.º e seguintes da Lei n.º 7/2009 de 12 de fevereiro.

Nome da empresa: Águas de Gondomar, SA.
Morada: Rua 5 de outubro 112 - 4420-086 Gondomar».

Águas do Porto, EM - Convocatória

Nos termos da alínea *a*) do número 1 do artigo 28.º, da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, aplicável por força da alínea *j*) do número 1 do artigo 4.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho procede-se à publicação da comunicação efetuada pelo STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins, ao abrigo do número 3 do artigo 27.º da lei supra referida, recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 16 de fevereiro de 2018, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa Águas do Porto, EM.

«Pela presente comunicamos a V. Ex.^{as} com a antecedência exigida no número 3 do artigo 27.º, da Lei n.º 102/2009 de 10 de setembro, que no dia 11 de junho de 2018, realizar-

-se-á na empresa abaixo identificada, o ato eleitoral com vista à eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho, conforme disposto nos artigos 281.º e seguintes da Lei n.º 7/2009 de 12 de fevereiro.

Nome da empresa: Águas do Porto, EM.

Morada: Rua Barão Nova Sintra, 285 - 4300-367 Porto».

Águas de Gaia, EM, 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 STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins (Direção Regional do Porto), ao abrigo do número 3 do artigo 27.º da lei supracitada, recebida nesta Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 17 de janeiro de 2018, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa Águas de Gaia, EM, SA.

«Pela presente comunicamos a V. Ex.^{as} com a antecedência exigida no número 3 do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009 de 10 de setembro, que no dia 8 de junho de 2018, realizar-se-á na empresa abaixo identificada, o ato eleitoral com vista à eleição de representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho, conforme disposto nos artigos 281.º e seguintes da Lei n.º 7/2009 de 12 de fevereiro.

Empresa: Águas de Gaia, EM, SA.

Morada: Rua 14 de Outubro, 343, 4431-954 Vila Nova de Gaia».

Câmara Municipal de Amarante - Convocatória

Nos termos da alínea *a)* do número 1 do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, aplicável por força da alínea *j)* do número 1 do artigo 4.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, procede-se à publicação da comunicação efetuada pelo STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins (Direção Regional do Porto), recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho em 16 de fevereiro de 2018, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na Câmara Municipal de Amarante.

«Pela presente comunicamos a V. Ex.^{as} com a antecedência exigida no número 3 do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009 de 10 de setembro, que no dia 30 de maio de 2018, realizar-se-á na Câmara Municipal abaixo identificada, o ato eleitoral com vista à eleição de representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho, conforme disposto nos artigos

281.º e seguintes da Lei n.º 7/2009 de 12 de fevereiro.

Empresa: Câmara Municipal de Amarante.

Morada: Alameda Teixeira de Pascoaes 4600-011 Amarante».

Câmara Municipal de Baião - Convocatória

Nos termos da alínea *a)* do número 1 do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, aplicável por força da alínea *j)* do número 1 do artigo 4.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, procede-se à publicação da comunicação efetuada pelo STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins (Direção Regional do Porto), recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho em 16 de fevereiro de 2018, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na Câmara Municipal de Baião.

«Pela presente comunicamos a V. Ex.^{as} com a antecedência exigida no número 3 do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009 de 10 de setembro, que no dia 7 de junho de 2018, realizar-se-á na Câmara Municipal abaixo identificada, o ato eleitoral com vista à eleição de representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho, conforme disposto nos artigos 281.º e seguintes da Lei n.º 7/2009 de 12 de fevereiro.

Empresa: Câmara Municipal de Baião.

Morada: Praça Heróis do Ultramar, 4640-158 Baião».

Câmara Municipal de Felgueiras - Convocatória

Nos termos da alínea *a)* do número 1 do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, aplicável por força da alínea *j)* do número 1 do artigo 4.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, procede-se à publicação da comunicação efetuada pelo STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins (Direção Regional do Porto), recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho em 16 de fevereiro de 2018, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na Câmara Municipal de Felgueiras.

«Pela presente comunicamos a V. Ex.^{as} com a antecedência exigida no número 3 do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009 de 10 de setembro, que no dia 6 de junho de 2018, realizar-se-á na Câmara Municipal abaixo identificada, o ato eleitoral com vista à eleição de representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho, conforme disposto nos artigos 281.º e seguintes da Lei n.º 7/2009 de 12 de fevereiro.

Empresa: Câmara Municipal de Felgueiras.
Morada: Praça da República, 4610-116 Felgueiras».

Empresa: Câmara Municipal de Marco de Canaveses.
Morada: Largo Sacadura Cabral, 4630-219 Marco de Canaveses».

Câmara Municipal de Gondomar - Convocatória

Nos termos da alínea *a*) do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, aplicável por força da alínea *j*) do número 1 do artigo 4.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, procede-se à publicação da comunicação efetuada pelo STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins, ao abrigo do número 3 do artigo 27.º da lei supra referida, recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 16 de fevereiro de 2018, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na Câmara Municipal de Gondomar.

«Pela presente comunicamos a V. Ex.^{as} com a antecedência exigida no número 3 do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009 de 10 de setembro, que no dia 28 de maio de 2018, realizar-se-á na Câmara Municipal abaixo identificada, o ato eleitoral com vista à eleição de representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho, conforme disposto nos artigos 281.º e seguintes da Lei n.º 7/2009 de 12 de fevereiro.

Nome da autarquia: Câmara Municipal de Gondomar.
Morada: Praça Manuel Guedes, 4420-193 Gondomar».

Câmara Municipal de Marco de Canaveses - Convocatória

Nos termos da alínea *a*) do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, aplicável por força da alínea *j*) do número 1 do artigo 4.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, procede-se à publicação da comunicação efetuada pelo STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins (Direção Regional do Porto), relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho da Câmara Municipal de Marco de Canaveses, recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho em 16 de fevereiro de 2018.

«Pela presente comunicamos a V. Ex.^{as} com a antecedência exigida no número 3 do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, que no dia 23 de maio de 2018, realizar-se-á na Câmara Municipal abaixo identificada, o ato eleitoral com vista à eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho, conforme disposto nos artigos 281.º e seguintes da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Câmara Municipal da Maia - Convocatória

Nos termos da alínea *a*) do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, aplicável por força da alínea *j*) do número 1 do artigo 4.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, procede-se à publicação da comunicação efetuada pelo STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins (Direção Regional do Porto), relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho da Câmara Municipal da Maia, recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho em 16 de fevereiro de 2018.

«Pela presente comunicamos a V. Ex.^{as} com a antecedência exigida no número 3 do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, que no dia 4 de junho de 2018, realizar-se-á na Câmara Municipal abaixo identificada, o ato eleitoral com vista à eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho, conforme disposto nos artigos 281.º e seguintes da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Empresa: Câmara Municipal da Maia.
Morada: Praça Doutor José Vieira de Carvalho, 4470-002 Maia».

Câmara Municipal de Matosinhos - Convocatória

Nos termos da alínea *a*) do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, aplicável por força da alínea *j*) do número 1 do artigo 4.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, procede-se à publicação da comunicação efetuada pelo STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins, ao abrigo do número 3 do artigo 27.º da lei supra referida, recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 16 de fevereiro de 2018, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na Câmara Municipal de Matosinhos.

«Pela presente comunicamos a V. Ex.^{as} com a antecedência exigida no número 3 do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009 de 10 de setembro, que no dia 23 de maio de 2018, realizar-se-á na Câmara Municipal abaixo identificada, o ato eleitoral com vista à eleição de representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho, conforme disposto nos artigos 281.º e seguintes da Lei n.º 7/2009 de 12 de fevereiro.

Nome da autarquia: Câmara Municipal de Matosinhos.
Morada: Av. D. Afonso Henriques, 4454-510 Matosinhos».

Empresa: Câmara Municipal de Paços Ferreira.
Morada: Praça da República, n.º 46, 4590-527 Paços Ferreira».

Câmara Municipal de Paredes - Convocatória

Nos termos da alínea *a)* do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, aplicável por força da alínea *j)* do número 1 do artigo 4.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, procede-se à publicação da comunicação efetuada pelo STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins, ao abrigo do número 3 do artigo 27.º da lei supra referida, recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 16 de fevereiro de 2018, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na Câmara Municipal de Paredes.

«Pela presente comunicamos a V. Ex.^{as} com a antecedência exigida no número 3 do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009 de 10 de setembro, que no dia 28 de maio de 2018, realizar-se-á na Câmara Municipal abaixo identificada, o ato eleitoral com vista à eleição de representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho, conforme disposto nos artigos 281.º e seguintes da Lei n.º 7/2009 de 12 de fevereiro.

Nome da autarquia: Câmara Municipal de Paredes.
Morada: Parque José Guilherme, 4580-229 Paredes».

Câmara Municipal de Paços Ferreira - Convocatória

Nos termos da alínea *a)* do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, aplicável por força da alínea *j)* do número 1 do artigo 4.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, procede-se à publicação da comunicação efetuada pelo STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins (Direção Regional do Porto), relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho da Câmara Municipal de Paços Ferreira, recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho em 16 de fevereiro de 2018.

«Pela presente comunicamos a V. Ex.^{as} com a antecedência exigida no número 3 do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, que no dia 29 de maio de 2018, realizar-se-á na Câmara Municipal abaixo identificada, o ato eleitoral com vista à eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho, conforme disposto nos artigos 281.º e seguintes da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Câmara Municipal de Penafiel - Convocatória

Nos termos da alínea *a)* do número 1 do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, aplicável por força da alínea *j)* do número 1 do artigo 4.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, procede-se à publicação da comunicação efetuada pelo STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins (Direção Regional do Porto), recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho em 16 de fevereiro de 2018, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na Câmara Municipal de Penafiel.

«Pela presente comunicamos a V. Ex.^{as} com a antecedência exigida no número 3 do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009 de 10 de setembro, que no dia 24 de maio de 2018, realizar-se-á na Câmara Municipal abaixo identificada, o ato eleitoral com vista à eleição de representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho, conforme disposto nos artigos 281.º e seguintes da Lei n.º 7/2009 de 12 de fevereiro.

Empresa: Câmara Municipal de Penafiel.
Morada: Praça do Município, 4564-002 Penafiel».

Câmara Municipal de Santo Tirso - Convocatória

Nos termos da alínea *a)* do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, aplicável por força da alínea *j)* do número 1 do artigo 4.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, procede-se à publicação da comunicação efetuada pelo STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins, ao abrigo do número 3 do artigo 27.º da lei supra referida, recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 16 de fevereiro de 2018, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na Câmara Municipal de Santo Tirso.

«Pela presente comunicamos a V. Ex.^{as} com a antecedência exigida no número 3 do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009 de 10 de setembro, que no dia 5 de junho de 2018, realizar-se-á na Câmara Municipal abaixo identificada, o ato eleitoral com vista à eleição de representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho, conforme disposto nos artigos 281.º e seguintes da Lei n.º 7/2009 de 12 de fevereiro.

Nome da autarquia: Câmara Municipal de Santo Tirso.
Morada: Praça 25 de Abril, 4780-373 Santo Tirso».

Câmara Municipal da Trofa - Convocatória

Nos termos da alínea *a*) do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, aplicável por força da alínea *j*) do número 1 do artigo 4.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, procede-se à publicação da comunicação efetuada pelo STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins, ao abrigo do número 3 do artigo 27.º da lei supra referida, recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 16 de fevereiro de 2018, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na Câmara Municipal da Trofa.

«Pela presente comunicamos a V. Ex.^{as} com a antecedência exigida no número 3 do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009 de 10 de setembro, que no dia 29 de maio de 2018, realizar-se-á na Câmara Municipal abaixo identificada, o ato eleitoral com vista à eleição de representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho, conforme disposto nos artigos 281.º e seguintes da Lei n.º 7/2009 de 12 de fevereiro.

Nome da autarquia: Câmara Municipal da Trofa.
Morada: Rua das Indústrias, 393, 4785-624 Trofa».

Câmara Municipal de Valongo - Convocatória

Nos termos da alínea *a*) do número 1 do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, aplicável por força da alínea *j*) do número 1 do artigo 4.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, procede-se à publicação da comunicação efetuada pelo STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins (Direção Regional do Porto), recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho em 16 de fevereiro de 2018, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na Câmara Municipal de Valongo.

«Pela presente comunicamos a V. Ex.^{as} com a antecedência exigida no número 3 do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009 de 10 de setembro, que no dia 25 de maio de 2018, realizar-se-á na Câmara Municipal abaixo identificada, o ato eleitoral com vista à eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho, conforme disposto nos artigos 281.º e seguintes da Lei n.º 7/2009 de 12 de fevereiro.

Empresa: Câmara Municipal de Valongo.
Morada: Av. 5 de Outubro, n.º 160, 4440-503 Valongo».

Câmara Municipal de Vila do Conde - Convocatória

Nos termos da alínea *a*) do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009,

de 10 de setembro, aplicável por força da alínea *j*) do número 1 do artigo 4.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, procede-se à publicação da comunicação efetuada pelo STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins (Direção Regional do Porto), relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho da Câmara Municipal de Vila do Conde, recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho em 16 de fevereiro de 2018.

«Pela presente comunicamos a V. Ex.^{as} com a antecedência exigida no número 3 do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, que no dia 25 de maio de 2018, realizar-se-á na Câmara Municipal abaixo identificada, o ato eleitoral com vista à eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho, conforme disposto nos artigos 281.º e seguintes da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Empresa: Câmara Municipal de Vila do Conde.
Morada: Rua da Igreja, 4480-754 Vila do Conde».

Câmara Municipal de Vila Nova de Gaia - Convocatória

Nos termos da alínea *a*) do número 1 do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, aplicável por força da alínea *j*) do número 1 do artigo 4.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, procede-se à publicação da comunicação efetuada pelo STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins (Direção Regional do Porto), recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho em 16 de fevereiro de 2018, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na Câmara Municipal de Vila Nova de Gaia.

«Pela presente comunicamos a V. Ex.^{as} com a antecedência exigida no número 3 do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009 de 10 de setembro, que no dia 24 de maio de 2018, realizar-se-á na Câmara Municipal abaixo identificada, o ato eleitoral com vista à eleição de representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho, conforme disposto nos artigos 281.º e seguintes da Lei n.º 7/2009 de 12 de fevereiro.

Empresa: Câmara Municipal de Vila Nova de Gaia.
Morada: Rua Álvares Cabral, 4400-017 Vila Nova de Gaia».

Junta de Freguesia de Arcozelo - Convocatória

Nos termos da alínea *a*) do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009,

de 10 de setembro, aplicável por força da alínea j) do número 1 do artigo 4.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, procede-se à publicação da comunicação efetuada pelo STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins (Direção Regional do Porto), relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho da Junta de Freguesia de Arcozelo, recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho em 16 de fevereiro de 2018.

«Pela presente comunicamos a V. Ex.^{as} com a antecedência exigida no número 3 do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, que no dia 30 de maio de 2018, realizar-se-á na Junta de Freguesia abaixo identificada, o ato eleitoral com vista à eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho, conforme disposto nos artigos 281.º e seguintes da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Empresa: Junta de Freguesia de Arcozelo.
Morada: Av. da Igreja, n.º 279, 4410-411 Arcozelo».

Serviços Municipalizados de Electricidade, Água e Saneamento da Maia - Convocatória

Nos termos da alínea a) do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009,

II - ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES

Serviços Municipalizados de Água e Saneamento de Almada - Eleição

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa Serviços Municipalizados de Água e Saneamento de Almada, realizada em 31 de janeiro de 2018, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 44, de 29 de novembro de 2017.

de 10 de setembro, aplicável por força da alínea j) do número 1 do artigo 4.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, procede-se à publicação da comunicação efetuada pelo STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins (Direção Regional do Porto), relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho dos Serviços Municipalizados de Electricidade, Água e Saneamento da Maia, recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho em 16 de fevereiro de 2018.

«Pela presente comunicamos a V. Ex.^{as}, com a antecedência exigida no número 3 do artigo 27 da Lei n.º 102/2009 de 10 de setembro, que no dia 4 de junho de 2018, realizar-se-á na empresa abaixo identificada, o ato eleitoral com vista à eleição de representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho, conforme disposto nos artigos 281.º e seguintes da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Empresa: Serviços Municipalizados de Electricidade, Água e Saneamento da Maia.
Morada: Rua Doutor Carlos Pires Felgueiras, 4471-909 Maia».

Efetivos	BI/CC
Pedro Branco Rebelo	11968910
Daniel Filipe Antunes Morgado	10553170
Cristina Maria Daniel Grumete	10492080
Ana Maria da Silva Tavares	6477573

Registado em 21 de fevereiro de 2018, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 9, a fl. 126 do livro n.º 1.