



Propriedade
Ministério do Trabalho, Solidariedade
e Segurança Social

Edição
Gabinete de Estratégia
e Planeamento

Direção de Serviços de Apoio Técnico
e Documentação

ÍNDICE

Conselho Económico e Social:

Arbitragem para definição de serviços mínimos:

...

Regulamentação do trabalho:

Despachos/portarias:

...

Portarias de condições de trabalho:

...

Portarias de extensão:

- Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a Associação dos Agricultores do Baixo Alentejo e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB	1423
- Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a Associação dos Agricultores do Ribatejo - Organização de Empregadores dos Distritos de Santarém, Lisboa e Leiria e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB	1424
- Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a Associação Nacional dos Industriais de Lacticínios (ANIL) e outras e o Sindicato dos Profissionais de Lacticínios, Alimentação, Agricultura, Escritórios, Comércio, Serviços, Transportes Rodoviários, Metalomecânica, Metalurgia, Construção Civil e Madeiras	1426

Convenções coletivas:

- Contrato coletivo entre a ALIF - Associação da Indústria Alimentar pelo Frio e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB	1427
- Contrato coletivo entre a Associação dos Industriais do Ensino da Condução Automóvel de Portugal - ANORECA e a Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações - FECTRANS - Revisão global	1445
- Acordo coletivo entre a Zurich Insurance PLC - Sucursal em Portugal e outra e o Sindicato Nacional dos Profissionais de Seguros e Afins (SINAPSA) e outros	1463

- Acordo coletivo entre a Associação de Regantes e Beneficiários do Vale do Sorraia e outras e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB - Alteração salarial e outras ...	1480
- Acordo de empresa entre a The Navigator Company, SA e a Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - COFESINT e outra - Revisão global	1494
- Acordo de empresa entre a AIG Europe S.A. - Sucursal em Portugal e o Sindicato dos Trabalhadores da Actividade Seguradora (STAS) e outro	1537
- Acordo de adesão entre a APA - Administração do Porto de Aveiro e outras e o Sindicato da Marinha Mercante, Indústrias e Energia - SITEMAQ ao acordo coletivo entre os mesmos empregadores e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Administrações Portuárias - SNTAP	1554
- Acordo de adesão entre a APA - Administração do Porto de Aveiro e outras e o Sindicato dos Quadros Técnicos do Estado e de Entidades com Fins Públicos - STE ao acordo coletivo entre os mesmos empregadores e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Administrações Portuárias - SNTAP	1555
- Acordo de adesão entre a APA - Administração do Porto de Aveiro e outras e o Sindicato Nacional dos Engenheiros, Engenheiros Técnicos e Arquitectos (SNEET) ao acordo coletivo entre os mesmos empregadores e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Administrações Portuárias - SNTAP	1556
- Acordo de adesão entre a Caixabank, S.A. (Sucursal em Portugal) e a Federação do Sector Financeiro - FEBASE ao acordo coletivo entre várias instituições de crédito e a mesma federação sindical	1557
- Acordo de adesão entre a Caixabank, S.A. (Sucursal em Portugal) e a Federação dos Sindicatos Independentes da Banca - FSIB ao acordo coletivo entre várias instituições de crédito e a mesma federação sindical	1557
- Acordo de adesão entre a Caixabank, S.A. (Sucursal em Portugal) e o Sindicato dos Bancários do Norte - SBN ao acordo coletivo entre várias instituições de crédito e a Federação do Sector Financeiro - FEBASE e outro	1558
- Contrato coletivo entre a Associação Nacional de Revendedores de Combustíveis - ANAREC e a FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros - Retificação	1558

Decisões arbitrais:

...

Avisos de cessação da vigência de convenções coletivas:

...

Acordos de revogação de convenções coletivas:

...

Jurisprudência:

...

Organizações do trabalho:

Associações sindicais:

I – Estatutos:

- Sindicato das Indústrias e Afins - SINDEQ - Alteração	1560
---------------------------------------------------------------	------

II – Direção:

- Associação Sindical dos Seguranças da Polícia Judiciária - ASSPJ - Eleição	1560
------------------------------------------------------------------------------------	------

Associações de empregadores:

I – Estatutos:

- AECC - Associação Empresarial do Concelho de Cascais - Alteração	1561
- Confederação do Turismo de Portugal (CTP) - Alteração	1568
- Associação Portuguesa das Bebidas Refrescantes Não Alcoólicas - PROBEB - Alteração	1575

II – Direção:

...

Comissões de trabalhadores:

I – Estatutos:

...

II – Eleições:

- SPdH - Serviços Portugueses de Handling, SA - Substituição	1576
--------------------------------------------------------------------	------

Representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho:

I – Convocatórias:

- De Heus - Nutrição Animal, SA - Convocatória	1576
- Monteiro, Ribas - Indústrias, SA - Convocatória	1576
- Newspring Services, SA - Convocatória	1576
- OMNOVA Solutions Portugal, SA - Convocatória	1577

II – Eleição de representantes:

- Faculdade de Ciências da Universidade de Lisboa - Retificação	1577
-----------------------------------------------------------------------	------

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 Agricultores do Baixo Alentejo e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB

As alterações do contrato coletivo entre a Associação dos Agricultores do Baixo Alentejo e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 11, de 22 de março de 2019, abrangem as relações de trabalho entre empregadores que no distrito de Beja se dediquem à atividade agrícola e pecuária, exploração silvícola ou florestal e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações outorgantes.

As partes subscritoras requereram a extensão das alterações do contrato coletivo na mesma área e setor de atividade aos empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante e trabalhadores ao seu serviço, das profissões

e categorias nelas previstas, não representados pela associação sindical outorgante, com exceção dos empregadores que se dediquem, nos concelhos de Aljezur e Odemira, às atividades de horticultura, fruticultura e floricultura, e trabalhadores ao seu serviço porquanto estão abrangidos por convenção coletiva celebrada entre a mesma associação sindical e outra associação de empregadores.

Considerando que se trata de alteração do contrato coletivo publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 28, de 29 de julho de 2018, verifica-se que o apuramento do Relatório Único/Quadros de Pessoal disponível - que se reporta ao ano de 2017 - ainda não contém informação que possibilite a análise dos indicadores previstos nas alíneas *a)* e *e)* do número 1 da Resolução do Conselho de Ministros (RCM) n.º 82/2017, de 9 de junho de 2017. No entanto, de acordo com o número 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho, ponderadas as circunstâncias sociais e económicas, nomeadamente a identidade ou semelhança económica e social das situações previstas no âmbito da convenção com as que se pretende abranger com a presente extensão e que o contrato coleti-

vo ora alterado foi objeto de extensão, a presente portaria justifica-se 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.

Nos termos da alínea c) do número 1 do artigo 478.º do Código do Trabalho e do estatuído nos números 2 e 4 da RCM, na fixação da eficácia das cláusulas de natureza pecuniária foi tido em conta a 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.

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

Considerando que a anterior extensão da convenção não se aplica às relações de trabalho em que sejam parte trabalhadores filiados em sindicatos representados pela FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal, por oposição da referida federação, mantém-se na presente extensão idêntica exclusão.

Foi publicado o aviso relativo ao projeto da presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, Separata, n.º 11, de 22 de março de 2019, na sequência do qual a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal deduziu oposição à emissão de portaria de extensão, alegando, em síntese, a existência de convenção coletiva própria celebrada com a mesma associação de empregadores. No entanto, na sequência da oposição da FESAHT à extensão da convenção ora revista, o projeto de portaria já consagrava no número 3 do artigo 1.º a exclusão dos referidos trabalhadores, a qual se mantém na presente extensão.

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

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

Artigo 1.º

1- As condições de trabalho constantes das alterações do contrato coletivo entre a Associação de Agricultores do Baixo Alentejo e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 11, de 22 de março de 2019, são estendidas no distrito de Beja:

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

à atividade agrícola, pecuária, exploração silvícola ou florestal e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas na convenção;

b) Às relações de trabalho entre empregadores filiados na associação de empregadores outorgante que exerçam as atividades económicas referidas na alínea anterior e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não filiados na associação sindical outorgante.

2- A extensão prevista na alínea a) do número anterior não é aplicável nos concelhos de Aljezur e Odemira às atividades de horticultura, fruticultura e floricultura.

3- A presente portaria não é aplicável às relações de trabalho em que sejam parte trabalhadores filiados em sindicatos inscritos na FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal.

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

Artigo 2.º

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

2- A tabela salarial e cláusulas de natureza pecuniária previstas na convenção produzem efeitos a partir de 1 de abril de 2019.

24 de abril de 2019 - O Secretário de Estado do Emprego,
Miguel Filipe Pardal Cabrita.

Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a Associação dos Agricultores do Ribatejo - Organização de Empregadores dos Distritos de Santarém, Lisboa e Leiria e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB

As alterações do contrato coletivo entre a Associação dos Agricultores do Ribatejo - Organização de Empregadores dos Distritos de Santarém, Lisboa e Leiria e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 11, de 22 de março de 2019, abrangem, nos distritos de Leiria, Lisboa e Santarém, com exceção dos concelhos de Abrantes, Constância, Sardoal e Mação, as relações de trabalho entre empregadores que exerçam a atividade agrícola, pecuária, exploração silvícola ou florestal e atividades conexas e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações outorgantes.

As partes subscritoras requereram a extensão das alterações do contrato coletivo na mesma área e setor de atividade aos empregadores não filiados na associação de emprega-

dores outorgantes e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias nelas previstas, não representados pela associação sindical outorgante, com exceção das atividades de produção de aves e ovos, abate de aves, das cooperativas agrícolas, das adegas cooperativas e das associações de beneficiários e regantes.

Considerando que se trata de alteração do contrato coletivo publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 29, de 8 de agosto de 2018, verifica-se que o apuramento do Relatório Único/Quadros de Pessoal disponível - que se reporta ao ano de 2017 - não contém informação que possibilite a análise 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. No entanto, de acordo com o número 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho, ponderadas as circunstâncias sociais e económicas, nomeadamente a identidade ou semelhança económica e social das situações previstas no âmbito da convenção com as que se pretende abranger com a presente extensão e que o contrato coletivo ora alterado foi objeto de extensão, a presente portaria justifica-se 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.

Nos termos da alínea *c)* do número 1 do artigo 478.º do Código do Trabalho e de acordo com o estatuído nos números 2 e 4 da RCM, na fixação da eficácia das cláusulas de natureza pecuniária, foi tido em conta a data do depósito da convenção e o termo do prazo para emissão da portaria de extensão, com produção de efeitos a partir do primeiro dia do mês em causa. Considerando ainda que a convenção coletiva regula diversas condições de trabalho, procede-se à ressalva genérica de cláusulas contrárias a normas legais imperativas.

Considerando que a anterior extensão da convenção não se aplica às relações de trabalho em que sejam parte trabalhadores filiados em sindicatos representados pela FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal, por oposição da referida federação, mantém-se na presente extensão idêntica exclusão.

Foi publicado o aviso relativo ao projeto da presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, Separata, n.º 11, de 22 de março de 2019, na sequência do qual a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal deduziu oposição à emissão de portaria de extensão, alegando a existência de convenção coletiva própria celebrada com a mesma associação de empregadores. No entanto, na sequência da oposição da FESAHT à extensão da convenção ora revista, o projeto de portaria já consagrava no número 3 do artigo 1.º a exclusão dos referidos trabalhadores, a qual se mantém na presente extensão.

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

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

Assim, manda o Governo, pelo Secretário de Estado do Emprego, no uso da competência delegada 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 Agricultores do Ribatejo - Organização de Empregadores dos Distritos de Santarém, Lisboa e Leiria e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 11, de 22 de março de 2019, são estendidas nos distritos de Leiria, Lisboa e Santarém, exceto nos concelhos de Abrantes, Constância, Sardoal e Mação:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não representados pela associação de empregadores outorgante que exerçam a atividade agrícola, pecuária, exploração silvícola ou florestal e atividades conexas e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção;

b) Às relações do trabalho entre empregadores representados pela associação de empregadores outorgante que exerçam as atividades económicas referidas na alínea anterior e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não representados pela associação sindical outorgante.

2- A extensão prevista na alínea *a)* do número anterior não é aplicável à atividade de produção de aves e ovos, abate de aves, das cooperativas agrícolas, das adegas cooperativas e das associações de beneficiários e regantes.

3- A presente portaria não é aplicável às relações de trabalho em que sejam parte trabalhadores filiados em sindicatos inscritos na FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal.

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

Artigo 2.º

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

2- A tabela salarial e cláusulas de natureza pecuniária previstas na convenção produzem efeitos a partir de 1 de abril de 2019.

24 de abril de 2019 - O Secretário de Estado do Emprego,
Miguel Filipe Pardal Cabrita.

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

As alterações do contrato coletivo entre a Associação Nacional dos Industriais de Lacticínios (ANIL) e outras e o Sindicato dos Profissionais de Lacticínios, Alimentação, Agricultura, Escritórios, Comércio, Serviços, Transportes Rodoviários, Metalomecânica, Metalurgia, Construção Civil e Madeiras, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 10, de 15 de março de 2019, abrangem as relações de trabalho entre empregadores que no território nacional se dediquem à indústria de laticínios e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações que as outorgaram.

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

Considerando o disposto número 2 do artigo 514.º do CT, nomeadamente a identidade ou semelhança económica e social das situações previstas no âmbito da convenção com as que se pretende abranger com a presente extensão e que a convenção ora revista foi objeto de extensão, foi ainda efetuado o estudo de avaliação dos indicadores previstos nas alíneas a) e e) do número 1 da Resolução do Conselho de Ministros (RCM) n.º 82/2017, de 9 de junho de 2017. Segundo o apuramento do Relatório Único/Quadros de Pessoal de 2017 estão abrangidos pelos instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho aplicáveis, direta e indiretamente, 815 trabalhadores por conta de outrem a tempo completo (TCO), excluindo os praticantes e aprendizes e o residual, dos quais 42,5 % são homens e 57,5 % são mulheres. De acordo com os dados da amostra, o estudo indica que para 560 TCO (68,7 % do total) as remunerações devidas são iguais ou superiores às remunerações convencionais enquanto para 255 TCO (31,3 % do total) as remunerações são inferiores às convencionais, dos quais 35,7 % são homens e 64,3 % são mulheres. Quanto ao impacto salarial da extensão, a atualização das remunerações representa um acréscimo de 0,8 % na massa salarial do total dos trabalhadores e de 3,4 % para os trabalhadores cujas remunerações devidas serão alteradas. Na perspetiva da promoção de melhores níveis de coesão e igualdade social o estudo indica uma redução no leque salarial (de 0,17 %) e uma diminuição das desigualdades (nos P90/P10 e P90/P50) em 2019.

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

do mês em causa.

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

Considerando ainda que a anterior extensão da convenção não se aplica às relações de trabalho em que sejam parte trabalhadores filiados em sindicatos representados pela FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal, por oposição da referida federação, mantém-se na presente extensão idêntica exclusão.

Foi publicado o aviso relativo ao projeto da presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, Separata, n.º 10, de 15 de março de 2019, na sequência do qual a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal deduziu oposição à emissão de portaria de extensão. Em síntese, a federação sindical oponente alega que as alterações ao contrato coletivo objeto da presente extensão contêm disposições mais gravosas para os trabalhadores e que outorga convenção coletiva aplicável no mesmo setor com portaria de extensão. No entanto, em alternativa, requer a exclusão do âmbito da extensão dos trabalhadores filiados em sindicatos por esta representados. Na sequência da oposição da FESAHT à extensão da convenção ora revista, o projeto de portaria em apreço já consagrava no número 3 do artigo 1.º a exclusão dos referidos trabalhadores, a qual se mantém na presente extensão.

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

Ponderadas as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão de acordo com o número 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho, promove-se a extensão das alterações do contrato coletivo em causa. Assim, manda o Governo, pelo Secretário de Estado do Emprego, no uso da competência delegada pelo Despacho n.º 1300/2016, de 13 de janeiro de 2016, do Ministro do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 18, de 27 de janeiro de 2016, ao abrigo do artigo 514.º e do número 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho e da Resolução do Conselho de Ministros n.º 82/2017, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 112, de 9 de junho de 2017, o seguinte:

Artigo 1.º

1- As condições de trabalho constantes das alterações do contrato coletivo entre a Associação Nacional dos Industriais de Lacticínios (ANIL) e outras e o Sindicato dos Profissionais de Lacticínios, Alimentação, Agricultura, Escritórios, Comércio, Serviços, Transportes Rodoviários, Metalomecânica, Metalurgia, Construção Civil e Madeiras, publicadas no

Boletim do Trabalho e Emprego (BTE), n.º 10, de 15 de março de 2019, são estendidas no território do Continente:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante, incluindo cooperativas e uniões de cooperativas de produtores de leite, que se dediquem à produção de diversos tipos de leite, manteiga, queijo e de produtos frescos ou conservados derivados do leite e à produção de bebidas à base de leite, e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção;

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

2- A retribuição do nível «I» da tabela salarial da convenção apenas é objeto de extensão nas situações em que seja superior à retribuição mínima mensal garantida resultante

de redução relacionada com o trabalhador, de acordo com o artigo 275.º do Código do Trabalho.

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

Artigo 2.º

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

2- A tabela salarial e cláusulas de natureza pecuniária, em vigor, previstas na convenção produzem efeitos a partir de 1 de abril de 2019.

15 de abril de 2019 - O Secretário de Estado do Emprego,
Miguel Filipe Pardal Cabrita.

CONVENÇÕES COLETIVAS

Contrato coletivo entre a ALIF - Associação da Indústria Alimentar pelo Frio e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência e revisão

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

1- O presente CCT aplica-se no território nacional às empresas representadas pela ALIF - Associação da Indústria Alimentar pelo Frio que se dediquem às indústrias de congelação e transformação de produtos da pesca, de hortícolas, de alimentos pré-cozinhados, entrepostos frigoríficos e fabrico de gelo e aos trabalhadores ao seu serviço, com as categorias profissionais nele previstas, representados pelo Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB.

2- O presente CCT abrange um universo de 80 empresas a que corresponde 3060 trabalhadores.

Cláusula 2.^a

Vigência do contrato

- 1- Este contrato entra em vigor nos termos legais.
- 2- O período mínimo de vigência deste CCT é de dois

anos, renovando-se por iguais períodos.

3- A tabela salarial e as cláusulas de expressão pecuniária poderão ser revistas anualmente.

4- As tabelas salariais do presente CCT produzem efeitos a partir de 1 de janeiro de 2019 e as cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos a partir de 1 de março de 2019, sendo revistas anualmente.

5- Após a denúncia e até à entrada em vigor do novo contrato, as relações de trabalho continuarão a reger-se pelo presente CCT.

Cláusula 3.^a

Denúncia do contrato

1- A denúncia pode ser feita por qualquer das partes com a antecedência de pelo menos três meses em relação ao termo do período de vigência, devendo a respectiva resposta ser formulada em trinta dias.

2- A denúncia deverá ser acompanhada de proposta escrita das cláusulas que se pretende rever.

3- As negociações terão início no prazo máximo de 45 dias a contar da data da denúncia.

CAPÍTULO II

Admissão e carreira profissional

Cláusula 4.^a

Admissão

- 1- A idade mínima de admissão é de 16 anos, devendo

os trabalhadores possuir a escolaridade obrigatória e serem atendidas outras habilitações específicas exigidas por lei.

2- Os trabalhadores mais idosos que exerçam funções nas câmaras frigoríficas terão prioridade no preenchimento de vagas fora das mesmas, mesmo que temporariamente.

Cláusula 5.^a

Período experimental

1- O período experimental tem a seguinte duração:

- a) 90 dias para a generalidade dos trabalhadores;
- b) 180 dias para os trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou que pressuponham uma especial qualificação, bem como para os que desempenham funções de confiança;
- c) 240 dias para pessoal de direcção e quadros superiores.

2- Nos contratos de trabalho a termo o período em apreço é de 30 dias para os contratos de duração igual ou superior a seis meses e de 15 dias nos contratos de duração inferior a seis meses ou nos contratos a termo incerto cuja duração se preveja não ser superior àquele limite.

3- Tendo o período experimental durado mais de 60 dias, o empregador para denunciar o contrato tem de dar um aviso prévio de 7 dias.

Cláusula 6.^a

Categorias profissionais

Os trabalhadores abrangidos por esta convenção serão classificados, de harmonia com as funções que exerçam, nas categorias constantes do anexo II.

Cláusula 7.^a

Acesso automático

1- Os aprendizes serão promovidos à respectiva categoria profissional ao fim de um ano, ou logo que atinja 18 anos de idade, salvo para os trabalhadores de fabrico em que o período de aprendizagem será de meio ano.

2- Os praticantes serão promovidos às respectivas categorias profissionais após um ano de prática.

3- As categorias profissionais designadas por 3.^a e 2.^a serão promovidas às classes imediatas ao fim de 3 anos.

CAPÍTULO III

Direitos e deveres das partes

Cláusula 8.^a

Deveres da entidade patronal

A entidade patronal deve:

- a) Cumprir as cláusulas do presente contrato;
- b) Usar de urbanidade e justiça nos actos que envolvam relações com os trabalhadores;
- c) Cumprir o estatuto do trabalhador - estudante;
- d) Instalar o seu pessoal em boas condições de higiene e prover os locais de trabalho com os indispensáveis requisitos de segurança;

e) Exigir de cada trabalhador apenas tarefas compatíveis com as suas aptidões, e capacidade física;

f) Providenciar para que haja bom ambiente moral nos locais de trabalho e punir devidamente todos os actos atentatórios da dignidade dos trabalhadores;

g) Permitir a afixação, em local próprio e visível de todas as comunicações de interesse para os trabalhadores da empresa;

h) Segurar todos os trabalhadores quanto a acidentes de trabalho, nos termos legais;

i) Facultar a consulta, pelo trabalhador que o solicite, do respectivo processo individual;

j) Fornecer gratuitamente luvas de borracha, botas e aventais impermeáveis, batas e lenços, sempre que necessários, a todos os trabalhadores que manipulem peixe, bem como aqueles que no desempenho de tarefas de carga, descarga e transporte (manual ou mecânico) necessitem de adequada protecção, ficando os trabalhadores fiéis depositários dos objectos, embora não sendo responsáveis pelo desgaste provocado pelo seu uso normal;

k) Contribuir para a elevação do nível de produtividade do trabalhador.

Cláusula 9.^a

Cobrança de quotização sindical

1- As entidades patronais obrigam-se a descontar mensalmente e a remeter aos sindicatos respectivos o montante das quotizações dos trabalhadores ao seu serviço no mês seguinte a que digam respeito.

2- Para que produza efeitos o número anterior deverão os trabalhadores, em declaração individual e por escrito, autorizar as entidades patronais a descontar na sua retribuição mensal o valor da quotização, assim como indicar o valor das quotas e identificar o sindicato em que estão inscritos.

3- A declaração referida no número 2 deverá ser enviada ao sindicato e à empresa respectivos.

4- Para efeitos do constante nesta cláusula, o montante das quotizações será acompanhado dos mapas sindicais utilizados para este efeito, devidamente preenchidos.

Cláusula 10.^a

Deveres do trabalhador

O trabalhador deve:

- a) Cumprir as cláusulas do presente contrato;
- b) Respeitar e tratar com urbanidade e lealdade a entidade patronal, seus representantes e superiores hierárquicos, colegas de trabalho e mais pessoas que estejam ou entrem em contacto com a empresa;
- c) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade e realizar o trabalho com zelo e diligência;
- d) Obedecer à entidade patronal e seus representantes ou superiores hierárquicos em tudo o que respeita à execução e disciplina do trabalho, salvo na medida em que as ordens e instruções se mostrarem contrárias aos seus direitos e garantias;
- e) Guardar lealdade à entidade patronal, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência

com ela, nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócios;

f) Zelar pelo estado de conservação e boa utilização dos materiais e instrumentos de trabalho que lhe forem confiados pela entidade patronal;

g) Colaborar em todos os actos tendentes à melhoria da produtividade da empresa.

Cláusula 11.^a

Garantias do trabalhador

1- É proibido à entidade patronal:

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

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

c) Diminuir a retribuição e modificar as condições de trabalho do contrato individual, de forma que dessa modificação resulte ou possa resultar diminuição de retribuição, salvo nos casos previstos na lei ou a solicitação expressa do trabalhador fundamentando a razão do pedido;

d) Baixar a categoria profissional do trabalhador;

e) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo nos casos previstos na cláusula 12.^a;

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

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

h) Despedir e readmitir o trabalhador, ainda que seja contratado a termo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos e garantias já adquiridos;

i) Opor-se, por qualquer forma, ao exercício das suas funções ou aplicar sanções de qualquer tipo por causa do exercício das mesmas aos trabalhadores que desempenhem cargos de delegados sindicais ou dirigentes sindicais, durante o desempenho das suas funções.

2- A prática culposa pela entidade patronal de qualquer acto em contravenção com o disposto nesta cláusula dá ao trabalhador a faculdade de rescindir o contrato, com direito a indemnização legal respectiva.

Cláusula 12.^a

Mobilidade geográfica

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

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

3- Por acordo, as partes podem alargar ou restringir a faculdade conferida nos números anteriores.

4- Nos casos previstos no número 2, o trabalhador pode

resolver o contrato se houver prejuízo sério, tendo nesse caso direito à indemnização prevista nos termos da lei.

5- Salvo motivo imprevisível, a decisão de transferência de local de trabalho tem de ser comunicada ao trabalhador, devidamente fundamentada e por escrito, com 30 dias de antecedência, nos casos de transferência definitiva, ou com 8 dias de antecedência, nos casos de transferência temporária.

Cláusula 13.^a

Mobilidade funcional

1- O empregador pode, quando o interesse da empresa o exigir, encarregar temporariamente o trabalhador de funções não compreendidas na actividade contratada, desde que tal não implique modificação substancial da posição do trabalhador.

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

3- O disposto no número 1 não pode implicar diminuição da retribuição, tendo o trabalhador direito a auferir das vantagens inerentes à actividade temporariamente desempenhada.

4- A ordem de alteração deve ser justificada, com a indicação do tempo previsível.

CAPÍTULO IV

Da prestação do trabalho

Cláusula 14.^a

Local de trabalho

O trabalhador exercerá a actividade profissional no local que for contratualmente definido, sem embargo do previsto na cláusula 12.^a

Cláusula 15.^a

Horário de trabalho

1- Compete ao empregador definir os horários de trabalho dos trabalhadores ao seu serviço, dentro dos condicionamentos legais e do presente CCT.

2- Todas as alterações dos horários de trabalho devem ser precedidas de consulta aos trabalhadores afectados e aos representantes legais, se existirem, ser afixadas na empresa com antecedência de sete dias.

Cláusula 16.^a

Período normal de trabalho

1- Sem prejuízo de horários de menor duração que poderão ser praticados, a duração máxima do período normal de trabalho não poderá exceder as 40 horas semanais, de segunda a sexta-feira, devendo-se observar um intervalo, que não poderá ser inferior a meia horta nem superior a duas horas, de modo a que não prestem mais de cinco horas de trabalho consecutivo.

2- Os (as) trabalhadores (as) beneficiarão de uma pausa diária de 10 minutos, gozada não necessariamente em simultâneo, que contará como tempo efectivo de serviço, em perí-

odo a determinar pela entidade empregadora.

3- Sem prejuízo do disposto no número anterior, não será a pausa diária considerada tempo de serviço efectivo, caso durante a mesma, se verifique, pelo menos, uma das seguintes situações:

a) Os (as) trabalhadores (as) não estiverem obrigados a permanecer no local habitual de trabalho;

b) Os (as) trabalhadores (as) não estiverem obrigados a permanecer disponíveis para prestar trabalho normal, em caso de necessidade, a pedido da entidade empregadora.

4- O disposto nesta cláusula não se aplica aos trabalhadores que laboram em regime por turnos.

Cláusula 17.^a

Trabalho em regime de turnos

1- Considera-se trabalho por turnos qualquer modo de organização de trabalho em equipa que os trabalhadores ocupem sucessivamente os mesmos postos de trabalho, a um determinado ritmo, incluindo o ritmo rotativo, o que implica que os trabalhadores podem executar o trabalho a horas diferentes no decurso de um dado período de dias ou semanas.

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

3- Os turnos devem, na medida do possível, serem organizados de acordo com os interesses e as preferências manifestadas pelos trabalhadores.

4- A duração diária de trabalho de cada turno não pode ultrapassar as dez horas, sendo a duração do trabalho semanal definida em média com um período de referência de quatro meses.

5- O trabalhador só pode ser mudado de turno após o dia de descanso semanal, que será o domingo, tendo ainda direito a uma folga suplementar ao sábado ou à segunda-feira.

a) No regime de laboração em três turnos, quatro equipas, o dia de descanso semanal obrigatório pode ser observado num outro qualquer dia da semana, mediante comunicação da escala de rotação de turnos, mas devendo coincidir com o domingo num período de quatro semanas.

6- No horário de três turnos, os intervalos para refeição de duração serão de trinta minutos, não podendo todavia prejudicar o normal funcionamento da produção da empresa.

a) Estes intervalos têm de ser cumpridos entre as três e as cinco horas de trabalho, contando como tempo efectivo de serviço, sendo que os trabalhadores não podem abandonar as instalações da empresa.

7- Todos os trabalhadores que prestem serviço em horário por turnos terão direito a um subsídio de turno diferenciado, consoante:

a) Regime de laboração contínua ou semi-contínua (rotação de três turnos por quatro equipas);

b) Regime de três turnos rotativos;

c) Regime de dois turnos rotativos.

8- O subsídio de turno não deverá ser:

a) Inferior a 25 % - No regime de laboração contínua ou semi-contínua (rotação de três turnos por quatro equipas);

b) Inferior a 15 % - No regime de três turnos rotativos;

c) Inferior a 8 % - No regime de dois turnos rotativos.

– Integrando a prestação correspondente ao acréscimo por trabalho nocturno.

9- São permitidas trocas de turnos entre trabalhadores que pratiquem horários neste regime, desde que por escrito e mediante comunicação dos interessados ao seu responsável e não havendo oposição da entidade patronal, com a antecedência mínima de oito horas em relação ao início de turno a que a troca diga respeito. Destas trocas não poderá advir qualquer encargo para a empresa nem qualquer benefício monetário para os trabalhadores. Ficam, porém, vedadas as trocas de turno que impliquem para qualquer trabalhador a prestação de dois turnos seguidos.

10- A empresa obriga-se a afixar em janeiro de cada ano a escala anual dos horários dos turnos.

a) Excetua-se desta obrigação o trabalho sazonal.

11- A empresa compromete-se a passar a horário normal qualquer trabalhador que sofra de doença comprovada pelo médico do trabalho que o impeça de prestar trabalho em regime de turnos, desde que para tal existam vagas em funções ou cargos compatíveis com as aptidões do trabalhador.

Cláusula 18.^a

Adaptabilidade na organização da duração do trabalho

1- Os períodos de trabalho diário e semanal podem ser modelados dentro de um período de referência com limite máximo de seis meses, no respeito pelas seguintes regras:

a) O período normal de trabalho semanal não pode ultrapassar as sessenta horas;

b) Nas semanas em que por força da definição da duração do trabalho em termos médios haja uma redução da jornada diária, esta não pode ultrapassar as duas horas;

c) Por acordo entre o empregador e os trabalhadores, a redução do tempo de trabalho diário e semanal para efeitos de cálculo em termos médios pode ser compensada pela redução da semana de trabalho em dias ou meios dias de descanso ou pela junção ao período de férias;

d) As alterações ao horário de trabalho decorrentes da aplicação desta cláusula têm de ser comunicadas aos trabalhadores envolvidos com a antecedência mínima de 30 dias, podendo esta antecedência ser diminuída com o acordo escrito dos trabalhadores;

e) As alterações que comprovadamente impliquem acréscimo de despesas para o trabalhador, designadamente de alimentação, transportes, creches e ocupação de tempos livres, etc., conferem o direito à correspondente compensação económica. Não haverá lugar ao pagamento destas despesas quando o contrato de trabalho já preveja períodos fixos de acréscimo de horário em regime de adaptabilidade;

f) O período normal de trabalho diário pode ser aumentado até 10 horas, para concentrar o trabalho semanal em quatro dias consecutivos.

2- Entre dois períodos diários consecutivos de trabalho normal, é garantido aos trabalhadores um período de descanso diário de doze horas consecutivas.

3- Nos dias em que por força da modelação do horário de trabalho, o período normal de trabalho seja superior a oito

horas, a empresa fica obrigada a assegurar o transporte no regresso do trabalhador à sua residência, desde que não haja transportes públicos para o efeito, nos trinta minutos seguintes ao termo do trabalho.

4- Chegado o termo do período de referência sem que tenha havido compensação das horas trabalhadas ou acordo no seu gozo posterior, o trabalhador tem direito ao pagamento dessas horas nos termos da cláusula 23.^a deste CCT.

5- O trabalhador que preste o seu trabalho em regime previsto no número anterior será remunerado com um acréscimo não inferior a 15 % na retribuição mensal e não pode estar simultaneamente sujeito a outro regime específico de organização do tempo de trabalho que se encontre previsto neste CCT.

Cláusula 19.^a

Banco de horas

1- Pode ser instituído nas empresas um regime de banco de horas que implique o acréscimo ou a redução dos períodos normais de trabalho nas seguintes situações:

- a) Reduções, acréscimos ou picos de trabalho previsíveis;
- b) Conciliação da vida familiar com a vida profissional;
- c) Suspensão ou paragem da produção (total ou parcial) para manutenção ou reparação dos equipamentos e ou das instalações da empresa respectiva;
- d) Situações de crise empresarial que possam por em perigo a viabilidade da empresa respectiva e ou a manutenção dos postos de trabalho;
- e) Outras situações acordadas entre a empresa respectiva e o trabalhador.

2- A organização do tempo de trabalho no banco de horas tem de obedecer às seguintes regras:

- a) O período normal de trabalho pode ser aumentado até 4 horas diárias, em antecipação ou prolongamento do horário de trabalho normal, podendo atingir, no máximo, as 60 horas semanais;
- b) O acréscimo ou redução do período normal de trabalho terá como limite 200 horas por ano civil.

3- O trabalho prestado em dias de descanso semanal do trabalhador (estabelecido no horário) não pode integrar o banco de horas. O trabalho prestado em dia feriado não pode integrar o banco de horas, salvo se for um dia normal de trabalho do trabalhador.

4- O banco de horas pode ser constituído quer por iniciativa da empresa respectiva, quer por iniciativa do trabalhador, necessitando da concordância da contraparte. No entanto, nas situações previstas nas alíneas c), d) e e) do anterior número 1, a empresa pode estabelecer unilateralmente a prestação de trabalho no regime de banco de horas. A necessidade de acréscimo da prestação de trabalho, ou a sua redução, deve ser comunicada com a antecedência de, pelo menos, sete dias, salvo situações de manifesta necessidade enquadráveis nas alíneas d) e e) do número 1, em que aquela antecedência pode ser inferior.

5- Sempre que o trabalho prestado em acréscimo tenha o seu início ou término em hora em que não haja os transportes coletivos habitualmente utilizados pelo trabalhador, a

empresa respectiva suportará as despesas com outro meio de transporte a acordar entre as partes.

6- A compensação do trabalho prestado em acréscimo ao período normal de trabalho será efetuada por redução equivalente ao tempo de trabalho. O trabalhador deve comunicar com a antecedência de, pelo menos, sete dias, que pretende utilizar o período de redução, para compensação das horas de trabalho prestadas em acréscimo, não podendo no entanto afetar o regular funcionamento da empresa respectiva. A empresa respectiva terá em consideração o pedido do trabalhador e tomará uma decisão, no prazo de 72 horas, no âmbito dos seus poderes de gestão. A empresa respectiva deve comunicar ao trabalhador com a antecedência de, pelo menos, sete dias, que pretende utilizar o período de redução, para compensação das horas de trabalho prestadas em acréscimo.

7- Por acordo entre a empresa respectiva e o trabalhador, a compensação do trabalho prestado em acréscimo poderá também ser efetuada, no todo ou em parte, por adição ao período de férias do trabalhador.

8- A compensação das horas de trabalho prestadas em acréscimo ou em redução, nos termos previstos nos números anteriores, deve ser efetuada no ano civil a que o acréscimo de trabalho ou a redução se reportam, salvo quando resultar da prestação de trabalho nos últimos seis meses do ano, situação em que a compensação poderá ser efetuada até ao final do primeiro semestre do ano seguinte.

9- Caso não tenha sido efetuada a compensação nos termos referidos nos números anteriores:

- a) O total de horas não trabalhadas considera-se saldado a favor do trabalhador;
- b) O total das horas prestadas em acréscimo de tempo de trabalho será pago pelo valor que for devido a ao trabalhador pela prestação de trabalho suplementar.

10- Ocorrendo cessação do contrato de trabalho por qualquer motivo, sem que tenha havido oportunidade de compensação das horas de trabalho prestadas em acréscimo, o trabalhador tem o direito de receber essas horas pelo valor da retribuição horária.

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

Cláusula 20.^a

Isenção do horário de trabalho

1- Pode ser isento de horário de trabalho, por acordo escrito entre as partes, todo o trabalhador que se encontre numa das situações previstas na lei vigente, e para além dessas as seguintes:

a) Aquelas cuja profissão possa exigir actuações imprevistas e ocasionais, necessárias ao funcionamento e manutenção de equipamentos;

b) Execução de trabalhos ocasionais e imprevistos originados por situações comerciais de mercado e económicas.

2- Aos efeitos de isenções de horário de trabalho previstas no número 1 desta cláusula aplica-se o disposto na lei vigente.

3- A situação de isenção de horário de trabalho confere du-

rante a sua vigência um acréscimo retributivo de:

a) Para as situações de «sem sujeição aos limites normais de trabalho», 25 % da retribuição base auferida;

b) Para as restantes situações, até 10 % da retribuição base auferida.

Cláusula 21.^a

Descanso semanal

1- dia de descanso semanal será o domingo e o sábado o dia de descanso complementar, sem prejuízo do disposto no número 5 da cláusula 17.^a

2- Excepcionalmente, nas empresas com produções sazonais e mediante pré-aviso de uma semana, o dia de descanso complementar poderá ser alterado para a segunda-feira.

Cláusula 22.^a

Trabalho nocturno

1- Considera-se período de trabalho nocturno o compreendido entre as 21 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.

2- O trabalho nocturno dá direito a um acréscimo de 25 % sobre a retribuição normal a que o trabalhador tiver direito durante o dia.

3- Não é devido o acréscimo a que se refere o número anterior no caso de ser devido subsídio de turno.

Cláusula 23.^a

Trabalho suplementar

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

2- Os trabalhadores estão obrigados à prestação de trabalho suplementar, salvo quando, havendo motivos atendíveis, expressamente solicitem a sua dispensa, o qual não deverá exceder o limite de:

a) Duas horas diárias em dia normal de trabalho;

b) Dez horas semanais (excepto actividades sazonais, como a congelação e transformação de produtos hortícolas, pela incerteza dos fluxos de matérias primas);

c) Duzentas horas anuais.

3- O trabalho suplementar será remunerado com os seguintes acréscimos mínimos:

a) Em dia normal de trabalho - 25 % da retribuição normal na 1.^a hora e 50 % nas horas ou fracções subsequentes;

b) Em dia de descanso semanal, complementar e feriados - 100 % da retribuição normal.

4- Nos casos de prestação de trabalho num dia de descanso semanal obrigatório, e apenas neste, o trabalhador terá direito a um dia de descanso compensatório remunerado a gozar num dos três dias úteis imediatos, ou, no caso de acordo prévio com o trabalhador, nos 90 dias seguintes.

CAPÍTULO V

Retribuição do trabalho

Cláusula 24.^a

Retribuições mínimas mensais

1- A todos os trabalhadores abrangidos por esta convenção são asseguradas as retribuições certas mínimas constantes do anexo II.

2- A empresa é obrigada a entregar ao trabalhador, no acto do pagamento da retribuição, um talão, preenchido de forma indelével, no qual figure o nome completo do trabalhador, respectiva categoria profissional, vencimento normal, horas extra, subsídios, descontos, montante a receber e denominação da entidade seguradora de acidentes de trabalho.

3- O pagamento deve ser efectuado até ao último dia útil de cada mês e durante o tempo de serviço, em numerário, através de cheque ou transferência bancária.

4- A folha de vencimentos pode por razões de organização interna da empresa não corresponder ao mês de calendário devendo-se, contudo, dar informação precisa sobre o período a que respeita.

Cláusula 25.^a

Prémios

1- As entidades patronais poderão atribuir, com o acordo dos trabalhadores, incentivos de carácter pecuniário, mensais, trimestrais ou com outra periodicidade.

2- Estes incentivos poderão, designadamente, ter a natureza de prémios de produtividade, de desempenho e assiduidade.

3- O pagamento destas importâncias aos trabalhadores, nos períodos de referência respectivos, não está antecipadamente garantido.

4- O regime de atribuição das prestações em causa terá de ser devidamente regulamentado pelas entidades patronais, em regulamento interno, nos termos da lei.

5- Sem embargo de disposição em contrário resultante de contrato individual de trabalho os outorgantes desta convenção consideram que quaisquer abonos ou subsídios de produtividade, desempenho, assiduidade ou similares, ainda que pagos com regularidade, quando não estando antecipadamente garantidos, não integram o conceito de retribuição, podendo vir a ser modificados ou suprimidos mediante prévia comunicação.

Cláusula 27.^a

Cálculo da retribuição horária e diária

Para efeitos do disposto neste CCT considera-se:

a) retribuição diária - o valor determinado segundo a fórmula:

$$RD = \frac{RM}{30}$$

b) retribuição horária - o valor determinado segundo a fórmula:

$$RH = \frac{12 \times RM}{52 \times HS}$$

Sendo:

RM = Retribuição mensal

HS = Horário semanal

Cláusula 27.^a

Subsídio de frio

Os trabalhadores que exerçam a sua actividade nas câmaras frigoríficas terão direito a um subsídio mensal de 37,00 €.

Cláusula 28.^a

Subsídio de Natal

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

2- O valor do subsídio de Natal é proporcional ao tempo de serviço prestado no ano civil, nas seguintes situações:

- a) No ano de admissão do trabalhador;
- b) No ano de cessação do contrato de trabalho;
- c) Em caso de suspensão do contrato de trabalho, salvo se por facto respeitante ao empregador.

CAPÍTULO VI

Deslocações

Cláusula 29.^a

Deslocações

1- Considera-se existir deslocação quando os trabalhadores prestem serviço fora do seu local de trabalho, obrigando-se o trabalhador a efectuar as deslocações inerentes às suas funções ou indispensáveis à sua formação profissional.

2- Nas deslocações que os trabalhadores tenham de efectuar ao serviço da empresa esta fica obrigada, para além do pagamento do transporte, ao pagamento das seguintes quantias:

- Pequeno-almoço: 3,00 €;
- Almoço ou jantar: 10,50 €;
- Ceia: 4,70 €;
- Dormida: contra a apresentação de documento de despesa até ao máximo de 55,00 €.

Cláusula 30.^a

Utilização de veículo pelo trabalhador

- 1- Sempre que ao serviço da empresa o trabalhador con-

duza um veículo, todas as responsabilidades ou prejuízos cabem à entidade patronal, salvo quando resultantes de negligência, incúria ou embriaguês do condutor comprovados judicialmente.

2- Se o trabalhador utilizar o seu próprio veículo ao serviço da empresa, esta obriga-se a pagar-lhe por cada quilómetro percorrido 0,36 do preço do litro de gasolina super que vigorar.

CAPÍTULO VII

Suspensão da prestação de trabalho

Cláusula 31.^a

Feriados

1- São considerados feriados obrigatórios:

- 1 de janeiro;
- Sexta-Feira Santa;
- Domingo de Páscoa;
- 25 de abril;
- 1 de maio;
- Corpo de Deus (festa móvel);
- 10 de junho;
- 15 de agosto;
- 5 de outubro;
- 1 de novembro;
- 1 de dezembro;
- 8 de dezembro;
- 25 de dezembro.

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

3- Mediante legislação específica, determinados feriados obrigatórios podem ser observados na segunda-feira subsequente.

4- Além dos feriados obrigatórios referidos no número 1, serão ainda observados:

- a) O feriado municipal da localidade ou, quando este não existir, o feriado distrital;
- b) A Terça-Feira de Carnaval.

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

Cláusula 32.^a

Direito a férias

1- O trabalhador tem direito a um período de férias retribuídas em cada ano civil.

2- O direito a férias reporta-se, em regra, ao trabalho prestado no ano civil anterior e não está condicionado à assiduidade ou efectividade ao serviço.

3- Os trabalhadores admitidos com contrato cuja duração total não atinja seis meses têm direito a gozar dois dias úteis de férias por cada mês completo de duração do contrato.

Cláusula 33.^a

Aquisição do direito a férias

1- O direito a férias adquire-se com a celebração do contrato de trabalho e vence-se no dia 1 de janeiro de cada ano civil.

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

3- Não pode, por qualquer causa, no mesmo ano civil, para o trabalhador, resultar o direito ao gozo de um período de férias superior a 30 dias úteis.

Cláusula 34.^a

Duração do período de férias

O período anual de férias tem a duração mínima de 22 dias úteis.

Cláusula 35.^a

Retribuição durante as férias

1- A retribuição correspondente ao período de férias não pode ser inferior à que os trabalhadores receberiam se estivessem em serviço efectivo e deve ser paga antes do início daquele período.

2- Além da retribuição mencionada no número anterior, os trabalhadores têm direito a um subsídio de férias cujo montante corresponde à retribuição de base mensal e a demais prestações retributivas permanentes que sejam contrapartida do modo específico da execução do trabalho.

Cláusula 36.^a

Marcação do período de férias

1- O período de férias deve ser marcado por acordo entre o empregador e o trabalhador.

2- Na falta de acordo, cabe ao empregador marcar o período de férias, elaborando o respectivo mapa, sendo que, neste caso, só pode marcar o período de férias entre 1 de maio e 31 de outubro.

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

4- Os cônjuges que trabalhem na mesma empresa, bem como as pessoas que vivam em união de facto, devem gozar férias no mesmo período, a não ser que haja prejuízo grave para o empregador.

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

6- O mapa de férias deve ser elaborado até 15 de abril de cada ano e afixado nos locais de trabalho entre essa data e 31 de outubro.

Cláusula 37.^a

Alteração da marcação do período de férias

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

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

3- Haverá lugar a alteração do período de férias sempre que o trabalhador, na data prevista para o seu início, esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, cabendo ao empregador, na falta de acordo, a nova marcação do período de férias, sem sujeição ao disposto no número 2 da cláusula 36.^a

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

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

Cláusula 38.^a

Efeitos da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado

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

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

3- No caso de sobrevir o termo do ano civil antes de decorrido o prazo referido no número anterior ou 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 correspondente ao tempo de serviço prestado no ano do início da suspensão.

Cláusula 39.^a

Doença no período de férias

1- No caso de o trabalhador adoecer durante o período de férias, são as mesmas suspensas, desde que o empregador

seja do facto informado, prosseguindo, logo após a alta, o gozo dos dias de férias compreendidos ainda naquele período, cabendo ao empregador, na falta de acordo, a marcação dos dias de férias não gozados.

2- A prova da situação de doença prevista no número 1 é feita por estabelecimento hospitalar, por declaração do centro de saúde ou por atestado médico.

Cláusula 40.^a

Definição de falta

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

2- Os tempos das ausências parcelares serão somados de modo a obter-se um número de períodos normais de trabalho diário em falta.

Cláusula 41.^a

Tipos de falta

1- As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2- Serão consideradas faltas justificadas:

- a) Até 15 dias seguidos por altura do casamento;
- b) Até cinco dias consecutivos motivada por falecimento de cônjuge, pais, filhos, sogros, padrastrós, enteados, genros e noras;
- c) Até dois dias consecutivos por falecimento de outro parente ou afim na linha recta ou 2.º grau da linha colateral (bisavós, avós, bisnetos, netos, irmãos e cunhados) ou pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com os trabalhadores;
- d) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino, nos termos do estatuto do trabalhador - estudante;
- 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;
- f) As motivadas pela necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a membros do seu agregado familiar, nos termos legais;
- g) As ausências não superiores a quatro horas e só pelo tempo estritamente necessário, justificadas pelo responsável pela educação do menor (no estabelecimento de ensino), uma vez por trimestre, para deslocação à escola tendo em vista inteirar-se da situação educativa do menor;
- h) As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação colectiva, nos termos da lei vigente;
- i) As dadas por candidatos a eleições para cargos públicos durante o período legal da respectiva campanha eleitoral;
- j) Pelo tempo necessário para exercer funções de bombeiro;
- k) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador;
- l) As que por lei forem como tal qualificadas.

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

Cláusula 42.^a

Comunicação e prova das faltas

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

2- Quando imprevisíveis, as faltas justificadas são obrigatoriamente comunicadas ao empregador, logo que possível, não podendo exceder as quarenta e oito horas seguintes.

3- A comunicação tem de ser reiterada para as faltas justificadas imediatamente subsequentes às previstas nas comunicações indicadas nos números anteriores.

4- O empregador pode, nos 15 dias seguintes à comunicação referida no número anterior, exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação.

Cláusula 43.^a

Efeitos das faltas

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

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

- a) Por motivo de doença, desde que o trabalhador beneficie de um regime de Segurança Social de protecção de doença;
- b) Por acidente de trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;
- c) As que por lei forem como tal qualificadas, quando superiores a 30 dias por ano;
- d) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador, com excepção das respeitantes ao dia 24 de dezembro, se autorizado;
- e) As motivadas pela necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a membros do agregado familiar.

3- Nos casos previstos na alínea e) do número 2 da cláusula 40.^a, se o impedimento do trabalhador se prolongar efectiva ou previsivelmente para além de um mês, aplica-se o regime de suspensão da prestação do trabalho por impedimento prolongado.

4- No caso previsto na alínea i) do número 2 da cláusula 40.^a, as faltas justificadas conferem, no máximo, direito à retribuição relativa a um terço do período de duração da campanha eleitoral, só podendo o trabalhador faltar meios-dias ou dias completos com aviso prévio de quarenta e oito horas.

5- Tratando-se de faltas injustificadas a um ou a meio período normal de trabalho diário imediatamente anterior ou posterior aos dias ou meios-dias de descanso ou feriados, considera-se que o trabalhador praticou infracção grave e o período de ausência a considerar para efeitos da perda de retribuição abrange os dias ou meios dias de descanso ou feriados imediatamente anteriores ou posteriores ao dia de falta.

6- As faltas não têm nenhum efeito sobre o direito a férias do trabalhador, salvo nos casos em que as mesmas determi-

nem a perda de retribuição; neste caso, o trabalhador pode optar por perda de dias de férias, na proporção de um dia de férias por cada dia de falta, desde que salvaguardando o gozo efectivo de 20 dias úteis de férias.

Cláusula 44.^a

Impedimento prolongado

1- Durante a suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado, mantêm-se os direitos e os deveres das partes que não pressuponham a efectiva prestação de serviço.

2- É garantido o lugar do trabalhador impossibilitado de prestar serviços por detenção ou prisão preventiva, enquanto não for proferida sentença com trânsito em julgado.

3- Os trabalhadores terão direito às retribuições normais relativas ao período fixado no número anterior desde que se prove, por sentença, ter o facto criminoso sido praticado por aliciamento do empregador.

4- O trabalhador chamado a substituir outro de categoria superior que esteja impedido de comparecer temporariamente ao serviço, desde que esse impedimento ultrapasse 90 dias, terá direito, durante o tempo de substituição, a ter como remuneração base a categoria do que está a substituir, mantendo, contudo, o direito às diuturnidades ou outros prémios que à altura já usufruía.

CAPÍTULO VIII

Da cessação do contrato de trabalho

Cláusula 45.^a

Cessação do contrato

A cessação do contrato de trabalho fica sujeita ao disposto na lei vigente.

CAPÍTULO IX

Condições particulares de trabalho

Cláusula 46.^a

Parentalidade

A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes, pelo que para além do estipulado no presente CCT, para a generalidade dos trabalhadores por ele abrangidos, são assegurados a estes na condição de maternidade e paternidade os direitos constantes na legislação vigente, nomeadamente o estipulado nas Lei n.ºs 7/2009, de 12 de fevereiro, em qualquer caso, da garantia do lugar, promoção e progressão ou do período de férias, nomeadamente:

Cláusula 47.^a

Protecção na parentalidade

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

- a) Licença em situação de risco clínico durante a gravidez;
- b) Licença por interrupção de gravidez;

- c) Licença parental, em qualquer das modalidades;
- d) Licença por adopção;
- e) Licença parental complementar em qualquer das modalidades;

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

- g) Dispensa para consulta pré-natal;
- h) Dispensa para avaliação para adopção;
- i) Dispensa para amamentação ou aleitação;
- j) Faltas para assistência a filho;
- k) Faltas para assistência a neto;
- l) Licença para assistência a filho;
- m) Licença para assistência a filho com deficiência ou doença crónica;
- n) Trabalho a tempo parcial de trabalhador com responsabilidades familiares;

o) Horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares;

p) Dispensa de prestação de trabalho em regime de adaptabilidade;

- q) Dispensa de prestação de trabalho suplementar;
- r) Dispensa de prestação de trabalho no período nocturno.

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 excepção do direito de a mãe gozar 14 semanas de licença parental inicial e dos referentes a protecção durante a amamentação.

Cláusula 48.^a

Conceitos em matéria de protecção da parentalidade

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

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

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

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

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

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

- a) Artigo 37.º - Licença em situação de risco clínico durante a gravidez;
- b) Artigo 38.º - Licença por interrupção da gravidez;
- c) Artigo 39.º - Modalidades de licença parental.

Cláusula 49.^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 conse-

cutivos, cujo gozo podem partilhar após o parto, sem prejuízo dos direitos da mãe a que se refere o número seguinte.

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 50.^a

Períodos de licença parental exclusiva da mãe

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

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

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

Cláusula 51.^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 do artigo 48.º, ou do período remanescente da licença, nos casos seguintes:

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

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

3- Apenas há lugar à duração total da licença referida no

número 2 da cláusula 67.^a caso se verifiquem as condições aí previstas, à data dos factos referidos no número anterior.

4- 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.

5- 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.

6- 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.

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

Cláusula 52.^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 consecutivos imediatamente a seguir a este.

2- Após o gozo da licença prevista no número anterior, o pai tem ainda direito a 15 dias úteis de licença, seguidos ou interpolados, desde que gozados em simultâneo com o gozo da licença parental inicial por parte da mãe.

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

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

Cláusula 53.^a

Outros direitos da parentalidade

1- Os trabalhadores têm outros direitos para o exercício da parentalidade, maternidade e paternidade, os quais se encontram estipulados no Código do Trabalho nos seus seguintes artigos:

- a) Artigo 44.º - Licença por adopção;
- b) Artigo 45.º - Dispensa para avaliação para a adopção;
- c) Artigo 46.º - Dispensa para consulta pré-natal;
- d) Artigo 47.º - Dispensa para amamentação ou aleitação;
- e) Artigo 48.º - Procedimento de dispensa para amamentação ou aleitação;
- f) Artigo 49.º - Falta para assistência a filho;
- g) Artigo 50.º - Falta para assistência a neto;
- h) Artigo 51.º - Licença parental complementar;
- i) Artigo 52.º - Licença para assistência a filho;
- j) Artigo 53.º - Licença para assistência a filho com deficiência ou doença crónica;
- k) Artigo 54.º - Redução do tempo de trabalho para assistência a filho menor com deficiência ou doença crónica;
- l) Artigo 55.º - Trabalho a tempo parcial de trabalhador com responsabilidades familiares;

m) Artigo 56.º - Horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares;

n) Artigo 57.º - Autorização de trabalho a tempo parcial ou em regime de horário flexível;

o) Artigo 58.º - Dispensa de algumas formas de organização do tempo de trabalho;

p) Artigo 59.º - Dispensa de prestação de trabalho suplementar;

q) Artigo 60.º - Dispensa de prestação de trabalho no período nocturno;

r) Artigo 61.º - Formação para reinserção profissional;

s) Artigo 62.º - Protecção da segurança e saúde de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante;

t) Artigo 63.º - Protecção em caso de despedimento;

u) Artigo 64.º - Extensão de direitos atribuídos a progenitores;

v) Artigo 65.º - Regime de licenças, faltas e dispensas.

2- Não determinam perda de quaisquer direitos, salvo quanto à retribuição, e são consideradas como prestação 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 formação periódica emitida pelo empregador para o conjun-

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

Cláusula 54.^a

Trabalho de menores

1- A empresa deve proporcionar aos menores que se encontrem ao seu serviço condições de trabalho adequadas à sua idade, prevenindo de modo especial danos no seu desenvolvimento físico e mental.

2- Nenhum menor pode ser admitido sem ter sido aprovado em exame médico destinado a comprovar se possui a robustez necessária para as funções a desempenhar.

3- Pelo menos uma vez por ano, a cooperativa deve facilitar a inspecção médica aos menores ao seu serviço, de acordo com as disposições legais aplicáveis, a fim de verificar se o seu trabalho é feito sem prejuízo da saúde e do seu desenvolvimento físico e mental normal.

Cláusula 55.^a

Trabalhador-estudante

1- Noção de trabalhador-estudante:

a) Considera-se trabalhador-estudante o trabalhador que frequenta qualquer nível de educação escolar, bem como curso de pós-graduação, mestrado ou doutoramento em instituição de ensino, ou ainda curso de formação profissional ou programa de ocupação temporária de jovens com duração igual ou superior a seis meses;

b) A manutenção do estatuto de trabalhador-estudante depende de aproveitamento escolar no ano lectivo anterior.

2- Organização do tempo de trabalho de trabalhador-estudante:

a) O horário de trabalho de trabalhador-estudante deve, sempre que possível, ser ajustado de modo a permitir a frequência das aulas e a deslocação para o estabelecimento de ensino;

b) Quando não seja possível a aplicação do disposto no número anterior, o trabalhador-estudante tem direito a dispensa de trabalho para frequência de aulas, se assim o exigir o horário escolar, sem perda de direitos e que conta como prestação efectiva de trabalho;

c) A dispensa de trabalho para frequência de aulas pode ser utilizada de uma só vez ou fraccionadamente, à escolha

do trabalhador-estudante, e tem a seguinte duração máxima, dependendo do período normal de trabalho semanal:

- Três horas semanais para período igual ou superior a vinte horas e inferior a trinta horas;
- Quatro horas semanais para período igual ou superior a trinta horas e inferior a trinta e quatro horas;
- Cinco horas semanais para período igual ou superior a trinta e quatro horas e inferior a trinta e oito horas;
- Seis horas semanais para período igual ou superior a trinta e oito horas.

d) O trabalhador-estudante cujo período de trabalho seja impossível ajustar, de acordo com os números anteriores, ao regime de turnos a que está afecto tem preferência na ocupação de posto de trabalho compatível com a sua qualificação profissional e com a frequência de aulas;

e) Caso o horário de trabalho ajustado ou a dispensa de trabalho para frequência de aulas comprometa manifestamente o funcionamento da empresa, nomeadamente por causa do número de trabalhadores-estudantes existente, o empregador promove um acordo com o trabalhador interessado e a comissão de trabalhadores ou, na sua falta, a comissão inter-sindical, comissões sindicais ou delegados sindicais, sobre a medida em que o interesse daquele pode ser satisfeito ou, na falta de acordo, decide fundamentadamente, informando o trabalhador por escrito;

f) O trabalhador-estudante não é obrigado a prestar trabalho suplementar, excepto por motivo de força maior, nem trabalho em regime de adaptabilidade, banco de horas ou horário concentrado quando o mesmo coincida com o horário escolar ou com prova de avaliação;

g) Ao trabalhador-estudante que preste trabalho em regime de adaptabilidade, banco de horas ou horário concentrado é assegurado um dia por mês de dispensa, sem perda de direitos, contando como prestação efectiva de trabalho;

h) O trabalhador-estudante que preste trabalho suplementar tem direito a descanso compensatório de igual número de horas;

3- Os trabalhadores-estudantes têm outros direitos, os quais se encontram estipulados no Código do Trabalho nos seus seguintes artigos:

- a) Artigo 91.º - Faltas para prestação de provas de avaliação;
- b) Artigo 92.º - Férias e licenças de trabalhador-estudante;
- c) Artigo 93.º - Promoção profissional de trabalhador-estudante;
- d) Artigo 94.º - Concessão do estatuto de trabalhador-estudante;
- e) Artigo 95.º - Cessação e renovação de direitos;
- f) Artigo 96.º - Procedimento para exercício de direitos de trabalhador-estudante.

CAPÍTULO X

Segurança, higiene e saúde no trabalho

Cláusula 56.^a

Princípios gerais

1- Todos trabalhadores, independentemente do vínculo laboral que tenham celebrado com o empregador, têm direito à prestação de trabalho em condições de segurança, higiene e saúde.

2- O empregador é obrigado a assegurar aos trabalhadores condições de segurança, higiene e saúde em todos os aspectos relacionados com o trabalho, devendo para isso, organizar todas as actividades de segurança, higiene e saúde que visem a prevenção dos riscos profissionais e a promoção da saúde dos trabalhadores.

3- Para efeitos do número anterior, o empregador aplicará todas as medidas necessárias, tendo em conta as políticas, os princípios e as técnicas previstos na lei.

4- Para aplicação das medidas necessárias, o empregador deverá assegurar o funcionamento de um serviço de segurança, higiene e saúde, dotado de pessoal certificado e de meios adequados e eficazes, tendo em conta os riscos profissionais existentes nos locais de trabalho.

5- É proibido ao empregador:

- a) Obrigar o trabalhador a trabalhar com máquinas que se comprovem não possuírem condições de segurança.
- b) Obrigar as mulheres ao transporte ou manipulação de produtos tóxicos, ácidos ou líquidos corrosivos, gases nocivos.

CAPÍTULO XI

Das sanções disciplinares

Cláusula 57.^a

Sanções

1- O empregador pode aplicar as seguintes sanções disciplinares:

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

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

3- Nenhuma das sanções previstas pode ter lugar sem a audiência prévia do trabalhador.

4- As sanções pecuniárias aplicadas a um trabalhador por infracções praticadas no mesmo dia não podem exceder um terço da retribuição diária e, em cada ano civil, a retribuição correspondente a 30 dias.

5- A suspensão do trabalho não pode exceder por cada infracção 30 dias e, em cada ano civil, o total de 90 dias.

CAPÍTULO XII

Actividade sindical

SECÇÃO I

Actividade sindical na empresa

Cláusula 58.^a

Direito à actividade sindical

1- Os trabalhadores e os sindicatos têm direito a desenvolver actividade sindical no interior das empresas, nomeadamente através de delegados sindicais ou comissão sindical de empresa.

2- A comissão sindical da empresa é constituída pelos delegados sindicais do mesmo sindicato.

3- A comissão intersindical é constituída pelos delegados sindicais de sindicatos da mesma confederação, desde que abranjam no mínimo cinco delegados, ou de todas as comissões sindicais da empresa.

4- Aos dirigentes sindicais ou aos seus representantes devidamente credenciados é facultado o acesso às empresas, nos termos da lei.

5- À entidade patronal e aos seus representantes ou mandatário é vedada qualquer interferência na actividade sindical dos trabalhadores.

Cláusula 59.^a

Dirigentes sindicais

1- Todos os trabalhadores eleitos para a direcção das associações sindicais, têm direito a um crédito de 4 dias por mês, sem perda de remuneração, para o exercício das suas funções sindicais.

2- Para além do crédito atribuído, as faltas dadas pelos trabalhadores referidos no número anterior para desempenho das suas funções sindicais consideram-se faltas justificadas e contam, para todos os efeitos, menos os de remuneração, como tempo de serviço efectivo.

3- A associação sindical interessada deverá comunicar, por escrito, com 1 dia de antecedência, as datas e o número de dias de que os respectivos membros necessitam para o exercício das suas funções sindicais ou, em caso de impossibilidade, nas 48 horas imediatas.

SECÇÃO II

Nomeação de delegados e seus direitos

Cláusula 60.^a

Identificação dos delegados

As direcções sindicais comunicarão à entidade patronal a identificação dos seus delegados sindicais, bem como a comissão sindical de empresa, por meio de carta registada, de que será afixada cópia nos locais reservados às informações sindicais.

Cláusula 61.^a

Proibição de transferência de delegados sindicais

Os delegados sindicais não podem ser transferidos do local de trabalho sem o seu acordo e sem prévio conhecimento da direcção do sindicato respectivo, salvo quando a transferência resultar da mudança total ou parcial do estabelecimento onde aqueles prestam serviço.

Cláusula 62.^a

Número de delegados sindicais com direito a crédito de horas

1- Cada delegado sindical dispõe para o exercício das suas funções sindicais de um crédito de 5 horas mensais ou de 8 horas tratando-se de delegado da comissão intersindical.

2- O número de delegados sindicais a quem são atribuídos crédito de horas é determinado da forma seguinte:

- a) Estabelecimento com menos de 50 trabalhadores - 1;
- b) Estabelecimentos com 50 a 99 trabalhadores - 2;
- c) Estabelecimentos com 100 a 199 trabalhadores - 3;
- d) Estabelecimentos com 200 a 499 trabalhadores - 6;
- e) Estabelecimentos com 500 ou mais trabalhadores - seis mais um por cada 200 trabalhadores ou fracção acima de 500.

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

4- O crédito de horas atribuído nos termos do número 1 é referido ao período normal de trabalho e conta para todos os efeitos como tempo de serviço.

5- As faltas dadas pelos delegados sindicais sem créditos de horas apenas se consideram justificadas se motivadas pela prática de actos necessários e inadiáveis no exercício das suas funções, as quais contam para todos os efeitos excepto para a retribuição.

6- Sempre que os delegados sindicais pretendem exercer o direito previsto nesta cláusula, deverá o organismo sindical avisar, por escrito, a entidade patronal com a antecedência de 2 dias, salvo motivo atendível.

Cláusula 63.^a

Cedência de instalações

1- Nas empresas ou unidades de produção com 150 ou mais trabalhadores, a entidade patronal é obrigada a pôr à

disposição dos delegados sindicais, ou a comissão sindical, a título permanente, desde que estes o requeiram, um local situado no interior da empresa ou na sua proximidade, que seja apropriado para o exercício das suas funções.

2 - Nas empresas ou unidades de produção com menos de 150 trabalhadores, a entidade patronal é obrigada a por à disposição dos delegados sindicais, ou comissão sindical, sempre que estes o requeiram, um local apropriado para o exercício das suas funções.

Cláusula 64.^a

Informação sindical

Os delegados sindicais ou a comissão sindical ou intersindical, têm o direito de afixar no interior da empresa e em local apropriado, para o efeito reservado pela entidade patronal, textos, convocatórias, comunicações ou informações relativos à vida sindical e aos interesses sócio-profissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, mas sem prejuízo, em qualquer dos casos, da laboração normal da empresa.

Cláusula 65.^a

Direito a informação e consulta

1- Os delegados, a comissão sindical ou intersindical gozam do direito a informação e consulta relativamente às matérias constantes das suas atribuições.

2- O direito a informação e consulta abrange, para além de outras referidas na lei ou em convenção colectiva de trabalho as seguintes matérias:

a) A informação sobre a evolução recente e a evolução provável das actividades da empresa ou do estabelecimento e a sua situação económica;

b) A participação, informação e consulta sobre a situação, a estrutura e a evolução provável do emprego na empresa ou no estabelecimento e sobre as eventuais medidas de antecipação previstas, nomeadamente em caso de ameaça para o emprego;

c) A participação, informação e consulta sobre as decisões susceptíveis de desencadear mudanças substanciais a nível da organização do trabalho ou dos contratos de trabalho;

3- Os delegados sindicais, comissão sindical ou intersindical, devem requerer, por escrito, respectivamente, ao órgão de gestão da empresa ou de direcção do estabelecimento os elementos de informação respeitantes às matérias referidas nos artigos anteriores.

4- As informações são-lhes prestadas, por escrito, no prazo de 10 dias, salvo se pela sua complexidade, se justificar prazo maior, que nunca deve ser superior a 30 dias.

5- Quando esteja em causa a tomada de decisões por parte do empregador no exercício dos poderes de direcção e de organização decorrentes do contrato de trabalho, os procedimentos de informação e consulta deverão ser introduzidos, por ambas as partes, no sentido de alcançar, sempre que possível, o consenso.

Cláusula 66.^a

Reuniões fora do horário normal

1- Os trabalhadores podem reunir-se nos locais de trabalho, fora do horário normal, mediante convocação de um terço ou 50 trabalhadores da respectiva unidade de produção ou comissão sindical ou intersindical, sem prejuízo da normalidade de laboração, no caso de trabalho por turnos.

2- Nos estabelecimentos de funcionamento intermitente e nos que encerram depois das 22 horas, as reuniões serão feitas nos períodos de menor afluência de clientes e público, sem inviabilizar o funcionamento da empresa.

Cláusula 67.^a

Reuniões durante o horário normal

1- Sem prejuízo do disposto no número 1 da cláusula anterior, os trabalhadores têm direito a reunir-se durante o horário normal de trabalho até um período máximo de 15 horas por ano, que contarão para todos os efeitos como tempo de serviço efectivo, desde que assegurem o funcionamento dos serviços de natureza urgente.

2- As reuniões referidas no número anterior só podem ser convocadas pela comissão sindical ou comissão intersindical, ou por delegado sindical na falta daquelas comissões.

3- Os promotores das reuniões referidas neste e na cláusula anterior são obrigados a comunicar à entidade patronal e aos trabalhadores interessados, com a antecedência mínima de 48 horas, a data e hora em que pretendem que elas se efectuem, número previsível de trabalhadores participantes, devendo afixar as respectivas convocatórias.

4- Os membros da direcção das associações sindicais que não trabalhem na empresa podem participar nas reuniões mediante comunicação dirigida à entidade patronal com a antecedência mínima de 6 horas.

SECÇÃO III

Comissão sindical de empresas

Cláusula 68.^a

Reuniões com entidade patronal

1- A comissão sindical de empresa reúne com a entidade patronal sempre que ambas as partes o julguem necessário e conveniente.

2- Das decisões tomadas e dos seus fundamentos será dado conhecimento a todos os trabalhadores por meio de comunicados distribuídos e afixados nas empresas.

3- Estas reuniões terão, normalmente, lugar durante horas de serviço, mas em casos extraordinários poderão ter lugar fora do horário normal, sem que tal implique perda de remuneração.

4- As horas despendidas nestas reuniões não podem ser contabilizadas para os efeitos do crédito de horas previsto nesta convenção.

5- Os dirigentes sindicais poderão participar nestas reuniões desde que nisso acordem a comissão sindical e a entidade patronal.

Cláusula 69.^a

Despedimentos de representantes de trabalhadores

1- O despedimento de trabalhadores candidatos aos corpos gerentes das associações sindicais, bem como os mesmos que exerçam ou hajam exercido funções nos mesmos corpos gerentes há menos de três anos presume-se feito sem justa causa.

2- O despedimento de que, nos termos do número anterior, se não prove justa causa dá ao trabalhador despedido o direito a optar entre a reintegração na empresa, com os direitos que tinha à data de despedimento, ou uma indemnização correspondente a 2 meses por cada ano de serviço e nunca inferior à retribuição correspondente a 3 meses de serviço.

3- Para os efeitos deste contrato entende-se por representante de trabalhadores o trabalhador que se encontre nas situações previstas no número 1 desta cláusula.

Cláusula 70.^a

Proibição à discriminação por actividade sindical

Nenhum representante eleito dos trabalhadores ou activista sindical pode ser discriminado em razão da sua actividade.

CAPÍTULO XIII

Regalias sociais

Cláusula 71.^a

Refeitórios

1- As empresas com 10 ou mais trabalhadores no mesmo local de trabalho porão à disposição dos mesmos um refeitório confortável onde estes possam tomar as suas refeições.

2- O disposto no número anterior aplicar-se-á às empresas com menor número de trabalhadores sempre que as condições materiais o permitam.

CAPÍTULO XIV

Comissão paritária

Cláusula 72.^a

Constituição

1- Até 90 dias após a entrada em vigor deste contrato será criada uma comissão paritária constituída por 1 representante de cada uma das partes outorgantes do presente CCT.

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

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

a voto.

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

Cláusula 73.^a

Competência

1- Compete à comissão paritária:

- a) Interpretar as cláusulas do presente CCT;
- b) Analisar os casos omissos no presente CCT;
- c) Proceder à definição e enquadramento de novas profissões;
- d) Deliberar sobre dúvidas emergentes da aplicação do presente CCT;
- e) Deliberar sobre o local, calendário e convocação das reuniões.

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

Cláusula 74.^a

Funcionamento e deliberações

1- A comissão paritária considera-se constituída e apta a funcionar logo que os nomes dos vogais sejam comunicados, por escrito e no prazo previsto no número 1 da cláusula 73.^a, `outra parte e ao Ministério do Trabalho, da Solidariedade e da Segurança Social.

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

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

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

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

CAPÍTULO XIII

Direito à informação e consulta

Cláusula 75.^a

Princípio geral

1- As empresas abrangidas pelo presente CCT comprometem-se a prestar mutuamente e em tempo útil toda a informação possível que permita aprofundar o conhecimento da realidade sectorial, das implicações e impacte das normas contratuais estabelecidas e aferir o respectivo cumprimento e adequações.

2- As partes outorgantes do presente CCT reconhecem a

necessidade de promover, desenvolver e concretizar, de forma continuada e regular, mecanismos que incentivem o diálogo entre as entidades directa ou indirectamente outorgantes deste CCT e accionar em tempo útil a consulta prévia e participações dos agentes sociais intervenientes neste sector.

Cláusula 76.^a

Informação e consulta

1- As empresas abrangidas pelo presente CCT, na qualidade de outorgantes deste CCT, asseguram aos representantes dos trabalhadores ao seu serviço - delegados sindicais do sindicato outorgante deste CCT, o direito à informação e consulta, nos termos da Directiva Comunitária n.º 2002/14/CE, de 11 de março, transposta para a legislação nacional através do Código do Trabalho, Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

2- As partes outorgantes deste CCT acordarão durante a sua vigência a metodologia para a criação da instância de informação e consulta.

CAPÍTULO XIV

Disposições finais e transitórias

Cláusula 77.^a

Regimes mais favoráveis

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

2- Da aplicação do presente CCT não poderá resultar qualquer prejuízo para os trabalhadores, designadamente baixa ou mudança de categoria ou classe, bem como diminuição de retribuição, diuturnidades, comissões ou outras regalias de carácter regular ou permanente que já estejam a ser praticadas pelo empregador.

ANEXO I

Definição de funções

Ajudante de motorista/Distribuidor - É o/a trabalhador(a) que acompanha o motorista (quando tal for julgado necessário ou conveniente pela entidade empregadora) auxiliando-o na manutenção do veículo, vigia e indica manobras, faz cargas e descargas, procede à distribuição ou recolha dos produtos e cobrança dos mesmos, na altura da entrega.

Apontador(a)/conferente - É o/a trabalhador(a) que controla e regista as entradas e saídas de matérias-primas ou subsidiárias e de produtos acabados, bem como as entradas e saídas de pessoal e o tempo gasto nas diferentes tarefas fabris para determinação de custos. Controla ainda a movimentação de produtos na unidade fabril, processando os documentos necessários à execução dos serviços respectivos.

Aprendiz - É o/a trabalhador(a) que, admitido sem prática, inicia-se na sua actividade laboral sob a orientação do encarregado respectivo.

Chefe de controlo de qualidade - É o/a trabalhador(a) habilitado com formação própria, que estuda e normaliza os métodos mais apropriados de fabrico, tratamento e conservação dos produtos alimentares, apoiando-se num laboratório; estabelece normas de fabrico; efectua trabalhos de pesquisa de novos processos tecnológicos de transformação e conservação; define os parâmetros de controlo da qualidade dos produtos à recepção, ao longo da linha de fabrico, armazenagem, distribuição e postos de venda; analisa as reclamações dos clientes e emite pareceres sobre a razão das mesmas; elabora normas e condições de salubridade do pessoal e das instalações.

Chefe de secção - É o/a trabalhador(a) que coordena, dirige e controla o trabalho de um grupo de profissionais.

Chefe de serviços - É o/a trabalhador(a) que estuda, organiza, dirige e coordena, sob a orientação do seu superior hierárquico, num ou mais departamentos da empresa as actividades que lhe são próprias, exercer dentro do departamento funções de chefia e, nos limites da sua competência, funções de direcção, orientação e fiscalização de pessoal sob as suas ordens e de planeamento das actividades do departamento segundo as orientações e fins definidos; propõe a aquisição de equipamento e materiais e a admissão de pessoal ao bom funcionamento do departamento e executa outras funções semelhantes.

Comprador(a) de peixe - É o/a trabalhador(a) que se encarrega da aquisição de peixe, sendo também o responsável pelo funcionamento dos armazéns de peixe fresco, competindo-lhe, ainda, orientar a preparação e embalamento com vista à boa conservação.

Controlador(a) da qualidade - É o/a trabalhador(a) que tem a seu cargo a observância do cumprimento dos parâmetros de qualidade previamente definidos para cada produto, desde a sua entrada até à expedição. Detecta e assinala possíveis defeitos ou inexactidões de execução ou acabamento, podendo elaborar relatórios simples.

Director(a) de produção - É o/a trabalhador(a) responsável directo por todo o processo de fabrico e qualidade, incluindo a composição e aditivos incorporados nos produtos fabricados.

Encarregado(a) - É o/a trabalhador(a) que orienta, coordena e executa as ordens do seu superior hierárquico, nas actividades que lhe são próprias.

Encarregado (a) geral - É o/a trabalhador(a) responsável directo pela organização, distribuição, fiscalização e eficiência de todos os serviços da unidade fabril.

Fiel de armazém - É o/a trabalhador(a) que superintende as operações de entrada e saída de mercadorias e/ou materiais; executa ou fiscaliza os respectivos documentos; responsabiliza-se pela arrumação e conservação das mercadorias e/ou materiais; examina a concordância entre as mercadorias recebidas e as notas de encomenda, recibos e outros documentos e toma nota dos danos e perdas; orienta e controla a distribuição das mercadorias pelos sectores da empresa, utentes ou clientes; promove a elaboração de inventários; colabora com o superior hierárquico na organização do material de armazém.

Fogueiro(a) - É o/a trabalhador(a) que alimenta e conduz

geradores de vapor, geradores de água sobreaquecida e caldeiras de termofluido, competindo-lhe a limpeza do tubular, fornalhas e condutas; providenciar pelo bom funcionamento de todos os acessórios, bem como pelas bombas de alimentação de água e combustível e estado de conservação de toda a aparelhagem de controlo de segurança e, de um modo geral, cumprir e fazer cumprir as recomendações impostas pela legislação vigente e demais normas aplicáveis.

Guarda/porteiro - É o/a trabalhador(a) que tem a seu cargo a vigilância e defesa das instalações e valores que lhe sejam confiados, regista a entrada e saída de viaturas e vigia a entrada e saída dos trabalhadores da empresa e visitantes.

Mecânico (a) de refrigeração, ar condicionado, ventilação e aquecimento - É o/a trabalhador(a) que tem a seu cargo as operações inerentes ao bom funcionamento dos sistemas de frio. Monta, conserva e repara instalações de refrigeração, ar condicionado, ventilação e aquecimento e a sua aparelhagem de controlo. Proceda à limpeza, vazio e desidratação das instalações e à sua carga com fluido frigorogénico. Faz o ensaio e ajustamento das instalações após a montagem e afinação da respectiva aparelhagem de protecção e controlo.

Motorista (pesados ou ligeiros) - É o(a) trabalhador(a) que, possuindo carta de condução profissional, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis (pesados ou ligeiros). Compete-lhe zelar pelo bom estado de funcionamento, conservação e limpeza da viatura e proceder à verificação directa dos níveis de óleo, água e combustível e do estado de pressão dos pneumáticos. Em caso de avaria ou acidente, toma as providências adequadas e recolhe os elementos necessários para apreciação das entidades competentes. Quando em condução de veículos de carga, compete-lhe orientar a carga, descarga e arrumação das mercadorias transportadas.

Motorista/vendedor/distribuidor - É o/a trabalhador(a) que, possuindo carta de condução e conduzindo um veículo de carga, promove, vende e entrega os produtos da empresa; zela pela boa conservação da viatura e respectiva carga e procede à facturação e cobrança dos produtos vendidos.

Operador(a) de armazém - É o/a trabalhador(a) que num armazém frigorífico procede à movimentação manual ou mecânica de produtos congelados. Proceda ainda a cargas e descargas de produtos.

Operador(a) de manutenção - É o/a trabalhador(a) que realiza as operações de manutenção, de acordo com os planos de trabalho, normas e procedimentos.

Praticante - É o trabalhador que, desempenhando funções de menor responsabilidade, se prepara para ascender às respectivas categorias profissionais.

Preparador(a) de produtos congelados - É o/a trabalhador(a) que manipula os produtos destinados à congelação em quaisquer das fases da transformação. Para o efeito, prepara, confecciona e embala ou executa qualquer actividade afim.

Repositor(a)/promotor (a) - É o trabalhador que procede nos postos de venda ao preenchimento dos expositores frigoríficos e executa acções promocionais de acordo com o plano de acção estipulado.

Servente ou auxiliar de armazém - É o/a trabalhador(a) que cuida da arrumação das mercadorias ou produtos no es-

tabelecimento ou armazém e de outras tarefas indiferenciadas.

Subchefe de secção - É o/a trabalhador(a) que coadjuva o chefe de secção, podendo substituí-lo sempre que necessário.

Técnico(a) de manutenção - É o/a trabalhador(a) que executa a manutenção preventiva de acordo com os planos traçados, intervindo na reparação de avarias; na sua função utiliza manuais, esquemas, procedimentos e outros instrumentos, devendo contribuir com sugestões para a melhoria dos mesmos, com o objectivo de manter as máquinas e equipamentos em perfeito estado operacional. Regista informativamente todas as peças e materiais utilizados na manutenção. Faz a análise das folhas de serviço para minimizar as paragens dos equipamentos e máquinas.

Trabalhador(a) auxiliar - É o/a trabalhador(a) que executa tarefas não especificadas, nomeadamente cargas e descargas, arrumações, transporte e limpeza das diversas instalações e anexos, podendo desempenhar outras tarefas que lhe sejam cometidas.

Trabalhador(a) de fabrico - produtos congelados - É o/a trabalhador(a) que, numa unidade fabril, executa quaisquer tarefas relativas à laboração, tais como serrar ou dismantelar produtos congelados, movimentação manual ou mecânica de matérias-primas ou subsidiárias, produtos acabados ou em transformação. Proceda ainda a cargas, descargas e arrumações dentro das câmaras frigoríficas.

ANEXO II

Enquadramento profissional, categorias profissionais e tabela de remunerações mínimas

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações mínimas mensais
I	Director (a) de produção	860,00 €
II	Chefe de controlo de qualidade Chefe de serviços Encarregado (a) geral	755,00 €
III	Chefe de secção Encarregado (a) Técnico (a) de manutenção	670,00 €
IV	Comprador (a) de peixe Fiel de armazém Foguetiro (a) de 1.ª Mecânico (a) de refrigeração, ar condicionado, ventilação e aquecimento de 1.ª Motorista de pesados Motorista/vendedor/distribuidor (sem comissões) Operador (a) de manutenção de 1.ª Subchefe de secção	650,00 €
V	Apontador (a) conferente Controlador (a) de qualidade Foguetiro de 2.ª Mecânico (a) de refrigeração, ar condicionado, ventilação e aquecimento de 2.ª Motorista de ligeiros Operador (a) de manutenção de 2.ª	620,00 €

VI	Ajudante de motorista/Distribuidor (a) Mecânico (a) de refrigeração, ar condicionado, ventilação e aquecimento de 3. ^a Operador (a) de armazém Operador (a) de manutenção de 3. ^a Repositor (a)/Promotor (a) Trabalhador (a) de fabrico - produtos congelados	615,00 €
VII	Guarda/Porteiro Preparador (a) de produtos congelados Servente ou auxiliar de armazém	605,00 €
VIII	Trabalhador (a) auxiliar	600,00 €
IX	Praticante/Aprendiz	562,00 € *

*Sem prejuízo da lei da retribuição mínima mensal garantida.

Lisboa, 11 de março de 2019.

Pela ALIF - Associação da Indústria Alimentar pelo Frio:

Dr. Estevão Miguel de Sousa Anjos Martins, como mandatário.

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

Joaquim Manuel Freire Venâncio, como mandatário.

Depositado em 22 de abril de 2019, a fl. 89 do livro n.º 12, com o n.º 91/2019, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

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

CAPÍTULO I

Âmbito, vigência e revisão

Cláusula 1.^a

(Âmbito)

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

sindicais outorgantes.

2- O presente CCTV substitui o contrato coletivo de trabalho vertical celebrado entre as aqui outorgantes e publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 13, de 8 de abril de 2018.

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

Cláusula 2.^a

(Vigência)

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

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

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

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

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

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

Cláusula 3.^a

(Forma e tempo de revisão)

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

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

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

CAPÍTULO II

Admissão e carreira profissional

Cláusula 4.^a

(Condições de admissão)

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

2- Instrutor de condução automóvel:

As habilitações escolares e profissionais exigidas por lei.

3- Trabalhadores administrativos:

As condições de admissão para o desempenho de funções administrativas são o curso do ensino secundário correspondente à idade de nascimento, a habilitação profissional,

quando for caso disso, e o certificado de habilitação profissional ou outro título profissional, sempre que requerido para o exercício da profissão.

Cláusula 5.^a

(Período experimental)

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

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

- a) 90 dias para a generalidade dos trabalhadores;
- b) 180 dias aplicado aos trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica ou elevado grau de responsabilidade;
- c) 240 dias para os trabalhadores que exerçam cargo de direcção ou quadro superior.

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

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

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

Cláusula 6.^a

(Admissão para efeitos de substituição)

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

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

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

Cláusula 7.^a

(Quadros de pessoal)

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

Cláusula 8.^a

(Quotização sindical)

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

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

Cláusula 9.^a

(Categorias profissionais)

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

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

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

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

Cláusula 10.^a

(Regulamentação de densidades)

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

Cláusula 11.^a

(Formação profissional - Princípios gerais)

1- A formação profissional é um direito e um dever, quer do empregador quer dos trabalhadores, tendo em vista o incremento da produtividade e da competitividade das empresas e o desenvolvimento das qualificações dos trabalhadores e da sua certificação.

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 12.^a

(Crédito de tempo e condições de aplicação)

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

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

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

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

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

Cláusula 13.^a

(Regime de promoções)

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

Cláusula 14.^a

(Certificado de trabalho)

1- Ao cessar o contrato de trabalho, a empresa deve pas-

sar ao trabalhador um certificado de trabalho, onde conste o tempo durante o qual esteve ao seu serviço e o cargo que desempenhou.

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

CAPÍTULO III

Direitos e deveres das partes

Cláusula 15.^a

(Deveres do empregador)

São deveres do empregador:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

l) Manter permanentemente actualizado o registo do pessoal em cada um dos seus estabelecimentos, com a indicação dos nomes, datas de nascimento e admissão, modalidades dos contratos, categorias, promoções, retribuições e faltas

que impliquem perda da retribuição ou diminuição dos dias de férias;

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

n) Afixar nas instalações da empresa toda a informação sobre legislação referente ao direito de parentalidade ou uma síntese da mesma;

o) Prevenir práticas de assédio no trabalho, entendendo-se este como comportamento indesejado com o objetivo ou efeito de perturbar ou constranger a pessoa, afetar a sua dignidade ou criar-lhe um ambiente intimidativo, hostil, humilhante ou desestabilizador e instaurar procedimento disciplinar sempre que tiver conhecimento de tais situações.

Cláusula 16.^a

(Deveres dos trabalhadores)

São deveres dos trabalhadores:

a) Comparecer ao serviço com pontualidade e assiduidade;

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 17.^a

(Garantias dos trabalhadores)

É proibido ao empregador:

a) Despedir o trabalhador sem justa causa;

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

c) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de traba-

lho dele e ou dos seus companheiros;

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

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

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

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

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

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

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

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

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

m) Ofender a honra e dignidade dos trabalhadores;

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

Cláusula 18.^a

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

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

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

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

Cláusula 19.^a

(Direito de reunião)

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

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

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

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

Cláusula 20.^a

(Garantias dos trabalhadores com funções sindicais)

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

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

Cláusula 21.^a

(Direitos dos dirigentes e delegados sindicais)

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

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

Cláusula 22.^a

(Crédito de horas)

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

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

2- Os delegados sindicais, sempre que pretendam exercer o direito previsto nesta cláusula, deverão avisar, por escrito, a entidade patronal com a antecedência mínima de um dia.

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

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

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

CAPÍTULO IV

Noções de local de trabalho

Cláusula 23.^a

(Local de trabalho)

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

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

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

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

CAPÍTULO V

Prestação de trabalho

Cláusula 24.^a

(Período normal de trabalho)

1- O período normal de trabalho para os instrutores de condução automóvel é de quarenta horas semanais, não podendo ser superior a oito horas diárias, distribuídas por cinco dias.

O período normal de trabalho pode ser também efectuado ao sábado, pelo período de meio-dia ou um dia, sendo neste caso a prestação deste trabalho compensada por igual período de descanso na segunda-feira imediata.

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

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

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

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

Cláusula 25.^a

(Trabalho suplementar)

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

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

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

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

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

Cláusula 26.^a

(Trabalho noturno)

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

Cláusula 27.^a

(Organização especial do trabalho)

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

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

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

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

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

CAPÍTULO VI

Suspensão da prestação de trabalho

Cláusula 28.^a

(Descanso semanal)

O dia de descanso semanal para os trabalhadores abrangidos por este CCTV é o domingo, sendo dia de descanso

complementar o sábado ou a segunda-feira, conforme opção, nos termos dos números 1 e 2 da cláusula 24.^a

Cláusula 29.^a

(Feriados)

1- São feriados obrigatórios os seguintes;

- 1 de janeiro;
- Sexta-Feira Santa;
- Domingo de Páscoa;
- 25 de abril;
- 1 de maio;
- Corpo de Deus (festa móvel);
- 10 de junho;
- 15 de agosto;
- 5 de outubro;
- 1 de novembro;
- 1 de dezembro;
- 8 de dezembro;
- 25 de dezembro.

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

3- Além dos feriados obrigatórios, serão ainda observados:

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

– A Terça-Feira de Carnaval.

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

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

Cláusula 30.^a

(Férias)

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

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

3- No ano da contratação, o trabalhador tem direito, após seis meses completos de execução do contrato, a gozar 2 dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato, até ao máximo de 20 dias úteis ou, no caso de o ano civil terminar antes de decorrido este prazo, até 30 de junho do ano seguinte.

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

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

suposição de que gozaria integralmente as férias na época fixada.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 31.^a

(Interrupção de férias)

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

2- Quando se verificar a situação prevista no número anterior, relativamente a um período de férias já iniciado, o trabalhador deverá comunicar à entidade patronal o dia do

início da doença, bem como o do seu termo, devidamente comprovado.

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

Cláusula 32.^a

(Férias em caso de cessação do contrato)

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

Cláusula 33.^a

(Licença sem retribuição)

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

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

Cláusula 34.^a

(Impedimentos prolongados)

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

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

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

CAPÍTULO VII

Faltas

Cláusula 35.^a

(Faltas)

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

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

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

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

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

será utilizada, como cálculo, a fórmula $RD = RM : 30$, sendo RD a retribuição diária e RM a retribuição mensal.

Cláusula 36.^a

(Faltas justificadas)

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

Natureza da falta	Documento comprovativo
a) Doença, acidente de trabalho e prescrição médica em recurso a técnica de procriação medicamente assistida;	Declaração de estabelecimento hospitalar, de centro de saúde ou atestado médico.
b) Falecimento de pais, filhos, sogros, genros e noras, adotantes ou adotados, padrastos ou enteados, do cônjuge não separado de pessoas e bens ou de pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador - até 5 dias consecutivos;	Documento passado por órgão autárquico, agência funerária ou certidão de óbito.
c) Falecimento de outro parente ou afim, na linha reta ou em segundo grau da linha colateral (avós, bisavós, netos, bisnetos, irmãos e cunhados) - até 2 dias consecutivos;	Documento passado por órgão autárquico, agência funerária ou certidão de óbito.
d) Motivadas por prestação de provas em estabelecimento de ensino, nos termos da lei em vigor;	Documento passado pelo estabelecimento de ensino.
e) Deslocações a estabelecimento de ensino do responsável pela educação de menor, até 4 horas por trimestre em cada ano;	Comunicação por escrito do responsável pela educação do menor.
f) Casamento - 15 dias seguidos;	Documento passado pela conservatória do registo civil.
g) Cumprimento de qualquer obrigação imposta por lei ou pelas entidades oficiais;	Documento comprovativo emitido pela entidade competente.
h) Exercício de funções em estrutura de representação coletiva dos trabalhadores, para a qual tenha sido eleito;	Documento comprovativo adequado à situação.
i) Prestação de assistência inadiável e imprescindível, em caso de doença ou acidente, ao cônjuge ou a pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador, ascendente ou afim na linha reta, descendente com 12 ou mais anos que, sendo maior, integre o agregado familiar, ou no 2.º grau da linha colateral (irmãos e cunhados) - até 15 dias por ano; Acréscimo até 15 dias por ano para assistência inadiável e imprescindível a cônjuge ou pessoa que viva em união de facto com o trabalhador, com deficiência ou doença crónica;	Documento adequado à situação.
j) Candidatos a eleições para cargos públicos;	Certidão do tribunal em que corre termos o auto do processo eleitoral.
k) Faltas que o empregador autorizar, prévia ou posteriormente, nas condições em que for expressa e claramente definida tal situação;	
l) Outras faltas que a lei considere como justificadas.	Documento adequado à situação.

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

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

4- Quando imprevisíveis, serão comunicadas logo que possível.

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

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

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

Cláusula 37.^a

(Efeitos das faltas justificadas)

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 38.^a

(Faltas injustificadas e seus efeitos)

1- São consideradas injustificadas todas as faltas não previstas na cláusula 28.^a

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

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

4- Incorre em infração disciplinar todo o trabalhador que:

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

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

CAPÍTULO VIII

Retribuição

Cláusula 39.^a

(Retribuições mínimas)

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

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

Cláusula 40.^a

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

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

Cláusula 41.^a

(Diuturnidades)

Às retribuições mínimas do presente CCTV será acrescentada uma diuturnidade no montante de 23,90 € por cada três anos de permanência na mesma categoria profissional, até ao limite de cinco, as quais farão parte integrante da retribuição.

Cláusula 42.^a

(Retribuição do trabalho noturno)

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

Cláusula 43.^a

(Retribuição do trabalho suplementar)

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

a) 50 % pela primeira hora ou fração;

b) 75 % por hora ou fração subsequente.

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

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

Cláusula 44.^a

(Retribuição do trabalho em dias de descanso ou feriados)

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

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

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

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

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

Cláusula 45.^a

(Subsídio de férias)

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

Cláusula 46.^a

(Subsídio de Natal)

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

2- Os trabalhadores que no ano de admissão não tenham concluído um ano de serviço terão direito a tantos duodécimos daquele subsídio quantos os meses de serviço que com-

pletarem até 31 de dezembro desse ano.

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

Cláusula 47.^a

(Abono para falhas)

1- Os trabalhadores que exerçam funções de recebimento ou pagamento ou de cobrança receberão, a título de abono para falhas, a quantia mensal de 31,80 €.

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

CAPÍTULO IX

Refeições e deslocações

Cláusula 48.^a

(Subsídio de refeição)

1- Por cada dia em que haja prestação de trabalho efetivo, os trabalhadores terão direito a um subsídio de refeição no valor de 4,00 €, salvo quando deslocados nos termos do número seguinte.

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

- Almoço 12,00 €;
- Jantar 12,00 €;
- Pequeno-almoço 3,70 €.

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

Cláusula 49.^a

(Alojamento e subsídio de deslocação)

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

- a) A transporte, não só na ida como na volta para onde tenha sido deslocado a prestar serviço, desde que esse transporte lhe não seja assegurado pela empresa e sendo o tempo perdido na deslocação remunerado como tempo de trabalho;
- b) Ao reembolso das despesas com a dormida, mediante apresentação de documento comprovativo;
- c) A subsídio de deslocação no montante de 3,70 € e 7,80 € diários, conforme o trabalho seja realizado dentro ou fora do país e desde que o trabalhador não regresse ao local de trabalho.

CAPÍTULO X

Condições particulares de trabalho

Cláusula 50.^a

(Licenças e dispensas no âmbito da proteção na parentalidade)

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

Proteção na parentalidade	Comunicações ao empregador e apresentação de comprovativos
Licença de risco clínico durante a gravidez, caso o empregador não proporcione à trabalhadora atividade compatível com o seu estado e categoria profissional: - Duração considerada necessária pelo médico para a prevenção do risco.	Comunicar 10 dias antes do início da licença e, em caso de urgência, logo que possível. Apresentar atestado médico com a indicação da duração previsível do impedimento.
Licença por interrupção da gravidez: - Duração entre 14 e 30 dias.	Comunicar logo que possível e apresentar atestado médico com indicação do período da licença.

<p>Modalidades de licença parental inicial:</p> <p>1- Licença parental inicial, passível de ser partilhada pela mãe e pelo pai após o parto:</p> <ul style="list-style-type: none">- 120 ou 150 dias consecutivos, consoante opção dos progenitores, sendo obrigatório a mãe gozar 6 semanas de licença a seguir ao parto;- Acréscimo de 30 dias, no caso de cada um dos progenitores gozar, em exclusivo, 30 dias consecutivos ou dois períodos de 15 dias consecutivos, após o gozo obrigatório pela mãe de 6 semanas de licença após o parto;- Acréscimo de 30 dias por cada gémeo além do primeiro. <p>Havendo internamento hospitalar da criança ou do progenitor a gozar a licença após o parto, o período da licença suspende-se, a pedido do progenitor.</p> <p>O gozo da licença parental inicial de mãe e pai que trabalham na mesma microempresa (até 10 trabalhadores) depende de acordo com o empregador.</p> <p>.....</p> <p>2- Licença parental inicial exclusiva da mãe:</p> <ul style="list-style-type: none">- Faculdade de gozar até 30 dias de licença antes do parto;- Obrigatoriedade de gozar 6 semanas de licença a seguir ao parto. <p>.....</p> <p>3- Licença parental inicial a gozar por um progenitor na impossibilidade do outro:</p> <ul style="list-style-type: none">- Totalidade ou período remanescente da licença, em caso de incapacidade física ou psíquica ou morte do progenitor em gozo da licença;- Em caso de morte ou incapacidade física ou psíquica da mãe: - gozo mínimo de 30 dias pelo pai;- Em caso de morte ou incapacidade física ou psíquica da mãe não trabalhadora nos 120 dias a seguir ao parto: - o pai tem direito à correspondente licença parental inicial ou remanescente, não podendo o gozo ser inferior a 30 dias. <p>.....</p> <p>4- Licença parental exclusiva do pai:</p> <ul style="list-style-type: none">- 15 dias úteis seguidos ou interpolados, nos 30 dias seguintes ao nascimento, 5 dos quais imediatos e consecutivos a este;- Acréscimo de 10 dias úteis seguidos ou interpolados, desde que gozados em simultâneo com a licença parental inicial da mãe;- Acréscimo de 2 dias por cada gémeo além do primeiro.	<p>Em caso de partilha do gozo da licença parental, a mãe e o pai devem:</p> <ul style="list-style-type: none">- Comunicar a pretensão aos empregadores, até 7 dias após o parto;- Entregar declaração conjunta com a indicação da duração da licença e do início e termo dos períodos a gozar por cada um; <p>b) Em caso de licença parental não partilhada:</p> <p>Sem prejuízo de a mãe poder gozar até 30 dias da licença parental inicial antes do parto e da obrigatoriedade de gozar 6 semanas a seguir ao parto, o progenitor que goze a licença deve:</p> <ul style="list-style-type: none">- Comunicar ao respectivo empregador, até 7 dias após o parto, a duração da licença e o início da mesma;- Juntar declaração do outro progenitor comprovativa de que o mesmo exerce atividade profissional e que não goza a licença parental inicial. <p>Na falta das declarações referidas nas alíneas a) e b), a licença é gozada pela mãe;</p> <p>c) Em caso de internamento, o progenitor em gozo da licença deve comunicar a suspensão ao empregador e apresentar declaração do estabelecimento hospitalar.</p> <p>.....</p> <p>Comunicar com 10 dias de antecedência, ou em caso de urgência comprovada logo que possível, que pretende gozar parte da licença antes do parto e apresentar atestado médico com a indicação da data previsível.</p> <p>.....</p> <p>Comunicar ao empregador, logo que possível e apresentar:</p> <ul style="list-style-type: none">- Comprovativo adequado (atestado médico comprovativo ou certidão de óbito);- Declaração do período de licença gozado pela mãe, sendo caso disso. <p>.....</p> <p>Comunicar ao empregador, com a antecedência possível, o período ou períodos do gozo.</p> <p>Em caso do direito ao acréscimo de 10 dias de licença o pai deve comunicar, até 5 dias antes, o início do gozo da licença acrescida.</p>
<p>Licença por adoção de menor de 15 anos:</p> <p>a) No caso de serem dois candidatos adotantes, a licença pode ser partilhada, após a confiança judicial ou administrativa, nos termos do regime de adoção:</p> <ul style="list-style-type: none">- 120 ou 150 dias consecutivos, consoante opção dos adotantes;- Acréscimo de 30 dias no caso de cada um dos adotantes gozar, em exclusivo, 30 dias consecutivos ou dois períodos de 15 dias consecutivos;- Acréscimo de 30 dias por cada gémeo além do primeiro; <p>Em caso de incapacidade ou falecimento do candidato adotante durante a licença, o cônjuge sobrevivente não candidato e com quem o adotando viva em comunhão de mesa e habitação tem direito ao período de licença não gozado ou a um mínimo de 14 dias;</p> <p>c) Em caso de internamento hospitalar do candidato a adotante ou do adotando, o período de licença é suspenso durante a hospitalização.</p>	<p>Os candidatos a adotantes devem:</p> <ul style="list-style-type: none">- Comunicar 10 dias antes o início da licença e, em caso de urgência comprovada, logo que possível;- Apresentar prova da confiança judicial ou administrativa do adotando e da idade deste e, ainda, declaração do início e termo do período a gozar ou, sendo o caso, declaração conjunta com os períodos a gozar por cada um;- Em caso de internamento hospitalar, comunicar a suspensão da licença logo que possível e comprovar a duração do internamento com declaração passada pelo estabelecimento hospitalar. <p>O candidato a adotante não tem direito a licença, sendo o adotando filho do cônjuge ou de pessoa com quem viva em união de facto.</p>
<p>Licença parental complementar para assistência a filho ou adotado de idade não superior a 6 anos, em qualquer das seguintes modalidades:</p> <ul style="list-style-type: none">- Licença parental alargada por três meses a gozar pelo pai ou pela mãe;- Trabalho a tempo parcial durante 12 meses, com período normal de trabalho igual a metade do tempo completo;- Períodos intercalados de licença parental alargada e de trabalho a tempo parcial até ao limite de 3 meses. <p>Qualquer das modalidades pode ser gozada pelo pai e pela mãe de modo consecutivo, ou até três períodos interpolados, não sendo permitida acumulação por um progenitor do direito do outro.</p>	<p>Comunicar, por escrito, 30 dias antes do início da licença a modalidade pretendida e o termo e início de cada período.</p>

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

<p>Dispensa diária para amamentação ou aleitação:</p> <ul style="list-style-type: none">- 2 períodos distintos, com duração máxima de 1 hora cada, durante todo o tempo de amamentação, salvo se outro regime for acordado com o empregador;- Acresce 30 minutos por cada gêmeo além do primeiro;- Em caso de aleitação, até o filho perfazer 1 ano de idade, podendo a mãe ou o pai trabalhadores ou ambos, conforme decisão conjunta, beneficiar da dispensa.	<p>Em caso de amamentação:</p> <ul style="list-style-type: none">- Comunicação da mãe trabalhadora, 10 dias antes do início da dispensa, de que amamenta o filho;- Apresentação após o 1.º ano de vida do filho, de atestado médico justificativo da amamentação; <p>b) Em caso aleitação:</p> <ul style="list-style-type: none">- Comunicação, pelo progenitor trabalhador, 10 dias antes do início da dispensa;- Comprovativo da decisão conjunta;- Declaração do período de dispensa gozado pelo outro progenitor, sendo caso disso;- Prova do exercício de atividade profissional do outro progenitor e de que informou o empregador da decisão conjunta.
<p>Dispensas para a realização da avaliação para a adoção:</p> <ul style="list-style-type: none">- 3 dispensas de trabalho para deslocação aos serviços de Segurança Social ou receção dos técnicos no domicílio.	<p>Comunicar a dispensa com a antecedência possível e apresentar a devida justificação.</p>

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

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

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

Cláusula 51.^a

(Trabalhadores menores)

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

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

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

4- Pelo menos uma vez por ano, o empregador deve as-

segurar a inspeção médica dos menores ao seu serviço, de acordo com as disposições legais aplicáveis, a fim de se verificar se o seu trabalho é feito sem prejuízo da saúde e do desenvolvimento físico normal.

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

Cláusula 52.^a

(Trabalhadores-estudantes)

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

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

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

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

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

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

CAPÍTULO XI

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 53.^a

(Cessação do contrato de trabalho)

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

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

2- É proibido o despedimento sem justa causa ou por motivos políticos ou ideológicos.

3- Dada a imperatividade do regime de cessação do contrato de trabalho, aplica-se a todas as modalidades de cessação previstas no número 1 o estabelecido na lei.

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

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

CAPÍTULO XII

Poder disciplinar

Cláusula 54.^a

(Sanções disciplinares)

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

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

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

Cláusula 55.^a

(Sanções abusivas)

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

- a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;
- b) Recusar-se a cumprir ordens a que não deve obediência;
- c) Exercer ou candidatar-se a funções em organismos sindicais ou de Segurança Social, de delegado sindical ou de membro de comissão de trabalhadores;
- d) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistem.

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

Cláusula 56.^a

(Consequências da aplicação de sanções abusivas)

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

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

Cláusula 57.^a

(Tramitação processual disciplinar)

1- Nos casos em que se verifique comportamento passível de sanção disciplinar o empregador, nos sessenta dias posteriores ao conhecimento da infração por parte da entidade empregadora ou órgãos com poderes delegados, deve iniciar o procedimento disciplinar.

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

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

CAPÍTULO XIII

Medidas de prevenção e proteção do trabalhador

Cláusula 58.^a

(Higiene e segurança no trabalho)

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

indispensáveis requisitos de segurança.

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

Cláusula 59.^a

(Prevenção e controlo de alcoolemia)

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

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

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

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

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

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

7- Assiste sempre ao trabalhador o direito à contraprova, realizando-se, neste caso, um segundo exame nos dez minutos imediatamente subsequentes ao primeiro.

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

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

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

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

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

Cláusula 60.^a

(Complemento de subsídio de doença)

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

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

Cláusula 61.^a

(Incapacidade permanente por acidente de trabalho ou doença profissional)

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

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

Cláusula 62.^a

(Indemnização por acidente de trabalho ou doença profissional)

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

CAPÍTULO XIV

Comissão paritária

Cláusula 63.^a

(Composição e funções)

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

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

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

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

a) Interpretação do presente CCTV;

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

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

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

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

8- O expediente da comissão será assegurado pela ANIECA.

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

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

CAPÍTULO XV

Disposições finais transitórias

Cláusula 64.^a

(Transmissão do estabelecimento)

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

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

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

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

Cláusula 65.^a

(Falência ou insolvência)

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

2- O administrador da falência ou da insolvência satisfará integralmente as retribuições que se forem vencendo se o es-

tabelecimento não for encerrado e enquanto o não for.

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

Cláusula 66.^a

(Revogação de textos)

Com a entrada em vigor do presente contrato, ficam revogados as matérias contratuais da convenção coletiva publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 18, de 15 de maio de 2017.

Cláusula 67.^a

(Manutenção de regalias)

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

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

ANEXO I

Categorias profissionais

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

Caixa - O trabalhador que tem a seu cargo as operações e o registo do movimento relativo a transações respeitantes à gestão da empresa; recebe numerário e outros valores e verifica se a sua importância corresponde à indicada nas notas de venda ou nos recibos; prepara os sobrescritos segundo as

folhas de pagamento. Pode preparar os fundos desatinados a serem depositados e tomar as disposições necessárias para os levantamentos.

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

Chefe de escritório - O trabalhador que estuda, organiza, dirige e coordena sob orientação hierárquica as atividades do departamento ou serviços que chefia; colabora no planeamento e definição das políticas financeiras, de gestão de recursos humanos e de equipamentos e assegura a sua execução; propõe a admissão de trabalhadores e a aquisição de equipamentos e material necessários ao funcionamento dos serviços; analisa a informação, verifica os custos, redige documentos a emitir, assegura a organização e a atualização de processos e arquivos; prepara reuniões e sínteses da informação relevante no âmbito dos serviços que chefia; coordena a atividade administrativa, os registos de dados e o cumprimento de normas legais, regulamentares e de instruções internas respeitantes à atividade inerente às funções que lhe estão cometidas;

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

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

Contínuo(a) - O trabalhador que anuncia, acompanha e

informa os visitantes, faz entrega de mensagens e objetos inerentes ao serviço interno, estampilha e entrega correspondência, além de a distribuir aos serviços a que é destinada. Pode ainda executar outros serviços análogos.

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

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

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

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

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

Técnico(a) de contabilidade - O trabalhador que se ocupa da escrituração de registos ou de livros de contabilidade, gerais ou especiais, analíticos ou sintéticos, selados ou não selados, executando, nomeadamente, trabalhos contabilísticos relativos ao balanço anual de apuramento dos resultados

da exploração e do exercício. Pode colaborar nos inventários das existências, prepara ou manda preparar extractos de contas simples ou com juros e executar trabalhos conexos. Não havendo secção própria de contabilidade, superintende nos referidos serviços e tem a seu cargo a elaboração dos balanços e escrituração dos livros selados ou é responsável pela boa ordem e execução dos trabalhos.

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

ANEXO II

Tabela de retribuições mínimas mensais e enquadramentos profissionais

Níveis	Profissões e categorias profissionais	Remunerações
1	Director/a de serviços	1 326,00 €
2	Chefe de escritório	990,00 €
3	Chefe de departamento/divisão/serviços/contabilidade	905,00 €
4	Chefe de secção Contabilista Técnico/a de contabilidade	824,50 €
5	Instrutor/a (1)	760,00 €
6	Técnico/a administrativo/a Secretário/a de direção/técnico/a de secretariado	757,50€
7	Assistente administrativo/a II Caixa	733,00 €
8	Assistente administrativo/a I	655,00 €
9	Contínuo (mais de três anos)	611,50 €
10	Trabalhador/a de limpeza (2)	600,00 €
11	Estagiário/a administrativo/a (2)	600,00 €
12	Contínuo (até três anos) (2)	600,00 €

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

(2) Valor da retribuição mínima mensal garantida (rmmg) a que se refere o número 1 do artigo 273.º do Código do Trabalho, fixado pelo Decreto-Lei n.º 156/2017, de 28 de dezembro.

ANEXO III

Condições especiais e carreira profissional

I - Admissão

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

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

II - Carreira profissional

Princípios gerais

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

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

III - Disposições especiais

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

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

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

Lisboa, 2 de abril de 2019.

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

Mário Paulo Ramos Caetano Pereira, mandatário.

Pela Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações - FECTRANS:

Anabela Paulo da Silva Carvalheira, mandatária.

Luís Manuel Venâncio Franco de Oliveira, mandatário.

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

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

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

SNTSF - Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Setor Ferroviário;

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

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

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

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

SPTTOSH - Sindicato dos Profissionais dos Transportes,

Turismo e Outros Serviços da Horta;

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

Depositado em 17 de abril de 2019, a fl. 88 do livro n.º 12 com o n.º 87/2019, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho aprovado pela Lei n.º 7/2009 de 12 de fevereiro.

Acordo coletivo entre a Zurich Insurance PLC - Sucursal em Portugal e outra e o Sindicato Nacional dos Profissionais de Seguros e Afins (SINAPSA) e outros

I - Âmbito e vigência

Cláusula 1.^a

Âmbito territorial pessoal

1- O acordo coletivo de trabalho («ACT») obriga a «Zurich Insurance PLC - Sucursal em Portugal» e a «Zurich - Companhia de Seguros Vida, SA» e os trabalhadores a elas vinculados por contrato de trabalho, incluindo os pré-reformados, representados pelos sindicatos outorgantes, em todo o território nacional, que desenvolvam a sua atividade no setor segurador.

2- O presente ACT abrange ainda os ex-trabalhadores das empresas subscritoras, cujos contratos de trabalho tenham cessado por reforma por velhice ou por invalidez, na parte respeitante a direitos que lhes são específica e expressamente atribuídos neste ACT.

3- Para efeitos da alínea g) do número 1 do artigo 492.º do Código do Trabalho, declara-se que o presente ACT abrange duas empresas e cerca de 420 trabalhadores.

Cláusula 2.^a

Vigência

1- O ACT entra em vigor na data da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e vigorará por um período inicial de 3 anos, renovando-se automaticamente por sucessivos períodos de 2 anos, enquanto não cessar por alguma das formas legalmente previstas.

2- A denúncia pode ser feita por qualquer das partes, com uma antecedência mínima de 30 dias, em relação ao termo de vigência inicial ou da renovação, devendo ser acompanhada de proposta negocial.

3- Havendo denúncia o ACT ficará em regime de sobrevivência durante um período de 12 meses, findo o qual qualquer das partes poderá a todo o tempo comunicar ao ministério responsável pela área laboral e à outra parte que o processo de negociação terminou sem acordo, ainda que se encontre pendente conciliação ou mediação, caducando o ACT com essa comunicação.

4- Na impossibilidade de se obter acordo, qualquer uma

das partes poderá requerer a arbitragem durante o período indicado no número anterior. Neste caso, o ACT manter-se-á em vigor enquanto a arbitragem não for concluída, aplicando-se a convenção de arbitragem conforme anexo I.

5- Após a caducidade e até à entrada em vigor de outra convenção coletiva, mantêm-se os efeitos já produzidos pelo ACT nos contratos de trabalho no que respeita à categoria e respetiva definição (cláusula 4.^a), duração do tempo de trabalho (cláusula 17.^a), duração das férias (cláusula 23.^a), dispensas no Natal e Páscoa (cláusula 26.^a), retribuição do trabalhador (cláusula 34.^a) subsídio de refeição (cláusula 35.^a), complemento de subsídio de doença (cláusula 42.^a), seguros de saúde e vida (cláusulas 43.^a e 44.^a) e plano individual de reforma (cláusula 49.^a).

Para efeitos de retribuição, consideram-se «efeitos já produzidos» apenas a retribuição base em vigor à data da caducidade e as prestações regulares e periódicas que o trabalhador tenha auferido ao serviço do empregador nos 12 meses anteriores à data da caducidade.

Cláusula 3.^a

Concorrência de instrumentos

O presente ACT prevalece, para todos os efeitos, sobre qualquer outro instrumento de regulamentação coletiva.

II - Enquadramento e formação profissional

Cláusula 4.^a

Classificação e evolução profissional

1- O empregador deverá classificar os trabalhadores nos grupos e categorias previstos no anexo II deste ACT, de acordo com as atividades que cada um efetivamente exerce e tendo em conta o enquadramento no organograma em vigor na empresa.

2- Na organização interna dos recursos humanos a empresa adotará, obrigatoriamente, como referência, os grupos funcionais constantes do anexo II deste ACT.

3- A evolução profissional deverá considerar os seguintes fatores:

- a) Anos de experiência na função e na empresa.
- b) Avaliação de desempenho.
- c) Formação profissional e respetivo grau de aproveitamento, de acordo com as políticas em vigor na empresa.
- d) Situação económica e financeira da empresa.

2- Não obstante o disposto no número anterior, deverão verificar-se as seguintes progressões salariais:

a) Os trabalhadores do grupo operacional com a categoria profissional de assistente deverão progredir para o terceiro (E3) e quarto (E4) escalão salarial ao fim de 3 anos de permanência no segundo (E2) e terceiro (E3) escalão salarial, respetivamente.

b) Os trabalhadores do grupo operacional com a categoria profissional de especialista deverão progredir para o sexto escalão salarial (E6) ao fim de 3 anos de permanência no quinto escalão salarial (E5).

c) Os trabalhadores do grupo técnico com a categoria profissional de técnico deverão progredir para o nono (E9) e dé-

cimo (E10) escalão salarial ao fim de 3 anos de permanência no oitavo (E8) e nono (E9) escalão salarial, respetivamente.

3- As progressões previstas no número 4 ficam dependentes da verificação dos seguintes requisitos cumulativos nos respetivos períodos:

a) O trabalhador ter obtido uma média de avaliações de desempenho positiva.

b) O trabalhador não ter sido punido disciplinarmente com medida de suspensão do trabalho com perda de retribuição e de antiguidade, ou não seja reincidente.

4- Sempre que a retribuição efetiva mensal do trabalhador seja superior ao valor mínimo obrigatório do escalão para o qual transita, os aumentos decorrentes do número 4 poderão ser absorvidos até ao valor dessa diferença.

Cláusula 5.^a

Avaliação de desempenho

1- A empresa deverá instituir sistema(s) de avaliação de desempenho profissional.

2- O sistema de avaliação de desempenho deverá contemplar, obrigatoriamente, os seguintes aspetos:

a) Conhecimento prévio do trabalhador;

b) Existência de mecanismos de recurso do resultado da avaliação;

3- O recurso do resultado da avaliação deverá ser interposto no prazo de 30 dias contados da data de conhecimento da avaliação, sendo nesse caso constituída uma comissão de recurso definida pelo empregador, podendo o trabalhador designar um representante para integrar essa comissão, desde que este pertença aos quadros do empregador.

4- A comissão de recurso decidirá, em definitivo, sobre o recurso no prazo de 60 dias.

5- O resultado da avaliação deverá ser tido em conta, entre outros critérios, nas promoções facultativas, na atribuição de remunerações que excedam os mínimos obrigatórios, bem como na atribuição de eventuais prémios facultativos.

Cláusula 6.^a

Estágios de ingresso

1- O ingresso nas categorias dos grupos funcionais operacional e técnico poderá ficar dependente de um período de estágio que, em caso algum, poderá exceder 12 meses de trabalho efetivo na empresa.

2- O nível mínimo remuneratório dos trabalhadores em estágio nos termos do número anterior será o correspondente a 80 % do previsto no anexo III para a categoria profissional para a qual estagiam, sendo que esse montante nunca poderá ser inferior à retribuição mínima mensal garantida.

3- Os trabalhadores que nos últimos 7 anos tenham prestado serviço no setor segurador por um período, seguido ou interpolado, igual ou superior a 5 anos, na mesma área funcional para a qual são contratados, não serão abrangidos pelo disposto nos números anteriores.

4- O disposto no ACT não se aplica aos estágios integrados

em programas regulados por legislação própria, nomeadamente aos estágios profissionais e curriculares de quaisquer cursos.

Cláusula 7.^a

Princípios gerais da formação profissional

1- Com o objetivo de favorecer a profissionalização e integração dos trabalhadores nas empresas, as partes consideram que a formação contínua é um instrumento fundamental para a sua prossecução e deve orientar-se pelos seguintes princípios gerais:

a) Promover o desenvolvimento pessoal e profissional dos trabalhadores;

b) Contribuir para a carreira profissional do trabalhador e para a eficácia e competitividade das empresas;

c) Adaptar-se às mudanças provocadas quer pelos processos de inovação tecnológica, quer pelas novas formas de organizar o trabalho;

d) Contribuir, através da formação profissional contínua, para o desenvolvimento e inovação da atividade seguradora;

e) Considerar a formação, através da organização e participação em cursos, atividades e programas, como elemento de referência para o sistema de classificação profissional e da estrutura retributiva;

f) Reconhecer e valorizar a qualificação adquirida pelos trabalhadores.

2- A política formativa deverá pautar-se pelos seguintes princípios e critérios:

a) Profissionalização e desenvolvimento dos recursos humanos satisfazendo as necessidades de formação profissional dos trabalhadores no seio das empresas, facilitando, ao mesmo tempo, o acesso dos trabalhadores a melhores qualificações;

b) Plena universalização da ação formativa, que deverá abarcar todos os trabalhadores da empresa;

c) Conceção da formação profissional como uma responsabilidade do empregador e do trabalhador;

d) Entendimento recíproco de dupla dimensão da formação profissional como direito e como dever;

e) Conexão entre os programas das ações formativas e as necessidades de qualificação profissional;

f) Valorização como fator estratégico para a competitividade das empresas e como variável estrutural indispensável a qualquer estratégia de crescimento;

g) Assunção da política formativa como aspeto fundamental da flexibilidade interna das empresas que possibilita a adaptabilidade dos recursos humanos a novos processos produtivos, tornando operativa a mobilidade funcional;

h) Impulsionar o desenvolvimento das qualificações profissionais.

3- Os planos de formação poderão ser anuais ou plurianuais, e abranger todos os trabalhadores, devendo na sua elaboração ser informados os trabalhadores e os delegados sindicais.

III - Mobilidade e modalidades de contrato de trabalho

Cláusula 8.^a

Mobilidade geográfica

1- O empregador pode transferir qualquer trabalhador para outro local de trabalho situado no mesmo município ou município contíguo.

2- Fora das zonas geográficas referidas no número anterior, o empregador não pode deslocar o trabalhador para local que o obrigue a percorrer distância superior a 50 km à que já percorre no trajeto de ida e volta entre a sua residência permanente e o local de trabalho.

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

4- Fora das situações referidas no número 1, a empresa custeará o acréscimo das despesas impostas pelas deslocações diárias de e para o local de trabalho, no valor correspondente ao custo em transportes coletivos, dentro de horários compatíveis, e condições de conforto e tempo aceitáveis.

Cláusula 9.^a

Mobilidade funcional

1- O empregador pode, quando o interesse da empresa o exija, encarregar temporária ou definitivamente o trabalhador de funções não compreendidas na atividade contratada ou inerentes ao grupo profissional a que pertence, desde que tal não implique modificação substancial da posição do trabalhador.

2- A ordem de alteração de funções deve ser devidamente justificada e, quando tiver caráter temporário, indicar a duração previsível da mesma, que não deve ultrapassar o período de 6 meses.

3- Mantendo-se os motivos invocados pelo empregador e que deram origem à mobilidade, este período poderá ser renovável, até ao limite de um ano.

4- Havendo alteração definitiva de funções nos termos desta cláusula, será assegurada ao trabalhador formação profissional adequada e reclassificação de acordo com as novas funções a desempenhar, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

5- A alteração definitiva de funções poderá ser precedida de um tirocínio de duração não superior a 6 meses, durante o qual o trabalhador terá direito a receber um complemento de vencimento igual à diferença, se a houver, entre a sua retribuição base mensal e aquela que seja devida pelas funções que passa a exercer.

6- O direito ao complemento referido no número anterior, bem como eventuais suplementos inerentes às novas funções, cessam se, durante ou no fim do tirocínio, o empregador decidir reconduzir o trabalhador à situação anterior.

7- As alterações definitivas de funções não compreendidas no número um dependerão de acordo escrito do trabalhador e não poderão implicar uma redução da retribuição base mensal.

Cláusula 10.^a

Interinidade de funções

1- Entende-se por interinidade a substituição de funções que se verifica enquanto o trabalhador substituído mantém o direito ao lugar.

2- O início da interinidade deve ser comunicado por escrito ao trabalhador, devendo ser justificada e indicar a duração previsível da mesma.

3- O trabalhador interino receberá um suplemento de retribuição igual à diferença, se a houver, entre a sua retribuição base mensal e a retribuição base mensal do nível de remuneração correspondente às funções que estiver a desempenhar, enquanto perdurar a situação de interinidade e sempre que tal situação ultrapassar 30 dias seguidos, excluído o período de férias do trabalhador substituído.

4- Em qualquer hipótese, se o trabalhador interino permanecer no exercício das funções do substituído para além de 30 dias após o regresso deste ao serviço ou para além de 45 dias seguidos após a cessação do contrato de trabalho do trabalhador substituído, considerar-se-á que o trabalhador interino foi definitivamente promovido à categoria do substituído.

Cláusula 11.^a

Transferência por motivo de saúde

1- Qualquer trabalhador pode pedir, por motivo atendível de saúde, a transferência para outro serviço, mediante a apresentação de atestado médico passado pelos serviços médicos da empresa, do Serviço Nacional de Saúde ou por médico especialista.

2- Se houver desacordo entre o trabalhador e a empresa, qualquer das partes poderá recorrer para uma junta médica, composta por três médicos, um indicado pelo candidato, outro pelo empregador e o terceiro, que presidirá, escolhido pelos outros dois. Não havendo acordo sobre a escolha, será solicitado um médico à Ordem dos Médicos ou ao Serviço Nacional de Saúde.

3- A transferência fica sujeita à decisão favorável da junta médica e desde que o empregador tenha um posto de trabalho vago compatível, o qual deverá ser procurado ativamente no menor período possível, efetivando-se a transferência se e logo que o posto de trabalho seja identificado.

4- A alteração não poderá implicar uma redução da retribuição base mensal.

Cláusula 12.^a

Teletrabalho

1- A atividade contratada pode ser exercida fora da empresa através de recurso a tecnologias de informação e de comunicação, mediante a celebração de contrato escrito para a prestação subordinada de teletrabalho, com todos os direitos e garantias que lhe são assegurados por lei.

2- No caso de trabalhador anteriormente vinculado ao empregador, a duração inicial para prestação de teletrabalho é no máximo de três anos, considerando-se o contrato automática e sucessivamente renovado por períodos de um ano, se

não for denunciado por qualquer das partes com a antecedência mínima de três meses em relação ao termo inicial ou de qualquer renovação.

3- Cessando o contrato de teletrabalho referido no número anterior ou se por motivos justificados o empregador antecipar a cessação do regime de teletrabalho, e mantendo-se o vínculo contratual ao empregador, o trabalhador retomará as funções anteriormente exercidas ou outras equivalentes, salvo acordo escrito em contrário.

Cláusula 13.^a

Comissão de serviço

Para além das situações previstas na lei, podem ser exercidas em regime de comissão de serviço as funções de diretor, de gestor e de técnico especialista, mesmo que os trabalhadores não estejam na dependência hierárquica direta dos titulares do órgão de administração da empresa, diretor-geral ou equivalente.

Cláusula 14.^a

Cedência ocasional de trabalhadores

1- O empregador pode ceder temporariamente os seus trabalhadores a empresas jurídica ou economicamente associadas ou dependentes, ou a agrupamentos complementares de empresas de que faça parte, ou a entidades que, independentemente da natureza societária, mantenham estruturas organizativas comuns, desde que os trabalhadores manifestem por escrito o seu acordo à cedência.

2- A cedência temporária do trabalhador deve ser titulada por contrato escrito assinado pelas empresas cedente e cessionária, onde se indique a data do início da cedência e respetiva duração.

3- O trabalhador cedido fica sujeito ao poder de direção do cessionário, mas mantém o vínculo contratual inicial com empregador cedente, a quem compete, em exclusivo, o exercício do poder disciplinar.

4- A cedência vigorará pelo período indicado no acordo que a titula, podendo a sua duração inicial ou renovada ir até 6 anos.

Cláusula 15.^a

Pluralidade de empregadores

1- A pluralidade de empregadores deverá ser titulada por contrato escrito, que deverá conter os seguintes elementos:

- a) Identificação, assinaturas e domicílio ou sede das partes;
- b) Identificação do trabalhador, do local ou locais de prestação de trabalho e do período normal de trabalho diário;
- c) Identificação do empregador que representa os demais no cumprimento dos deveres e no exercício dos direitos emergentes do contrato de trabalho.

2- Em tudo o mais, a pluralidade de empregadores será regulada nos termos da lei.

Cláusula 16.^a

Admissibilidade de contratos a termo

Sem prejuízo dos casos previstos na lei e de outros que correspondam a necessidade temporária da empresa, para efeitos do número 2 do artigo 140 do Código do Trabalho, considera-se ainda necessidade temporária a substituição, direta ou indireta, de trabalhador que se encontre em tirocínio, em comissão de serviço ou em situação de destacamento.

IV - Duração e organização do tempo de trabalho

Cláusula 17.^a

Duração do trabalho e organização dos horários

1- A duração do trabalho semanal é de 35 horas, prestado em cinco dias por semana, de segunda a sexta-feira, ressalvando o disposto no presente ACT, designadamente o previsto relativamente ao trabalho por turnos.

2- Os tipos de horários praticáveis na empresa são, entre outros legalmente admissíveis, os seguintes:

a) Horário fixo - aquele em que as horas de início e termo da prestação do trabalho, bem como o intervalo de descanso diário, são fixos;

b) Horário flexível - aquele em que existem períodos fixos obrigatórios, mas as horas de início e termo do trabalho, bem como o intervalo de descanso diário, são móveis e ficam na disponibilidade do trabalhador;

c) Horário por turnos - aquele em que o trabalho é prestado em rotação por grupos diferentes de trabalhadores no mesmo posto de trabalho e que, parcial ou totalmente, pode coincidir com o período de trabalho noturno.

3- O tempo de intervalo de descanso do período de trabalho diário não será inferior a uma hora nem superior a duas, salvo o disposto no número seguinte.

4- Os limites do número anterior poderão ser aumentados ou reduzidos em trinta minutos, mediante acordo escrito com o trabalhador.

5- Entre a hora de encerramento ao público e a hora de saída dos trabalhadores deverá mediar um período não inferior a trinta minutos.

6- Na alteração e fixação de horário de trabalho com carácter geral, quando não existam delegados sindicais, a empresa comunicará os mesmos, por escrito, aos sindicatos outorgantes.

7- Sempre que um trabalhador preste serviço exclusivamente em atendimento telefónico, por cada período de duas horas consecutivas de trabalho nessas funções, haverá uma pausa de 10 minutos, que será incluída no tempo de trabalho.

Cláusula 18.^a

Isenção de horário de trabalho

1- Para além das situações legalmente previstas, poderão ser isentos de horário de trabalho os trabalhadores cujas funções regularmente desempenhadas o justifiquem, nomeada-

mente os que integrem os grupos funcionais de executivos, gestores, técnico e operacional.

2- Ficam excluídos do número 1 os trabalhadores que exerçam funções de atendimento ou assistência em centros de atendimento.

3- Sempre que a isenção de horário de trabalho revista a modalidade de não sujeição aos limites máximos do período normal de trabalho, os trabalhadores terão direito a um período de descanso de, pelo menos, doze horas seguidas entre dois períodos diários de trabalho consecutivos, ressalvadas as exceções previstas na lei.

4- Os trabalhadores isentos de horário de trabalho terão direito a retribuição específica nos termos previstos na cláusula 38.^a

Cláusula 19.^a

Tolerância de ponto

1- A título de tolerância, o trabalhador pode entrar ao serviço com um atraso até 15 minutos diários, que compensará, obrigatoriamente, no próprio dia ou, no caso de impossibilidade justificada, no primeiro dia útil seguinte.

2- A faculdade conferida no número anterior só poderá ser utilizada até 75 minutos por mês.

3- O regime de tolerância não se aplica aos trabalhadores sujeitos ao regime de horário flexível e de isenção de horário de trabalho.

Cláusula 20.^a

Trabalho suplementar

1- É admitida a prestação de trabalho suplementar nos termos legais.

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

a) 50 % pela primeira hora ou fração desta e 62,5 % por hora ou fração subsequente, em dia útil em período diurno;

b) 75 % pela primeira hora ou fração desta e 87,5 % por hora ou fração subsequente, em dia útil em período noturno;

c) 90 % por cada hora ou fração, em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, ou em dia feriado.

3- Os acréscimos já incluem a remuneração devida por trabalho noturno.

4- O pagamento da compensação do trabalho suplementar pode ser efetuado mediante redução equivalente do tempo de trabalho, pagamento em dinheiro ou ambas as modalidades.

Cláusula 21.^a

Trabalho por turnos

1- A prestação de trabalho por turnos rege-se pelo disposto na lei e nos números seguintes.

2- As interrupções no período de trabalho diário inferiores a 30 minutos, seguidos ou interpolados, determinadas pelo empregador, são consideradas incluídas no tempo de trabalho.

3- Os trabalhadores por turnos terão direito a pelo menos dois dias de descanso semanal, em cada período de 7 dias, e o trabalhador só poderá mudar de turno após o dia de des-

canso semanal.

4- O empregador assegurará que os trabalhadores em regime de turnos tenham um descanso semanal ao sábado e ao domingo pelo menos uma vez em cada trimestre.

5- Os trabalhadores em regime de turnos, com dias de descanso rotativos, beneficiarão, enquanto se mantiverem nesse regime, de um subsídio de turno de 20 % da retribuição base mensal, salvo se já tiver sido acordada uma remuneração cujo valor integre esse subsídio.

6- O subsídio de turno já inclui eventuais acréscimos devidos pela prestação de trabalho noturno.

7- Os restantes trabalhadores em regime de turnos, que prestem trabalho em período noturno, têm direito ao acréscimo de retribuição legalmente previsto.

Cláusula 22.^a

Utilização de ferramenta digital no âmbito da relação laboral

A utilização de ferramenta digital cedida pela empresa, não deve impedir o direito ao descanso consignado neste ACT e na lei, nomeadamente nos períodos de descanso entre jornadas de descanso semanal obrigatório, férias e dias feriados.

V - Férias, faltas e interrupção do trabalho

Cláusula 23.^a

Duração das férias

1- O período anual de férias tem a duração de 25 dias úteis, incorporando já o aumento de número de dias eventualmente determinado por lei, até ao limite dos três dias.

2- No ano de cessação do impedimento prolongado respeitante ao trabalhador, com início no ano anterior, o trabalhador tem direito às férias nos termos legalmente previstos para o ano de admissão, bem como às férias correspondentes ao tempo de serviço prestado no ano do início da suspensão, não podendo o seu somatório ser superior a 25 dias úteis.

3- No ano de admissão, o trabalhador tem direito a dois dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato, até o máximo de 24 dias úteis, cujo gozo pode ter lugar após seis meses completos de execução do contrato.

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

5- Sem prejuízo do disposto no número três, a duração do período anual de férias referido no número um, não se aplica aos casos especiais de duração do período de férias previstos no Código de Trabalho.

Cláusula 24.^a

Interrupção do período de férias

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

2- Para efeitos do número anterior e desde que o empregador seja informado das respetivas ocorrências, considera-se

que as férias serão interrompidas, pelos seguintes períodos, nos seguintes casos:

a) Doença do trabalhador, por todo o período de duração desta;

b) Cinco dias consecutivos por morte do cônjuge, filhos, enteados, pais, sogros, padrastrós, noras e genros do trabalhador;

c) Dois dias consecutivos por falecimento de avós, bisavós, netos e bisnetos do trabalhador ou do cônjuge deste, irmãos, cunhados, ou outras pessoas que vivam em comunhão de mesa e habitação com o trabalhador;

d) Dois dias úteis seguidos em caso de interrupção da gravidez do cônjuge do trabalhador;

e) A licença por situação de risco clínico durante a gravidez, por interrupção de gravidez, por adoção e a 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.

3- Para efeitos do disposto no número anterior, é equiparado a cônjuge a pessoa que viva em permanência com o trabalhador em condições análogas às dos cônjuges.

4- Terminados os períodos de interrupção previstos na presente cláusula, o gozo das férias é retomado automaticamente até ao termo do período restante que estava previamente marcado, devendo o período correspondente aos dias não gozados ser remarcado por acordo ou, na falta deste, pelo empregador, nos termos da lei.

Cláusula 25.^a

Feriados

1- Além dos feriados obrigatórios em vigor em cada momento, serão ainda observados a Terça-Feira de Carnaval, o feriado municipal da localidade ou, quando este não existir, o feriado distrital, e feriados estabelecidos nas Regiões Autónomas, para trabalhadores dessas regiões.

2- Sem prejuízo de eventuais alterações determinadas pela lei a cada momento, consideram-se feriados obrigatórios os seguintes dias: 1 de janeiro, Sexta-Feira Santa, Domingo de Páscoa, 25 de abril, 1 de maio, Corpo de Deus, 10 de junho, 15 de agosto, 5 de outubro, 1 de novembro, 1, 8 e 25 de dezembro.

Cláusula 26.^a

Dispensas no Natal e de Páscoa

1- Sem prejuízo do número 3, os trabalhadores estão dispensados do cumprimento do dever de assiduidade na tarde da quinta-feira anterior ao Domingo de Páscoa e na véspera do dia de Natal.

2- O empregador pode optar por encerrar os serviços nos períodos referidos no número anterior.

3- Nos serviços que devam ser assegurados em permanência, a dispensa poderá ocorrer em outro dia por decisão da empresa, sendo o dia de compensação marcado por acordo.

Cláusula 27.^a

Ausência por aplicação de medida de coação penal

1- A ausência por motivo de prisão preventiva do trabalhador ou por lhe ter sido aplicada qualquer outra medida de coação impeditiva da prestação de trabalho, determina a suspensão do contrato de trabalho, salvo se a ausência tiver duração não superior a um mês, caso em que será considerada autorizada pelo empregador e sujeita ao regime das faltas justificadas com perda de retribuição.

2- Enquanto não for proferida sentença condenatória é garantido ao trabalhador impossibilitado de prestar serviço com base em medida de coação penal preventiva da liberdade o regresso ao empregador, desde que o empregador tenha um posto de trabalho disponível compatível, o qual deverá ser procurado ativamente no menor período possível, efetivando-se o regresso se e logo que o posto de trabalho seja identificado.

3- Se o trabalhador for judicialmente condenado, o tempo de ausência referente ao período da suspensão do contrato de trabalho, bem como as faltas ao trabalho que eventualmente ocorram em cumprimento da sentença condenatória transitada em julgado, serão consideradas como injustificadas.

4- O disposto nos números anteriores desta cláusula não prejudica o direito de o empregador proceder de imediato à instauração de procedimento disciplinar, se for caso disso.

VI - Segurança e saúde no trabalho

Cláusula 28.^a

Princípios gerais

1- Todas as instalações deverão dispor de condições de segurança e prevenção contra incêndios, devendo os locais de trabalho ser dotados das condições de comodidade e salubridade que permitam reduzir a fadiga e o risco de doenças profissionais, garantindo a higiene, comodidade e segurança dos trabalhadores.

2- Para além do disposto no número anterior, deverá ainda ser garantida a existência de boas condições naturais e/ou artificiais em matéria de arejamento, ventilação, iluminação, intensidade sonora e temperatura.

3- As instalações de trabalho, sanitárias e outras e respetivos equipamentos, devem ser convenientemente limpos e conservados, devendo a limpeza ser efetuada, na medida do possível, fora das horas de trabalho.

4- Sempre que o empregador proceder a desinfecções das instalações com produtos tóxicos deverá respeitar as indicações técnicas dos produtos e margens de segurança recomendadas pelo respetivo fabricante para reutilização das áreas afetadas.

5- Os trabalhadores e seus órgãos representativos podem requerer fundamentadamente à comissão de segurança e saúde a realização de inspeções sanitárias através de organismos ou entidades oficiais ou particulares de reconhecida idonei-

dade e capacidade técnica, sempre que se verifiquem quaisquer condições anómalas que possam afetar de imediato a saúde dos trabalhadores.

6- Os custos decorrentes da inspeção e reposição das condições de salubridade são da exclusiva responsabilidade do empregador, quando por este autorizados.

Cláusula 29.^a

Medicina no trabalho

1- Os trabalhadores têm direito a utilizar os serviços de medicina no trabalho, disponibilizados pelo empregador nos termos da lei, para efeitos de prevenção da segurança e saúde no trabalho.

2- Sem prejuízo de quaisquer direitos e garantias previstos neste ACT, os trabalhadores serão, quando o solicitarem, submetidos a exame médico, com vista a determinar se se encontram em condições físicas e psíquicas adequadas ao desempenho das respetivas funções.

3- O empregador deve promover a realização de exames médicos bianuais aos trabalhadores com idade inferior a 45 anos de idade e anuais aos trabalhadores com idade igual ou superior a 45 anos de idade.

4- Os exames médicos referidos nos números anteriores incluirão, salvo opinião médica em contrário ou oposição do trabalhador:

- a) Rastreio de doenças cardiovasculares e pulmonares;
- b) Rastreio auditivo e visual;
- c) Hemoscopias;
- d) Análise sumária de urina.
- e) Prova de esforço;
- f) Citologia ginecológica;
- g) PSA e, dependendo do PSA, a eco prostática.

5- No caso de o empregador não cumprir o disposto nos números anteriores até 15 de outubro do ano em que se devam realizar, poderão os trabalhadores, mediante pré-aviso de 60 dias, promover por sua iniciativa a realização dos respetivos exames, dentro da rede do prestador de serviços de medicina no trabalho contratado pela empresa, apresentando posteriormente as despesas ao empregador que se obriga a pagá-las no prazo de 10 dias.

VII - Atividade sindical

Cláusula 30.^a

Atividade sindical

1- No exercício legal das suas atribuições, as empresas reconhecem aos sindicatos os seguintes tipos de atuação:

a) Desenvolver atividade sindical no interior da empresa, nomeadamente através de delegados sindicais e das comissões sindicais ou intersindicais, legitimados por comunicação do respetivo sindicato;

b) Nos termos da lei, eleger em cada local de trabalho os delegados sindicais;

c) Dispor a título permanente e no interior de empresa com 150 ou mais trabalhadores de instalações adequadas para o exercício das funções de delegado e de comissões sindicais, devendo ter, neste último caso, uma sala própria, tendo sem-

pre em conta a disponibilidade da área para o efeito;

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

e) Realizar reuniões nos locais de trabalho, durante o horário normal, até ao máximo de 15 horas por ano, sem perda de quaisquer direitos consignados na lei ou neste ACT, desde que assegurem o regular funcionamento dos serviços que não possam ser interrompidos e os de contacto com o público;

f) Afixar, no interior da empresa e em local apropriado, reservado para o efeito, informações de interesse sindical ou profissional;

g) Zelar pelo cumprimento do ACT e das leis sobre matéria de trabalho.

2- O trabalhador membro de estrutura de representação coletiva dos trabalhadores não pode ser transferido de local de trabalho sem o seu acordo, salvo quando tal resultar de extinção ou mudança total ou parcial do estabelecimento onde presta serviço.

Cláusula 31.^a

Trabalhadores dirigentes sindicais

1- Os trabalhadores dirigentes sindicais com funções executivas nos sindicatos, quando por estes requisitados, mantêm direito à remuneração e demais direitos e regalias consignados neste ACT e na lei, como se estivessem em efetividade de serviço, de acordo com o previsto nos números seguintes.

2- Cada um dos sindicatos subscritores do ACT poderá requisitar no máximo um dirigente sindical, no conjunto das empresas subscritoras do ACT, com remuneração mensal efetiva paga pela empresa.

3- O regime previsto nesta cláusula não pode prejudicar os direitos decorrentes da lei.

4- O número máximo previsto na lei de membros de direção de associação sindical com direito a crédito de horas e a faltas justificadas sem limitação será subtraído do número de trabalhadores dirigentes sindicais requisitados em cada momento.

Cláusula 32.^a

Delegados sindicais

1- O delegado sindical tem direito, para o exercício das suas funções, a um crédito de 7 horas por mês, ainda que faça parte de comissão intersindical.

2- O número máximo de delegados sindicais com direito a um crédito de horas é determinado nos termos da lei, mas tendo em conta o número de trabalhadores sindicalizados no sindicato em causa.

Cláusula 33.^a

Quotização sindical

1- O empregador procederá, a pedido escrito do trabalhador, ao desconto da quota sindical e enviará essa importância ao sindicato respetivo até ao dia 10 do mês seguinte.

2- O empregador deverá enviar, até ao limite do prazo indicado no número anterior, o respetivo mapa de quotização

devidamente preenchido, preferencialmente em formato digital compatível com folha de cálculo.

VIII - Retribuição, seguros e outros abonos

Cláusula 34.^a

Classificação da retribuição

Para efeitos deste ACT, entende-se por:

- a) Retribuição base mensal: a retribuição certa mensal definida nos termos do anexo II aplicável ao grupo funcional e categoria profissional em que se enquadra o trabalhador;
- b) Retribuição base anual: o somatório das retribuições base mensais auferidas pelo trabalhador no mesmo ano civil, incluindo a que lhe é paga a esse título de subsídio de férias e de subsídio de Natal desse ano;
- c) Retribuição efetiva mensal: constituída pela retribuição base ilíquida mensal acrescida de outras prestações regulares e periódicas, pagas em dinheiro, a que o trabalhador tenha direito como contrapartida do seu trabalho, não se incluindo, no entanto, o subsídio diário de refeição, a retribuição por trabalho suplementar, as contribuições para o plano individual de reforma, bem como as prestações que nos termos legais não são consideradas retribuição;
- d) Retribuição efetiva anual: o somatório das retribuições efetivas mensais, acrescidas dos subsídios de férias e de Natal auferidos pelo trabalhador no mesmo ano civil.

Cláusula 35.^a

Subsídio de refeição

- 1- A contribuição para o custo da refeição, por dia efetivo de trabalho, é a fixada no anexo III.
- 2- Em caso de falta durante parte do período normal de trabalho ou de trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal ou feriado, só terão direito a subsídio de refeição os trabalhadores que prestem, no mínimo, 5 horas de trabalho em cada dia exceto se se tratar de trabalhador a tempo parcial, caso em que receberá um montante proporcional ao número de horas trabalhadas nesse dia.
- 3- Quando o trabalhador se encontrar em serviço da empresa, em consequência do qual lhe seja pago pelo empregador o custo da refeição principal compreendida no respetivo horário de trabalho, ou tenha direito ao reembolso das despesas que a incluam, não beneficiará do disposto nesta cláusula.

Cláusula 36.^a

Subsídio de férias

- 1- O subsídio será pago na data imediatamente anterior ao início do gozo das férias ou do seu maior período quando estas forem repartidas, podendo o empregador optar por pagá-lo antecipadamente.
- 2- O subsídio é de montante igual ao valor da retribuição efetiva mensal a que o trabalhador tiver direito em 31 de dezembro do ano em que se vencem as férias, procedendo-se nesse mês ao eventual acerto do subsídio já pago, se for caso disso.

- 3- Quando o período de férias for inferior ao indicado da cláusula 23.^a, número 1, o subsídio de férias será proporcional ao número dos dias de férias a que o trabalhador tiver direito, não se considerando para este efeito a redução do período de férias por opção do trabalhador para evitar a perda de retribuição por motivo de faltas.

Cláusula 37.^a

Subsídio de Natal

- 1- O trabalhador tem direito a subsídio de Natal de valor igual à retribuição efetiva mensal, pagável conjuntamente com o ordenado do mês de novembro.
- 2- A importância referida no número anterior será igual à que o trabalhador tiver direito em 31 de dezembro do ano em que se vence o subsídio, procedendo-se nesse mês ao eventual acerto do subsídio já pago, se for caso disso.
- 3- Nos anos da admissão, suspensão ou cessação do contrato de trabalho, o subsídio de Natal é proporcional ao tempo de serviço prestado nesses anos.

Cláusula 38.^a

Retribuição por isenção de horário de trabalho

- 1- Só as modalidades de isenção de horário de trabalho previstas na presente cláusula conferem direito a retribuição específica, a qual será calculada sobre a retribuição base mensal do trabalhador, nos termos seguintes:
 - a) 25 % no regime de isenção de horário de trabalho sem sujeição aos limites máximos dos períodos normais de trabalho;
 - b) 15 % no regime de isenção de horário de trabalho com possibilidade de alargamento da prestação até 5 horas por semana.
- 2- O regime de isenção de horário de trabalho e o respetivo suplemento cessam nos termos acordados ou, se o acordo for omissivo, por denúncia do empregador comunicada com a antecedência mínima de 3 meses.

Cláusula 39.^a

Pagamento de despesas de serviço em Portugal

- 1- As despesas de deslocação em serviço de qualquer trabalhador, quando se desloque para fora das localidades onde presta normalmente serviço, são por conta do empregador, devendo ser sempre garantidas condições de alimentação e alojamento condignas tendo por referência os valores mínimos fixados no anexo IV.
- 2- O trabalhador, quando o desejar, poderá solicitar um adiantamento por conta das despesas previsíveis, calculadas na base dos valores indicados no número 1 desta cláusula.
- 3- Os trabalhadores que utilizarem automóveis ligeiros próprios ao serviço da empresa terão direito a receber, por cada km efetuado em serviço, o valor constante no anexo IV.
- 4- Em alternativa ao disposto nos números anteriores poderá ser estabelecido um regime de reembolso das despesas efetivamente feitas, contra a apresentação de documentos comprovativos, de acordo com as políticas internas em vigor em cada momento nas empresas subscritoras do ACT.

5- Sem prejuízo dos pressupostos legais da sua atribuição, as importâncias atribuídas nos termos da presente cláusula não integram a base de incidência contributiva até ao limite legal acrescido de 50 %, nos termos do número 4 do artigo 46 do Código Contributivo.

Cláusula 40.^a

Pagamento de despesas de serviço no estrangeiro

1- Nas deslocações ao estrangeiro em serviço, o trabalhador tem direito a ser reembolsado das inerentes despesas ou à atribuição de ajudas de custo, conforme for a opção da empresa, tendo por referência os valores mínimos fixados no anexo IV.

2- Por solicitação do trabalhador ser-lhe-ão adiantadas as importâncias necessárias para fazer face às despesas referidas no número anterior.

3- Para além do previsto nos números anteriores o empregador, consoante o que for previamente definido, reembolsará o trabalhador das despesas extraordinárias necessárias ao cabal desempenho da sua missão.

4- Sem prejuízo dos pressupostos legais da sua atribuição, as importâncias atribuídas nos termos da presente cláusula não integram a base de incidência contributiva até ao limite legal acrescido de 50 %, nos termos do número 4 do artigo 46 do Código Contributivo.

Cláusula 41.^a

Prémio de carreira e reconhecimento

1- A carreira na empresa é reconhecida tendo em atenção o número de anos de vínculo ao empregador, nos termos previstos nos números seguintes.

2- Quando o trabalhador completar um ou mais múltiplos de três anos de efetivo exercício de funções na empresa terá direito a um prémio pecuniário de valor equivalente a 35 % da sua retribuição efetiva mensal, pagável conjuntamente com a sua retribuição efetiva do mês em que o facto ocorrer.

3- Não obstante o referido no número 2 desta cláusula, através de comunicação até ao final do mês anterior, o trabalhador pode optar pela sua substituição quanto à tipologia, nomeadamente:

a) Contribuição adicional em valor equivalente para o apoio infantil e escolar, previsto na cláusula 48.^a do ACT;

b) Contribuição adicional em valor equivalente para o plano individual de reforma, previsto na cláusula 49.^a do ACT;

c) Dias de licença com retribuição em cada ano, de acordo com o esquema seguinte:

3 dias de licença, até perfazer os 49 anos, inclusive.

4 dias de licença, até perfazer os 52 anos, inclusive.

6 dias de licença, até perfazer os 55 anos, inclusive.

8 dias de licença, a partir dos 56 anos, inclusive.

4- A atribuição do prémio está condicionada à verificação cumulativa, no respetivo período de referência, dos seguintes requisitos:

a) Inexistência de faltas injustificadas;

b) O trabalhador não ter sido punido disciplinarmente com

medida de suspensão do trabalho com perda de retribuição e de antiguidade, ou não seja reincidente.

5- A contagem dos múltiplos de três anos de efetivo exercício de funções do trabalhador na empresa é feita tendo em conta a data de início do contrato de trabalho que estiver em vigor na data de vencimento do referido prémio, determinando aquela data o ano de atribuição do mesmo.

Cláusula 42.^a

Complemento do subsídio por doença

1- O empregador está obrigado a pagar ao trabalhador, quando doente, com incapacidade temporária para o trabalho certificada pelo Serviço Nacional de Saúde, um complemento do subsídio por doença de montante igual à diferença de valor entre a retribuição efetiva mensal correspondente aos dias subsidiados pela Segurança Social e o subsídio de doença que esta entidade lhe concede, de acordo com o disposto no número 4 da presente cláusula.

2- O mesmo se aplicará aos casos de faltas para assistência à família, nomeadamente de assistência a filhos menores de 12 anos de idade, ou independentemente da idade a filhos com deficiência ou doença crónica.

3- Os três primeiros dias com incapacidade temporária para o trabalho, que antecedam os dias subsidiados pela Segurança Social, serão pagos, na íntegra, pelo empregador.

4- O empregador pagará diretamente ao trabalhador a totalidade do que tenha a receber em consequência desta cláusula e do regime de subsídios dos citados serviços, competindo-lhe depois receber o subsídio de doença que for atribuído pela Segurança Social.

5- Sempre que a incapacidade temporária para o trabalho por motivo de doença determinar a perda, total ou parcial, do subsídio de Natal, o empregador adiantará ao trabalhador o respetivo valor.

6- Da aplicação desta cláusula não pode resultar retribuição efetiva mensal líquida superior ao que o trabalhador auferiria se estivesse ao serviço, nem o valor do complemento poderá ser superior a 35 % da referida retribuição efetiva mensal líquida.

7- No caso de os serviços da Segurança Social pagarem diretamente ao trabalhador o subsídio de doença, deverá este entregar à empresa o correspondente valor, no prazo de 8 dias após o seu recebimento, constituindo o incumprimento desta obrigação infração disciplinar grave.

8- Adicionalmente, em caso de incumprimento do número anterior pelo trabalhador, para além da obrigação de entrega por este dos montantes recebidos da Segurança Social, o empregador deixará de estar obrigado relativamente ao mesmo a efetuar o adiantamento e a pagar o complemento previsto nos números 1 a 3 desta cláusula.

9- O pagamento pela empresa do subsídio de doença devido pela Segurança Social, nos termos dos números 1 a 3 desta cláusula, é considerado abono por conta da retribuição do trabalhador, podendo o empregador compensá-lo em pagamentos de retribuições futuras quando o trabalhador não o restituía voluntariamente no prazo indicado no número 7.

Cláusula 43.^a

Seguro de saúde

1- As entidades abrangidas pelo ACT ficam obrigadas a contratar um seguro de saúde que garanta, em cada anuidade, aos trabalhadores em efetividade de funções, bem como àqueles cujos contratos de trabalho estejam suspensos por motivo de doença, de acidente de trabalho, ou de pré-reforma, a cobertura dos riscos de internamento e ambulatório.

2- O seguro previsto no número 1 fica sujeito às condições estipuladas na apólice, nomeadamente no que respeita aos capitais seguros, à delimitação do âmbito de cobertura, exclusões, franquias, copagamentos e períodos de carência, tendo como referência o previsto no anexo V.

Cláusula 44.^a

Seguro de vida

1- Os trabalhadores em efetividade de funções, bem como aqueles cujos contratos de trabalho estejam suspensos por motivo de doença, de acidente de trabalho ou de pré-reforma, têm direito a um seguro de vida que garanta o pagamento de um capital em caso de morte ou de reforma por invalidez nos termos a seguir indicados e de acordo com o respetivo facto gerador:

b) 100 000,00 € se resultar de acidente de trabalho ocorrido ao serviço da empresa, incluindo *in itinere*;

c) 75 000,00 € se resultar de outro tipo de acidente;

d) 50 000,00 € nos restantes casos.

2- A indemnização a que se refere os números anteriores será paga ao próprio trabalhador no caso de reforma por invalidez ou, em caso de morte, às pessoas que por ele forem designadas como beneficiários. Na falta de beneficiários designados, de pré-morte destes, ou de morte simultânea, a respetiva indemnização será paga aos herdeiros legais do trabalhador.

3- O seguro previsto nesta cláusula não prejudica outros benefícios existentes em cada uma das empresas, na parte que exceda as garantias aqui consignadas, sendo a sua absorção calculada de acordo com as bases técnicas do ramo a que os contratos respeitem.

Cláusula 45.^a

Indemnização por factos ocorridos em serviço

1- Em caso de acidente de trabalho, incluindo o acidente *in itinere*, ou de doença profissional, o empregador garantirá ao trabalhador a retribuição efetiva mensal e o subsídio de refeição líquidos, devidamente atualizados, correspondentes à sua categoria profissional, enquanto se mantiver o contrato de trabalho.

2- No pagamento a cargo do empregador, por efeito do disposto no número anterior, serão deduzidos os valores das indemnizações recebidas pelo trabalhador a coberto de contrato de seguro de acidentes de trabalho ou, em caso de doença profissional da Segurança Social.

Cláusula 46.^a

Condições nos seguros próprios

1- Os trabalhadores, mesmo em situação de reforma e pré-reforma, beneficiam em todos os seguros em nome próprio de um desconto mínimo de 25 % do prémio total ou dos encargos, consoante se trate, respetivamente, de seguros de risco ou seguros de cariz financeiro, salvo se outras condições mais favoráveis estiverem previstas na empresa.

2- Os trabalhadores que utilizem habitualmente viatura de sua propriedade ao serviço da empresa, em funções predominantemente externas, beneficiam de um desconto mínimo de 60 %, sobre a tarifa aplicável, no seguro automóvel do veículo.

3- Em alternativa ao regime previsto no número anterior e para os trabalhadores aí identificados, a empresa poderá autorizar que os mesmos integrem o seguro de responsabilidade civil automóvel em vigor para a frota de viaturas de serviço.

Cláusula 47.^a

Quebras de caixa

O risco de quebras de caixa dos trabalhadores que procedam regularmente a pagamentos ou recebimentos em dinheiro será coberto pela empresa até ao limite de 2500,00 € anuais.

Cláusula 48.^a

Apoio infantil e escolar

1- Os trabalhadores em efetividade de funções, bem como aqueles cujos contratos de trabalho estejam suspensos por motivo de doença ou de acidente de trabalho, com filhos ou afilhados civis a seu cargo, têm direito a receber do empregador uma comparticipação nas despesas escolares dos educandos.

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

a) Creche e pré-escolar: 40,00 €;

b) 1.º ciclo do ensino básico (1.º a 4.º anos): 40,00 €;

c) 2.º ciclo do ensino básico (5.º a 6.º anos): 70,00 €;

d) 3.º ciclo do ensino básico e secundário (7.º a 12.º anos): 110,00 €;

e) Ensino superior politécnico ou universitário (até aos 24 anos, inclusive): 110,00 €.

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

a) O educando tenha obtido aproveitamento no ano escolar imediatamente anterior, se for aplicável;

b) Inexistência de faltas injustificadas;

c) O trabalhador não ter sido punido disciplinarmente com medida de suspensão do trabalho com perda de retribuição

e de antiguidade nos últimos doze meses, ou não seja reincidente.

4- O empregador, se assim o entender, pode solicitar ao trabalhador prova documental das condições e dos requisitos exigidos para a atribuição da compensação e suspender o respetivo pagamento enquanto os documentos solicitados não lhe forem entregues.

5- Quando os pais, ou padrinhos civis, sejam ambos trabalhadores da empresa signatária do ACT, o apoio previsto na presente cláusula apenas será devido a um deles. Nos casos em que apenas um dos pais, ou padrinhos civis, não reúna as condições necessárias para receber o apoio previsto nesta cláusula, o apoio será atribuído ao pai, mãe ou padrinho civil, que as reúna.

6- Sem prejuízo do disposto no número 4 desta cláusula, a comparticipação será paga até ao final do mês em que foi solicitada, podendo o empregador optar por desonerar-se desta obrigação mediante a atribuição de «vale creche», «vale educação», ou «vale ensino» ou, ainda, outra modalidade com fim idêntico cujo valor não seja inferior ao apoio a que o trabalhador tem direito nos termos desta cláusula.

7- O disposto na presente cláusula é também aplicável, com as necessárias adaptações, às situações de ensino especial.

IX - Plano de poupança e pré-reforma

Cláusula 49.^a

Plano individual de reforma

1- Todos os trabalhadores em efetividade de funções, bem como aqueles cujos contratos de trabalho estejam suspensos por motivo de doença ou de acidente de trabalho, beneficiam de um plano individual de reforma no momento da passagem à reforma por velhice ou por invalidez concedida pela Segurança Social. O mesmo se aplica em relação aos trabalhadores pré-reformados, sem prejuízo do número 4 da cláusula 50.^a

2- O plano individual de reforma fica sujeito ao disposto no anexo VI deste ACT.

Cláusula 50.^a

Pré-reforma

1- Aos trabalhadores que se pré-reformem aplicar-se-á o regime legal da pré-reforma, e o que resulta do acordo efetuado entre a entidade empregadora e o trabalhador.

2- O acordo de pré-reforma deverá ser efetuado por escrito e conter as seguintes indicações:

- a) Identificação, assinaturas e domicílio ou sede das partes;
- b) Data de início da pré-reforma;
- c) Direitos e obrigações de cada uma das partes;
- d) Valor da prestação anual da pré-reforma;
- e) Modo de atualização da prestação, se aplicável;
- f) Número de prestações mensais em que será paga.

3- Os valores que o trabalhador receba após a cessação da pré-reforma deverão ser devolvidos ao empregador no prazo de 15 dias após o início do pagamento da reforma por parte

da Segurança Social, sob pena de ter de suportar uma penalização de 25 % do valor total em dívida, além da devolução deste.

4- A contribuição do empregador para o plano individual de reforma, referido na cláusula 49.^a, cessa na data da passagem à situação de pré-reforma do trabalhador, salvo acordo das partes em contrário.

X - Disposições finais e transitórias

Cláusula 51.^a

Salvaguarda da responsabilidade do trabalhador

O trabalhador pode, para salvaguarda da sua responsabilidade, requerer que as instruções sejam confirmadas por escrito, nos seguintes casos:

- a) Quando haja motivo plausível para duvidar da sua autenticidade ou legitimidade;
- b) Quando verifique ou presuma que foram dadas em virtude de qualquer procedimento doloso ou errada informação;
- c) Quando da sua execução possa recluir prejuízos que suponha não terem sido previstos.

Cláusula 52.^a

Políticas internas mais favoráveis

Por política interna dos empregadores podem ser estabelecidas condições mais favoráveis para os trabalhadores em relação àquelas estabelecidas no presente ACT.

Cláusula 53.^a

Igualdade de tratamento e não discriminação

1- Todos os trabalhadores têm direito à igualdade de oportunidades e de tratamento no que se refere ao acesso ao emprego, à formação e promoção profissionais, assim como às condições de trabalho.

2- A entidade empregadora não pode praticar qualquer discriminação, direta ou indireta, baseada nomeadamente na ascendência, na idade, no sexo, na orientação sexual, no estado civil, na situação familiar, no património genético, na capacidade de trabalho reduzida, na deficiência ou na doença crónica, na nacionalidade, na origem étnica, na religião, nas convicções religiosas ou ideológicas.

Cláusula 54.^a

Comissão paritária

1- É instituída, no âmbito da presente convenção coletiva, uma comissão paritária integrada por representantes dos sindicatos outorgantes e igual número de representantes das empresas signatárias deste ACT, com competência para dirimir divergências relacionadas com a integração e interpretação das cláusulas deste ACT.

2- A comissão reunirá a pedido de qualquer das entidades signatárias e poderá deliberar desde que estejam presentes todos os membros que a compõem.

3- Na sua primeira reunião, a comissão paritária aprovará o seu regulamento de funcionamento.

4- Só serão válidas as deliberações tomadas por unanimidade.

Cláusula 55.^a

Reclassificação profissional

A reclassificação profissional dos trabalhadores respeitará o anexo VII deste ACT.

Cláusula 56.^a

Pré-reformados e reformados até 31 de dezembro de 2011

1- Aos trabalhadores pré-reformados em data anterior a 1 de janeiro de 2012 aplicar-se-á, na data da reforma, o regime constante do Instrumento Regulamentação Coletiva de Trabalho (IRCT) aplicável à data em que se pré-reformaram.

2- Os trabalhadores reformados em data anterior a 1 de janeiro de 2012 continuarão a beneficiar do regime de atualização das respetivas pensões ou das pensões complementares, de acordo com as normas da regulamentação coletiva aplicáveis à data da respetiva reforma, considerando, quando for caso disso, que o fator «A» da fórmula de atualização indicada nesses IRCT corresponde ao valor do aumento verificado no nível salarial da categoria onde o reformado se integraria caso estivesse ao serviço, de acordo com a tabela de correspondência entre categorias prevista no anexo VII do ACT agora publicado.

Cláusula 57.^a

Anterior sistema de prémios de antiguidade

O valor acumulado dos prémios de antiguidade, vencidos até 31 de dezembro de 2016, atribuídos por aplicação do CCT de 2008 (texto consolidado publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 32, 29 de agosto de 2008), manter-se-á como componente fixa da retribuição efetiva mensal do trabalhador, designado como «prémio histórico de antiguidade», não podendo ser absorvido por aumentos da tabela salarial verificados após aquela data.

Cláusula 58.^a

Pensões complementares de reforma

Em relação aos trabalhadores em efetividade de funções que estavam abrangidos pelo CCT 2008 (texto consolidado publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 32, 29 de agosto de 2008) à data de 31 de dezembro de 2016, e que, entretanto, não foram abrangidos pelo ACT 2016 (*Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 4, de 29 de janeiro de 2016), os valores provisionados a 31 de dezembro de 2011 no fundo de pensões serão convertidos em contas individuais desses trabalhadores, nos termos e de acordo com os critérios que estiverem previstos no respetivo fundo de pensões ou seguro de vida, integrando o respetivo plano individual de reforma.

Cláusula 59.^a

Anteriores suplementos de retribuição

O valor dos suplementos de retribuição atribuídos por aplicação de IRCT anteriormente aplicável à relação de trabalho, auferido pelo trabalhador em 31 de dezembro de 2011, manter-se-á por incorporação na respetiva retribuição efetiva, só podendo ser absorvido por aumentos salariais fu-

turos quando deixarem de verificar-se as situações que determinaram a atribuição desses suplementos.

Cláusula 60.^a

Antigo prémio de permanência

Os trabalhadores anteriormente abrangidos pelo prémio de permanência, conforme o ACT de 2016 (publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 4, 29 de janeiro de 2019, e revisões posteriores) passarão a estar abrangidos pelo prémio de carreira e reconhecimento, nos seguintes termos:

a) Os trabalhadores que tivessem de receber prémio de permanência em 2019 ou 2020, aplicar-se-á o regime transitório conforme tabela infra, coluna 2, aplicando-se o novo regime apenas a partir do momento em que recebam o prémio de permanência referido;

b) Os trabalhadores que completem 50 anos de idade em 2019 poderão optar pela aplicação da cláusula 42.^a do ACT de 2016;

c) Quanto aos restantes trabalhadores o primeiro vencimento ocorre conforme tabela infra, coluna 1:

	Atribuição (ano) [coluna 1]	Regime transitório [coluna 2]
2019	1; 6	4; 9
2020	2; 7	0; 5
2021	3; 8	
2022	4; 9	
2023	5; 0	

Cláusula 61.^a

Anterior suplemento por turnos

Relativamente aos trabalhadores admitidos antes de 1 de janeiro de 2012, que tenham beneficiado da incorporação na retribuição efetiva do valor do suplemento por turnos, por aplicação de anterior Instrumento de Regulamentação Coletiva, entende-se que a retribuição assim fixada atende já à circunstância do trabalho, ou parte dele, ser, ou poder ser prestado em período noturno, não conferindo, por isso, direito ao acréscimo de retribuição previsto nos números 5 a 7 da cláusula 21.^a

Cláusula 62.^a

Cessação de efeitos da regulamentação coletiva anterior

1- Os direitos e os efeitos que não foram expressamente ressalvados, decorrentes de convenções coletivas de trabalho anteriores cessam com a entrada em vigor do presente ACT por se considerar ser este globalmente mais favorável.

2- Da aplicação do presente ACT não poderá resultar, porém, diminuição da retribuição base e retribuição efetiva mensal auferida pelos trabalhadores à data da sua entrada em vigor.

3- Pelo presente ACT, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 4, de 29 de janeiro de 2016, alterado pelo *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 3, de 22 de janeiro de

2018, aplicado às empresas subscritoras e aos trabalhadores a ela vinculados por contrato de trabalho e representados pelos sindicatos outorgantes.

Cláusula 63.^a

Linguagem inclusiva

Sempre que neste ACT se utilize a expressão trabalhador, entender-se-á que a mesma abrange trabalhador de qualquer sexo.

Cláusula 64.^a

Produção de efeitos

1- O presente ACT entrará em vigor na data da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

2- Os valores da tabela salarial e do subsídio de refeição produzem efeitos a 1 de janeiro de cada ano, conforme indicado no anexo III.

Lisboa, 21 de março de 2019.

Pela Zurich Insurance PLC - Sucursal em Portugal:

António Alberto Martins Bico, na qualidade de legal representante.

Nuno André Barata de Oliveira, na qualidade de mandatário.

Pela Zurich - Companhia de Seguros Vida, SA:

António Alberto Martins Bico, na qualidade de legal representante.

Nuno André Barata de Oliveira, na qualidade de mandatário.

Pelo Sindicato Nacional dos Profissionais de Seguros e Afins (SINAPSA):

Paulo Amílcar Couto Gomes Mourato, na qualidade de mandatário.

Jorge Daniel Delgado Martins, na qualidade de mandatário.

Carmen Maria Nunes Carraça, na qualidade de mandatário.

Pelo SISEP - Sindicato dos Profissionais de Seguros de Portugal:

António Carlos Videira Santos, na qualidade de mandatário.

Teresa Maria Correia Gonçalves, na qualidade de mandatário.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores da Actividade Seguradora (STAS):

Carlos Alberto Marques, na qualidade de presidente da direcção.

José Luís Pais, na qualidade de 1.º vice-presidente da direcção.

Sílvia Marina Gomes Simões, na qualidade de vogal da direcção.

Patrícia Alexandra Caixinha, na qualidade de vogal da direcção.

Anabela Simões, na qualidade de mandatário.

Lina Maria Pereira da Silva, na qualidade de mandatário.

José Alfredo Lopes Val-Figueira, na qualidade de mandatário.

ANEXO I

(Convenção de arbitragem)

1- Os subscritores deste ACT celebram a presente convenção de arbitragem para os efeitos previstos no número 4 da cláusula 2.^a do ACT, a qual se rege nos termos seguintes.

2- A comissão arbitral é constituída pelas partes e tem como objeto decidir sobre o litígio que resulte da revisão parcial ou global do ACT.

3- A comissão arbitral decidirá somente sobre as matérias relativamente às quais as partes não cheguem a acordo no âmbito dos processos de revisão parcial ou global do ACT acompanhados de denúncia.

4- Sem prejuízo do disposto no número anterior, a comissão arbitral integrará na sua decisão todas as matérias acordadas que tenham resultado de negociações diretas entre as partes, conciliação ou mediação.

5- A comissão arbitral será composta por 3 árbitros, nos seguintes termos:

a) Dois árbitros de parte, os quais serão indicados, respetivamente, um pelas empresas e outro pelos sindicatos;

b) Um árbitro presidente, o qual será indicado pelos árbitros de parte que sejam nomeados nos termos da alínea anterior;

c) Não havendo acordo entre os árbitros de parte relativamente à indicação do árbitro presidente, será solicitada ao Conselho Económico e Social a indicação deste último.

6- A parte que não indique o seu árbitro tem como consequência a manutenção em vigor do ACT, se a omissão for da parte das empresas e a caducidade imediata, se for da parte do(s) sindicato(s).

7- A comissão arbitral iniciará os seus trabalhos assim que esteja constituída, devendo, de imediato, indicar prazo para que a parte requerente da arbitragem voluntária apresente o seu requerimento inicial.

8- Após a sua constituição, a comissão arbitral deverá proferir decisão no prazo de 6 meses, findo o qual a arbitragem se considera concluída, mesmo não havendo decisão.

9- As partes assumirão os custos associados aos árbitros de parte por si designados e os custos associados ao árbitro presidente serão assumidos pelas partes, na mesma proporção.

10- A decisão arbitral tomada valerá como instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, sendo nesse caso a mesma entregue pela comissão arbitral ao Ministério do Trabalho para efeitos de depósito e publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

11- Em tudo o que não se encontre expressamente previsto no presente anexo, aplicar-se-á o disposto na lei.

ANEXO II

(Grupos funcionais, categorias e enquadramento salarial)

Grupo funcional	Categoria profissional	Descrição	Escalão salarial
Executivos	Diretor	Integram esta categoria as funções que desenvolvem atividades de âmbito estratégico, com responsabilidades no desenvolvimento e definição de políticas e objetivos de acordo com a estratégia, missão e valores da empresa. Estas funções pressupõem um nível de autonomia e de tomada de decisão significativos, podendo envolver a liderança, direção e controlo de recursos, enquadradas num conjunto de políticas.	E13
Gestores	Gestor	Integram esta categoria as funções que participam na gestão de objetivos operacionais, comerciais ou técnicos, normas e procedimentos, métodos de trabalho e objetivos individuais. Estas funções pressupõem um determinado nível de autonomia e de tomada de decisão, podendo envolver a supervisão de equipas de trabalhadores com impacto direto e de suporte na concretização dos resultados, enquadradas num conjunto de políticas.	E12
Técnico	Técnico especialista	Integram esta categoria as funções que executam atividades de cariz técnico específico e elevada especialização, executando-as com autonomia e responsabilidades próprias, e com base em normas e procedimentos definidos. Estas funções podem ainda pressupor a coordenação funcional de uma equipa de técnicos, no desenvolvimento de estudos, análises de situações técnicas diversas e emissão de pareceres, suportados de modo sistemático por metodologias, instrumentos e processos de elevada complexidade que exigem formação académica e/ou técnica específica, bem como experiência profissional significativa.	E11
	Técnico	Integram esta categoria as funções que executam atividades de cariz técnico, executando-as com autonomia e responsabilidades próprias, e com base em normas e procedimentos definidos. Estas funções podem ainda pressupor o desenvolvimento de estudos, análises de situações diversas e emissão de pareceres, suportados de modo sistemático por metodologias, instrumentos e processos com algum grau de complexidade que exigem formação académica e/ou técnica específica.	E10
			E9
			E8
Operacional	Coordenador	Integram esta categoria as funções que executam e assumem responsabilidade por atividades operacionais de natureza diversa, com autonomia no âmbito dos poderes que lhe foram atribuídos expressamente pela empresa, enquadrando, por regra, equipas de trabalhadores do respetivo grupo funcional, podendo ainda requerer experiência profissional e conhecimentos transversais ao nível operacional.	E7
	Especialista	Integram esta categoria as funções que executam atividades específicas com algum grau de especialização e, predominantemente de natureza administrativa, operacional e comercial, podendo ainda requerer conhecimentos técnicos específicos da atividade.	E6
			E5
	Assistente	Integram esta categoria as funções que predominantemente executam tarefas de apoio técnico administrativo, operacional e comercial e, podendo ainda englobar tarefas de atendimento. Estas funções serão tendencialmente rotineiras e orientadas por procedimentos específicos e instruções pré-definidas.	E4
			E3
			E2

Apoio	Auxiliar	Integram esta categoria as funções que predominantemente executam tarefas de manutenção, limpeza, vigilância e/ou apoio logístico aos restantes serviços da empresa.	E1
-------	----------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----

B - Estrutura de qualificação de funções

- 1- Quadros superiores: diretor.

1 ou 2 - Quadros superiores ou médios: gestor.

2- Quadros médios: técnico especialista.
- 3- Profissionais altamente qualificados: técnico.

4- Profissionais qualificados ou semiqualificados: operacionais.

5- Profissionais semiqualificados: auxiliar.

ANEXO III

Tabela salarial e subsídio de refeição

		2019	2020	2021
Escalão Salarial	Categorias	Valor Mínimo Obrigatório	Valor Mínimo Obrigatório	Valor Mínimo Obrigatório
E13	Diretor	2 040,50	2 056,82	2 074,31
E12	Gestor	1 616,96	1 629,89	1 643,75
E11	Técnico Especialista	1 401,25	1 422,27	1 443,60
E10	Técnico	1 214,39	1 232,60	1 251,09
E9		1 104,03	1 120,59	1 137,39
E8		978,45	993,12	1 008,02
E7	Coordenador Operacional	1 183,98	1 201,74	1 219,76
E6	Especialista Operacional	1 097,07	1 113,53	1 130,23
E5		1 010,16	1 025,31	1 040,69
E4	Assistentes Operacional	946,74	960,94	975,36
E3		883,31	896,56	910,01
E2		793,22	805,12	817,20
E1	Auxiliar	703,13	713,68	724,38

Nota: Cada trabalhador beneficiará de aumento da respetiva retribuição base em percentagem idêntica à que for acordada para a sua categoria e escalão salarial, sempre que ocorra revisão da tabela salarial.

Valor do subsídio de refeição [por cada dia de trabalho efetivo]:

- 10,30 € para 2019
- 0,40 € para 2020
- 0,50 € para 2021

ANEXO IV

Outras cláusulas de expressão pecuniária

Cláusulas	Valores
Cláusula 41.ª, número 1 - valor das despesas de serviço em Portugal:	
Por diária completa	75,00 €
Refeição isolada	12,10 €
Dormida e pequeno-almoço	50,80 €
Cláusula 41.ª, número 3 - Valor km	0,40 €
Cláusula 42.ª - Valor diário das despesas de serviço no estrangeiro	152,80 €

ANEXO V

Condições de referência do seguro de saúde

Assistência clínica em regime de internamento	Capital seguro: 35 000,00 €/ano
Assistência clínica em regime de ambulatório	Capital seguro: 1 500,00 €/ano
Franquias e copagamentos máximos	Internamento: 100,00 €/sinistro Copagamento: 15,00 €/sinistro Franquia: 60,00 € uma vez ano
Períodos de carência	Não aplicáveis
Exclusões gerais	<p><i>a)</i> Doenças preexistentes ou afeções decorrentes de acidentes ocorridos antes da data de admissão na empresa;</p> <p><i>b)</i> Doenças infetocontagiosas, quando em situação de epidemia declarada pelas autoridades de saúde;</p> <p><i>c)</i> Quaisquer patologias resultantes, direta ou indiretamente, da ação do vírus da imunodeficiência humana (VIH);</p> <p><i>d)</i> Perturbações do foro da saúde mental, salvo expressa convenção em contrário relativa a consultas de psiquiatria nos termos estabelecidos nas condições particulares;</p> <p>Excluem-se igualmente quaisquer prestações decorrentes de assistência de psicologia, consultas ou tratamentos de psicanálise, hipnose e terapia do sono;</p> <p><i>e)</i> Perturbações resultantes de intoxicação alcoólica, uso de estupefacientes ou narcóticos não prescritos por médico, utilização abusiva de medicamentos;</p> <p><i>f)</i> Doenças ou ferimentos em consequência da prática de quais quer atos dolosos ou gravemente culposos da pessoa segura, autoinfligidos ou resultantes de atos ilícitos praticados pela pessoa segura;</p> <p><i>g)</i> Interrupção da gravidez sem causa de exclusão de ilicitude;</p> <p><i>h)</i> Consultas, tratamentos e testes de infertilidade, bem como os métodos de fecundação artificial e suas consequências;</p> <p><i>i)</i> Qualquer método de controlo de natalidade e planeamento familiar;</p> <p><i>j)</i> Qualquer tratamento e/ou intervenção cirúrgica realizada com a intenção de melhorar a aparência pessoal e/ou remover tecido corporal são, incluindo a correção da obesidade, tratamentos de emagrecimento e afins e suas consequências, exceto se consequentes de acidente a coberto da apólice e ocorrido na vigência desta;</p> <p><i>k)</i> Tratamentos, cirurgia e outros atos destinados à correção de anomalias, doenças ou malformações congénitas do conhecimento prévio do paciente no início do contrato;</p> <p><i>l)</i> Hemodiálise;</p> <p><i>m)</i> Transplantes de órgãos e suas implicações;</p> <p><i>n)</i> Tratamentos em sanatórios, termas, casas de repouso, lares para a terceira idade e outros estabelecimentos similares; consultas e tratamentos de hidroterapia, medicina complementar, homeopatia, osteopatas e quiropatas, ou práticas semelhantes, bem como quaisquer atos médicos ou terapêuticos que não sejam reconhecidos pela Ordem dos Médicos Portugueses;</p> <p><i>o)</i> Tratamentos ou medicamentos experimentais ou necessitando de comprovação científica;</p> <p><i>p)</i> Assistência clínica decorrente de acidentes ocorridos e doenças contraias em virtude de:</p> <p><i>i)</i> prática profissional de desportos e participação, como amador, em provas desportivas integradas em campeonatos e respetivos treinos;</p> <p><i>ii)</i> participação em competições desportivas e respetivos treinos com veículos, providos ou não de motor (skate, BTT, rafting, asa-delta, para pente e ultraleve incluídos);</p> <p><i>iii)</i> prática de ski na neve e aquático, surf, snow-board, caça submarina, mergulho com escafandro autónomo, pugilismo, artes marciais, paraquedismo, tauromaquia, barrage/saltos em equitação, espeleologia, canoing, escalada, rappel, alpinismo, bungee-jumping e outros desportos análogos na sua perigosidade;</p> <p><i>iv)</i> Utilização de veículos motorizados de duas rodas.</p>

Notas interpretativas:

- (i) As condições de referência previstas neste anexo são indicativas podendo não coincidir com as que constam na apólice do seguro, devendo, neste caso, as condições aí previstas ser globalmente mais favoráveis para o trabalhador, nomeadamente por incluir outras coberturas não indicadas neste anexo;
- (ii) Por sinistro, entende-se o que como tal estiver definido na apólice do contrato de seguro efetivamente celebrado pela empresa, ou sendo esta omissa, o ato médico cujo pagamento ou reembolso é solicitado ao abrigo do seguro de saúde.

ANEXO VI

Plano individual de reforma

- 1- Tendo em conta o disposto na cláusula 49.^a, o empregador efetuará anualmente contribuições para o plano individual de reforma de valor igual a 3,25 %, aplicadas sobre a retribuição base anual do trabalhador.
- 2- O empregador definirá o ou os produtos em que se materializará o plano individual de reforma a que se refere o presente anexo e estabelecerá as regras e os procedimentos necessários à implementação e gestão dos mesmos.
- 3- O plano individual de reforma deverá prever a garantia de capital.
- 4- Caso o contrato de trabalho cesse antes de decorridos 3 anos de vigência, por iniciativa do trabalhador ou por despedimento com justa causa, o trabalhador perderá a totalidade do valor capitalizado das entregas efetuadas pela entidade empregadora, que reverterá para esta, não se aplicando os números seguintes.
- 5- O valor capitalizado das entregas é resgatável, nos termos legais, pelo trabalhador na data de passagem à reforma por invalidez ou por velhice concedida pela Segurança Social, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.
- 6- Ao resgate aplicar-se-á o regime previsto no código do imposto sobre pessoas coletivas, nomeadamente, no que respeita à conversão em renda vitalícia imediata mensal a favor e em nome do trabalhador de pelo menos dois terços do valor

- capitalizado.
- 7- Caso o trabalhador cesse o vínculo contratual com a empresa antes da passagem à situação de reforma, terá direito apenas a 90 % do valor capitalizado das entregas efetuadas pelo empregador, havendo lugar à transferência desse montante para um novo veículo de financiamento à escolha do trabalhador.
- 8- As transferências a que se refere o número anterior só podem ocorrer desde que o novo veículo de financiamento cumpra os requisitos previstos neste ACT, devendo ainda o veículo de financiamento de destino cumprir as condições e características fiscais do de origem.
- 9- Se a cessação do contrato de trabalho tiver ocorrido por despedimento com justa causa promovido pelo empregador com fundamento em lesão de interesses patrimoniais da empresa, o trabalhador perde o direito ao valor previsto no número 7, até ao limite dos prejuízos que tiverem sido causados, sem necessidade de autorização expressa para que seja efetuada a compensação total ou parcial dos mesmos, salvo se o trabalhador tiver impugnado judicialmente o despedimento, caso em que não haverá lugar ao resgate do valor capitalizado nem à compensação, enquanto não transitar em julgado a decisão sobre o despedimento improcedente.
- 10- Em caso de morte do trabalhador, o valor capitalizado das entregas reverte para os beneficiários designados pelo trabalhador ou, na falta de designação, para os seus herdeiros legais.

ANEXO VII

Tabela de correspondência entre as categorias existentes na empresa e as categorias deste ACT

ACT 2016	CCT 2008 (Categorias existentes)	ACT 2019	Escalões	Valor mínimo obrigatório 2019
Diretor (Banda salarial A)		Diretor	E13	2 040,50
Gestor comercial (Banda salarial B)	Chefe de serviços - XIV	Gestor	E12	1 616,96
Gestor técnico (Banda salarial B)			E12	1 616,96
Gestor operacional (Banda salarial B)			E12	1 616,96
Técnico (Banda salarial C)	Técnico grau I (níveis X, XI E XII)	Técnico especialista	E11	1 401,25
		Técnico	E10	1 214,38
			E9	1 104,03
			E8	978,45
Coordenador operacional (Banda salarial D)	Perito chefe- XII; coord. zona e/ou delegação- XII; coord. adj. zona e/ou delegação - XI	Coordenador operacional	E7	1 183,98
Especialista operacional (Banda salarial E)	Assistente comercial - XI	Especialista operacional	E6	1 097,07
	Técnico comercial - X; escriturário - X; escriturário - IX		E5	1 010,16
Assistente operacional (Banda salarial F)		Assistente operacional	E4	946,74
			E3	883,31
			E2	793,22
Auxiliar geral (Banda salarial G)		Auxiliar geral	E1	703,13

Depositado em 15 de abril de 2019, a fl. 88 do livro n.º 12, com o n.º 84/2019, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho aprovado pela Lei n.º 7/2009 de 12 de fevereiro.

Acordo coletivo entre a Associação de Regantes e Beneficiários do Vale do Sorraia e outras e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB - Alteração salarial e outras

Cláusula prévia

Âmbito da revisão

A presente revisão altera a convenção publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), 1.ª série, n.º 28, de 29 de julho de 2018.

CAPÍTULO I

Âmbito pessoal, geográfico, sectorial, vigência, denúncia e revisão

Cláusula 1.ª

Âmbito e área de aplicação

1- O presente acordo coletivo de trabalho (ACT) aplica-se em todo o território nacional, obrigando, por um lado, as associações de regantes e beneficiários outorgantes que exerçam a atividade da gestão, conservação e exploração de aproveitamentos e infraestruturas hidroagrícolas e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço, qualquer que seja a sua categoria profissional, que sejam ou venham a ser representados pelo sindicato outorgante, o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB.

2- Para cumprimento do disposto na alínea g) do número 1 do artigo 492.º do Código do Trabalho, refere-se que serão abrangidos pela presente convenção 20 empregadores e 1493 trabalhadores.

Cláusula 2.ª

Vigência

1- A presente convenção entra em vigor no 5.º dia posterior ao da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, e terá uma vigência de dois anos, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

2- A tabela salarial constante no anexo III e cláusulas de expressão pecuniária vigoram pelo período de um ano e produzem efeitos de 1 de janeiro a 31 de dezembro de 2019.

Cláusula 3.ª

Denúncia e revisão

Aplica-se os artigos 485.º a 503.º do Código do Trabalho:

1- A denúncia pode ser feita por qualquer das partes com a antecedência de, pelo menos, três meses em relação ao termo do prazo de vigência ou de renovação e deve ser acompanhada de proposta negocial.

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

3- A parte que recebe a denúncia deve responder por escrito no decurso dos 30 dias imediatos contados a partir da data da receção daquela.

4- A resposta incluirá a contraproposta de revisão para todas as cláusulas que a parte que responde não aceita.

5- As negociações iniciar-se-ão dentro dos 30 dias imediatos a contar do prazo fixado no número 3.

6- No caso de não haver denúncia a convenção renova-se sucessivamente por períodos de um ano.

7- Havendo denúncia, as partes comprometem-se a iniciar o processo negocial utilizando as fases processuais que entenderem incluindo a arbitragem voluntária.

8- Enquanto não entrar em vigor um novo texto de revisão, mantém-se vigente o texto em vigor.

CAPÍTULO II

Admissão e carreira profissional

.....

CAPÍTULO III

Direitos, deveres e garantias das partes

.....

CAPÍTULO IV

Livre exercício dos direitos e atividade sindical

.....

CAPÍTULO V

Local de trabalho, transferências e deslocações em serviço

Cláusula 16.ª

Local de trabalho

1- O local de trabalho deve ser definido pelo empregador no ato de admissão de cada trabalhador, de acordo com o disposto no artigo 193.º do Código do Trabalho.

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

Cláusula 17.ª

Transferências do trabalhador para outro local de trabalho

Aplicam-se os artigos 194.º a 196.º do Código do Tra-

balho:

1- A entidade patronal, salvo estipulação em contrário, só pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho se essa transferência não causar prejuízo sério ao trabalhador ou se resultar da mudança, total ou parcial, do estabelecimento onde aquele presta serviço.

2- No caso previsto no número anterior, o trabalhador, querendo rescindir o contrato, tem direito à indemnização fixada na lei, salvo se a associação provar que da mudança não resulta prejuízo sério para o trabalhador.

3- A entidade patronal custeará as despesas feitas pelo trabalhador diretamente impostas pela transferência, conforme previsto na legislação vigente.

Cláusula 18.^a

Deslocações em serviço

1- Quando os trabalhadores tenham que se deslocar em serviço dentro da área de trabalho, deverá aos mesmos ser assegurado:

a) O transporte desde a sede da associação ou local acordado entre as partes, até ao local onde prestem o trabalho; ou
b) Um subsídio de deslocação, nos termos da alínea a) do ponto seguinte.

2- Quando os trabalhadores tenham de se deslocar em serviço para fora da área de trabalho, terão direito ao transporte ou, na sua falta, a um subsídio de deslocação, nos seguintes termos:

a) A 25 % do preço da gasolina sem chumbo/98 por cada quilómetro percorrido, quando transportado em viatura própria, até ao limite legal de isenção do Imposto sobre Rendimentos das Pessoas Singulares (IRS) e do Regime Contributivo da Segurança Social.;

b) Alimentação e alojamento no valor de:

- Pequeno-almoço 2,80 €;
- Almoço ou jantar 9,50 €;
- Ceia 7,60 €;
- Alojamento com pequeno-almoço 32,20 €;

• As partes podem acordar o pagamento das despesas mediante a apresentação dos respetivos documentos comprovativos;

c) A remuneração correspondente a horas extraordinárias, sempre que a duração média do trabalho mensal, incluído o tempo gasto nos trajetos e espera, na ida e no regresso exceda o horário de trabalho.

CAPÍTULO VI

Duração do trabalho

Cláusula 19.^a

Período normal de trabalho

1- O período normal de trabalho para os trabalhadores abrangidos por este ACT e associados no sindicato outorgante, não pode ser superior a quarenta horas por semana, distri-

buidas de segunda-feira a sexta-feira, nem pode ser superior ao estabelecido nos CCT - Contratos coletivos de trabalho da agricultura, outorgados pelo SETAAB em cada região.

2- Para os trabalhadores com funções administrativas e técnicas não pode ser superior a trinta e cinco horas semanais distribuídas de segunda-feira a sexta-feira.

3- Os restantes trabalhadores não referidos no número anterior passam a usufruir de uma redução de uma hora complementar por semana, durante um período de quatro meses consecutivos, a acordar diretamente com a associação e a definir com 30 dias de antecedência a partir do 1.º mês do referido período, para além do consagrado na cláusula 20.^a relativamente ao horário especial de trabalho.

Cláusula 20.^a

Horário especial de trabalho

1- Os períodos normais de trabalho fixados na cláusula anterior podem ser alargados até ao limite de duas horas diárias de segunda-feira a sexta-feira ou até cinco horas ao sábado.

2- O alargamento não pode exceder quatro meses em cada ano civil.

3- O alargamento referido no número anterior pode ser efetuado num único período, ou em dois, desde que separados entre si pelo intervalo mínimo de um mês.

4- Sem prejuízo do disposto no número 1 desta cláusula a duração média do período normal de trabalho semanal não poderá exceder quarenta e oito horas, num período de referência de quatro meses.

5- Para cumprimento do estabelecido nos números 1 e 2 da cláusula anterior, em termos médios anuais, proceder-se-á da forma seguinte:

a) Redução diária de horário igual ao alargamento praticado por igual período;

b) Fixação do período ou períodos de ausência total ou parcial do trabalho, sem considerar, para efeito desta contagem as ausências previstas na cláusula 30.^a bem como as tolerâncias de ponto concedidas pela associação.

6- A compensação deverá, tanto quanto possível, processar-se de acordo com os interesses do trabalhador.

7- O início deste regime será obrigatoriamente comunicado, aos trabalhadores por ele abrangidos, e aos sindicatos que os representam, com uma antecedência mínima de oito dias.

8- Quando a deslocação dos trabalhadores que laborem em HET (horário especial de trabalho) não esteja assegurada por transportes coletivos, as associações garantirão os adequados transportes.

9- Durante o período de HET (horário especial de trabalho) prestado nos termos desta cláusula, as associações de regantes e beneficiários só deverão recorrer à prestação de trabalho suplementar dos trabalhadores abrangidos por motivos de força maior ou quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos para a associação, devidamente fundamentados.

10- Durante o período de alargamento do horário será pago aos trabalhadores abrangidos um subsídio de base mensal de 30,50 €.

Cláusula 21.^a

Isenção de horário de trabalho

1- Condições de isenção de horário de trabalho:

a) Por acordo escrito, pode ser isento de horário de trabalho o trabalhador que se encontre numa das situações previstas no artigo 218.º do Código do Trabalho.

2- Modalidades e efeitos de isenção de horário de trabalho:

a) As partes podem acordar numa das modalidades de isenção de horário de trabalho previstas no artigo 219.º do Código do Trabalho.

Cláusula 22.^a

Trabalho suplementar

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

2- O trabalho suplementar só pode ser prestado nos casos e termos previstos na lei, nomeadamente nos artigos 226.º a 231.º do Código do Trabalho.

Cláusula 23.^a

Trabalho por turnos

1- Sempre que as necessidades de serviço o determinarem, os horários de trabalho poderão ser organizados em regime de turnos, nos termos dos artigos 220.º a 222.º do Código do Trabalho.

2- Apenas é considerado trabalho em regime de turnos o prestado em turnos de rotação contínua, ou descontínua, em que o trabalhador está sujeito às correspondentes variações de horário de trabalho.

3- A duração do trabalho de cada turno não pode ultrapassar os limites máximos dos períodos normais de trabalho fixados de harmonia com o disposto na cláusula 19.^a deste ACT.

4- Os trabalhadores só poderão mudar de turno após o período de descanso semanal.

Cláusula 24.^a

Trabalho noturno

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

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

a) Artigo 224.º - Duração do trabalho de trabalhador noturno;

b) Artigo 225.º - Proteção de trabalhador noturno.

CAPÍTULO VII

Suspensão da prestação do trabalho

.....

CAPÍTULO VIII

Remuneração do trabalho

Cláusula 34.^a

Princípio geral

.....

Cláusula 35.^a

Remuneração horária

.....

Cláusula 36.^a

Remunerações dos trabalhadores que exerçam funções de diferentes categorias

.....

Cláusula 37.^a

Substituições temporárias

.....

Cláusula 38.^a

Retribuição especial para os trabalhadores isentos de horário de trabalho

.....

Cláusula 39.^a

Remuneração de trabalho suplementar

.....

Cláusula 40.^a

Subsídio de turno

.....

Cláusula 41.^a

Remuneração do trabalho noturno

.....

Cláusula 42.^a

Subsídio de férias

.....

Cláusula 43.^a

Subsídio de Natal

.....

Cláusula 44.^a

Diuturnidades

1- Os trabalhadores que estejam a prestar serviço com carácter de permanência e em regime de tempo completo têm direito a uma diuturnidade de 33,10 €, a cinco anos de serviço, até ao limite de cinco diuturnidades.

2- Para a atribuição das diuturnidades será levado em conta todo o tempo de serviço prestado, desde o início da exploração das obras, independentemente do organismo responsável pelas mesmas, bem como o tempo de serviço prestado anteriormente em associações de regantes e beneficiários.

3- As diuturnidades acrescem à retribuição de base certa.

Cláusula 45.^a

Subsídio de refeição

1- Os trabalhadores abrangidos pelo presente ACT terão direito, por cada dia de trabalho efetivamente prestado, a um subsídio de refeição no valor de 6,00 €.

2- Não haverá lugar ao subsídio de refeição, designadamente nas seguintes situações de faltas e licenças:

- a) Férias;
- b) Doença;
- c) Casamento;
- d) Nojo (falecimento);
- e) Assistência a familiares;
- f) Faltas injustificadas;
- g) No exercício do direito à greve;
- h) Por aplicação de suspensão preventiva e no cumprimento de penas disciplinares.

3- O valor do subsídio referido no número 1 não será ainda considerado para cálculo dos subsídios de férias e de Natal.

Cláusula 46.^a

Abono para falhas

1- Aos trabalhadores com responsabilidade efetiva de caixa será atribuído um abono mensal para falhas no valor de 31,00 €.

2- Sempre que os trabalhadores referidos no número anterior sejam substituídos no desempenho das respetivas funções, por período igual ou superior a 15 dias, o abono para falhas reverterá para o substituto na proporção do tempo de substituição.

CAPÍTULO IX

Disciplina

.....

CAPÍTULO X

Cessação do contrato de trabalho

.....

CAPÍTULO XI

Segurança, higiene e saúde no trabalho

.....

CAPÍTULO XII

Condições particulares de trabalho

Cláusula 59.^a

Parentalidade

A maternidade e a paternidade constituem valores sociais

eminentes, pelo que para além do estipulado no presente ACT, para a generalidade dos trabalhadores por ele abrangidos, são assegurados a estes na condição de maternidade e paternidade os direitos constantes na legislação vigente, nomeadamente o estipulado na Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, nos artigos 33.º e seguintes, em qualquer caso, da garantia do lugar, promoção e progressão ou do período de férias, nomeadamente:

Cláusula 60.^a

Proteção na parentalidade

Aplica-se o Código do Trabalho, artigo 35.º:

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 61.^a

Conceitos em matéria de proteção da parentalidade

Aplica-se o Código do Trabalho, artigo 36.º:

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 apresen-

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

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

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

a) Artigo 37.º - Licença em situação de risco clínico durante a gravidez;

b) Artigo 38.º - Licença por interrupção da gravidez;

c) Artigo 39.º - Modalidades de licença parental.

Cláusula 62.^a

Licença parental inicial

Aplica-se o Código do Trabalho, artigo 40.º:

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

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 63.^a

Períodos de licença parental exclusiva da mãe

Aplica-se o Código do Trabalho, artigo 41.º:

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

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

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

Cláusula 64.^a

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

Aplica-se o Código do Trabalho artigo 42.º:

1- O pai ou a mãe tem direito a licença, com a duração referida nos números 1, 2 ou 3 da cláusula 62.^a, ou do período remanescente da licença, nos casos seguintes:

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

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

2- Apenas há lugar à duração total da licença referida no número 2 da cláusula 62.^a caso se verifiquem as condições aí previstas, à data dos factos referidos no número anterior.

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

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

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

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

Cláusula 65.^a

Licença parental exclusiva do pai

Aplica-se o Código do Trabalho, artigo 43.º:

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 consecutivos imediatamente a seguir a este.

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

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

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

Cláusula 66.^a

Outros direitos da parentalidade

1- Os trabalhadores têm outros direitos para o exercício da parentalidade, maternidade e paternidade, os quais se encontram estipulados no Código do Trabalho, nos seus seguintes artigos:

- a) Artigo 44.º - Licença por adoção;
- b) Artigo 45.º - Dispensa para avaliação para a adoção;
- c) Artigo 46.º - Dispensa para consulta pré-natal;
- d) Artigo 47.º - Dispensa para amamentação ou aleitação;
- e) Artigo 48.º - Procedimento de dispensa para amamentação ou aleitação;
- f) Artigo 49.º - Falta para assistência a filho;
- g) Artigo 50.º - Falta para assistência a neto;
- h) Artigo 51.º - Licença parental complementar;
- i) Artigo 52.º - Licença para assistência a filho;
- j) Artigo 53.º - Licença para assistência a filho com deficiência ou doença crónica;
- k) Artigo 54.º - Redução do tempo de trabalho para assistência a filho menor com deficiência ou doença crónica;
- l) Artigo 55.º - Trabalho a tempo parcial de trabalhador com responsabilidades familiares;
- m) Artigo 56.º - Horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares;
- n) Artigo 57.º - Autorização de trabalho a tempo parcial ou em regime de horário flexível;
- o) Artigo 58.º - Dispensa de algumas formas de organização do tempo de trabalho;
- p) Artigo 59.º - Dispensa de prestação de trabalho suplementar;
- q) Artigo 60.º - Dispensa de prestação de trabalho no período noturno;
- r) Artigo 61.º - Formação para reinserção profissional;
- s) Artigo 62.º - Proteção da segurança e saúde de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante;
- t) Artigo 63.º - Proteção em caso de despedimento;
- u) Artigo 64.º - Extensão de direitos atribuídos a progenitores;
- v) Artigo 65.º - Regime de licenças, faltas e dispensas.

2- Conforme estabelecido no artigo 65.º do Código do Trabalho, não determinam perda de quaisquer direitos, salvo quanto à retribuição, e são consideradas como prestação efetiva de trabalho as ausências ao trabalho resultantes de:

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

j) Dispensa para avaliação para adoção.

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

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

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

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

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

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

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

b) Não podem ser suspensas por conveniência do empregador;

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

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

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

7- A licença para assistência a filho ou para assistência a filho com deficiência ou doença crónica suspende os direitos, deveres e garantias das partes na medida em que pressupõem a efetiva prestação de trabalho, designadamente a retribuição, mas não prejudica os benefícios complementares de assistência médica e medicamentosa a que o trabalhador tenha direito.

Cláusula 67.^a

Trabalho de menores

Aplica-se o Código do Trabalho, artigos 66.º a 83.º

Cláusula 68.^a

Trabalhador com capacidade de trabalho reduzida

Aplica-se o Código do Trabalho, artigo 84.º

Cláusula 69.^a

Trabalhador com deficiência ou doença crónica

Aplica-se o Código do Trabalho, artigos 85.º a 88.º

Cláusula 70.^a

Trabalhador-estudante

Aplica-se o Código do Trabalho, artigos 89.º a 96.º:

1- Noção de trabalhador-estudante:

a) Considera-se trabalhador-estudante o trabalhador que frequenta qualquer nível de educação escolar, bem como curso de pós-graduação, mestrado ou doutoramento em instituição de ensino, ou ainda curso de formação profissional ou programa de ocupação temporária de jovens com duração igual ou superior a seis meses;

b) A manutenção do estatuto de trabalhador-estudante depende de aproveitamento escolar no ano letivo anterior.

2- Organização do tempo de trabalho de trabalhador-estudante:

a) O horário de trabalho de trabalhador-estudante deve, sempre que possível, ser ajustado de modo a permitir a frequência das aulas e a deslocação para o estabelecimento de ensino;

b) Quando não seja possível a aplicação do disposto no número anterior, o trabalhador-estudante tem direito a dispensa de trabalho para frequência de aulas, se assim o exigir o horário escolar, sem perda de direitos e que conta como prestação efetiva de trabalho;

c) A dispensa de trabalho para frequência de aulas pode ser utilizada de uma só vez ou fraccionadamente, à escolha do trabalhador-estudante, e tem a seguinte duração máxima, dependendo do período normal de trabalho semanal:

- Três horas semanais para período igual ou superior a vinte horas e inferior a trinta horas;
- Quatro horas semanais para período igual ou superior a trinta horas e inferior a trinta e quatro horas;
- Cinco horas semanais para período igual ou superior a trinta e quatro horas e inferior a trinta e oito horas;
- Seis horas semanais para período igual ou superior a trinta e oito horas.

d) O trabalhador-estudante cujo período de trabalho seja impossível ajustar, de acordo com os números anteriores, ao regime de turnos a que está afeto tem preferência na ocupação de posto de trabalho compatível com a sua qualificação profissional e com a frequência de aulas;

e) Caso o horário de trabalho ajustado ou a dispensa de trabalho para frequência de aulas comprometa manifestamente o funcionamento da empresa, nomeadamente por causa do número de trabalhadores-estudantes existente, o empregador promove um acordo com o trabalhador interessado e a comissão de trabalhadores ou, na sua falta, a comissão intersindical, comissões sindicais ou delegados sindicais, sobre a medida em que o interesse daquele pode ser satisfeito ou, na falta de acordo, decide fundamentadamente, informando o trabalhador por escrito;

f) O trabalhador-estudante não é obrigado a prestar trabalho suplementar, exceto por motivo de força maior, nem trabalho em regime de adaptabilidade, banco de horas ou horário concentrado quando o mesmo coincida com o horário escolar ou com prova de avaliação;

g) Ao trabalhador-estudante que preste trabalho em regime de adaptabilidade, banco de horas ou horário concentrado é

assegurado um dia por mês de dispensa, sem perda de direitos, contando como prestação efetiva de trabalho;

h) O trabalhador-estudante que preste trabalho suplementar tem direito a descanso compensatório com duração de metade do número de horas prestadas;

3- Os trabalhadores-estudantes têm outros direitos, os quais se encontram estipulados no Código do Trabalho nos seus seguintes artigos:

a) Artigo 91.º - Faltas para prestação de provas de avaliação;

b) Artigo 92.º - Férias e licenças de trabalhador-estudante;

c) Artigo 93.º - Promoção profissional de trabalhador-estudante;

d) Artigo 94.º - Concessão do estatuto de trabalhador-estudante;

e) Artigo 95.º - Cessação e renovação de direitos;

f) Artigo 96.º - Procedimento para exercício de direitos de trabalhador-estudante.

CAPÍTULO XIII

Formação profissional

CAPÍTULO XIV

Relações entre as partes outorgantes

Cláusula 76.^a

Declarações de intenções

1- As partes comprometem-se a prestar, mutuamente e em tempo útil, toda a informação possível que permita aprofundar o conhecimento da realidade sectorial, das implicações e do impacto das normas contratuais estabelecidas e referir o respetivo cumprimento e adequações.

2- As partes reconhecem a necessidade de promover, desenvolver e concretizar, de forma continuada e regular, mecanismos que incentivem o diálogo entre entidades, direta ou indiretamente, outorgantes deste ACT e acionar em tempo útil a consulta prévia e participação dos agentes sociais intervenientes neste sector.

Cláusula 77.^a

Comissão paritária

A interpretação dos casos duvidosos e a integração dos casos omissos que o presente ACT suscitar serão da competência de uma comissão paritária, integrada por três representantes do sindicato subscritor do presente ACT e três representantes das associações de regantes e beneficiários outorgantes também do presente ACT.

Cláusula 78.^a

Constituição

1- Durante os 30 dias seguintes à entrada em vigor deste ACT, será criada uma comissão paritária, nos termos da

cláusula anterior.

2- Os representantes das associações de regantes e beneficiários e do Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB junto da comissão paritária poderão fazer-se acompanhar dos assessores que julgarem necessários, aos quais não terão direito a voto.

3- A comissão paritária funcionará enquanto estiver em vigor o presente ACT, podendo os seus membros ser substituídos pela parte que os nomear em qualquer altura, mediante previa comunicação à outra parte.

Cláusula 79.^a

Competência

Compete à comissão paritária:

- a) Interpretar as cláusulas do presente ACT;
- b) Interpretar e deliberar sobre os casos omissos no presente ACT;
- c) Proceder à definição e enquadramento de novas profissões;
- d) Deliberar sobre dúvidas emergentes da aplicação do presente ACT;
- e) Deliberar sobre o local, calendário e convocação das reuniões.

Cláusula 80.^a

Funcionamento

1- A comissão paritária considera-se constituída e apta para funcionar logo que os nomes dos vogais sejam comunicados, por escrito e no prazo previsto no número 1 da cláusula 78.^a, à outra parte e ao MTSS.

2- A comissão paritária funcionará a pedido de qualquer das representações e só poderá deliberar desde que esteja presente a maioria dos membros representantes de cada parte.

3- As deliberações tomadas por unanimidade serão depositadas e publicadas nos, mesmos termos das convenções coletivas e consideram-se para todos os efeitos como regulamentação do presente ACT.

4- A pedido da comissão, poderá participar nas reuniões, sem direito a voto, um representante da ACT - Autoridade para as Condições do Trabalho e ou do MTSS.

CAPÍTULO XV

Sistema de mediação laboral

Cláusula 81.^a

Princípios gerais

Sem prejuízo do disposto no capítulo anterior, relativa à comissão paritária, as partes aceitam, quando o considerem adequado, utilizar o sistema de mediação laboral em momento prévio a qualquer outro meio de resolução de conflitos, para qualquer litígio laboral decorrente do presente ACT ou em relação ao mesmo, desde que não estejam em causa direitos indisponíveis ou não resultem de acidentes de trabalho.

CAPÍTULO XVI

Direito à informação e consulta

Cláusula 82.^a

Princípios gerais

1- As entidades empregadoras outorgantes do presente ACT asseguram aos representantes dos trabalhadores ao seu serviço - delegados sindicais do sindicato outorgante deste ACT ou na sua falta o sindicato outorgante, o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB, o direito a informação e consulta, nos termos da Diretiva n.º 2002/14/CE, de 11 de março, transposta para a legislação nacional através do Código do Trabalho, nomeadamente nos seus artigos 460.º a 467.º

2- As empresas e o sindicato outorgantes deste ACT acordarão durante a vigência deste a metodologia para a criação da instância de informação e consulta.

CAPÍTULO XVII

Disposições finais

Cláusula 83.^a

Manutenção de regalias adquiridas

1- Da aplicação da presente convenção não poderão resultar quaisquer prejuízos para os trabalhadores, designadamente baixa de categoria ou classe, bem como diminuição da retribuição ou de outras regalias de carácter regular ou permanente que estejam a ser praticadas nas associações de regantes e beneficiários, à data da entrada em vigor deste ACT.

2- Consideram-se expressamente aplicáveis todas as disposições legais que estabeleçam tratamento mais favorável do que o presente ACT.

Cláusula 84.^a

Declaração da maior favorabilidade

A presente convenção estabelece um regime globalmente mais favorável do que os anteriores instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho.

Cláusula 85.^a

Salvaguarda de direitos salariais

1- É garantido obrigatoriamente a todos os trabalhadores, desde que associados no sindicato outorgante, o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB, classificados na categoria IV ou inferior, cujo salário real em 31 de dezembro de 2018 era superior ao correspondente aos escalões A, B, C, D e E da sua categoria na tabela de remunerações mínimas, referida no anexo III, então em vigor, um aumento mínimo obrigatório de 2,5 % sobre o salário real praticado em 31 de dezembro de 2018.

2- Para os trabalhadores, desde que associados no sindi-

cato outorgante, o Sindicato Nacional dos trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB, classificados na categoria III ou superior, cujo salário real em 31 de dezembro de 2018 era superior ao correspondente aos escalões A, B, C, D e E da sua categoria na tabela de remunerações mínimas, referida no anexo III, então em vigor, é garantido um aumento mínimo obrigatório de 2,0 % sobre o salário real praticado em 31 de dezembro de 2018.

3- O resultado da aplicação da percentagem referida nos números 1 e 2 da presente cláusula é arredondado para o meio euro imediatamente superior.

Cláusula 86.^a

Integração nos novos escalões

.....

ANEXO I

Carreiras profissionais: Condições e progressão

- 1- A admissão à carreira ocorre conforme estabelecido na tabela seguinte.
- 2- A progressão na classe ocorre automaticamente por prestação de bom e efetivo serviço e após completar período definido na tabela.
- 3- A promoção a principal e a especialista ocorre mediante proposta fundamentada em mérito e competência profissional e após completar período definido na tabela.
- 4- As condições mínimas de admissão para o exercício das profissões constantes na tabela são experiência profissional adequada e habilitações legais.
- 5- A todas as denominações das profissões constantes da tabela ao género masculino se aplica o correspondente no feminino.

Carreira profissional	Aprendizagem/Estágio			Progressão					
				Automática			Proposta		
	Orientação	Duração		Estagiário	3.ª classe	2.ª classe	1.ª classe	Principal	Especialista
Técnico superior	--	--		--	--	--	5 anos	5 anos	5 anos
Engenheiro técnico agrário						Admissão precedida de estágio			
Engenheiro técnico									
Agente técnico agrícola									
Técnico									
Topógrafo/Operador de SIG									
Desenhador									
Encarregado de barragem com central elétrica	--	--		--	--	--	Admissão	5 anos	
Operador de máquinas		1 ano	Admissão	--		2 anos	3 anos	5 anos	5 anos
Motorista de ligeiros/pesados									
Operador de estação elevatória									
Fiscal									
Auxiliar técnico de rega e conservação						--			
Fiel de armazém									
Cantoneiro de rega e conservação									
Guarda e Guarda de porta de água									
Encarregado de barragem	Por superior hierárquico e/ou formação profissional	3 anos (1 ano se > 18 anos)	Deve ser considerado o período de frequência nos cursos profissionais	Admissão	--	--	5 anos	5 anos	
Eletricista					2 anos	--			
Trabalhadores de conservação e manutenção (mecânico, serralheiro civil, serralheiro mecânico, carpinteiro e pedreiro)		Admissão		--					
Assistente administrativo					2 anos (1 ano se > 21 anos)				
Chefe dos serviços administrativos	--	--		Classe única					
Encarregado geral de máquinas									
Encarregado geral de construção civil									
Encarregado eletricitista de central									
Trabalhador auxiliar									
Trabalhador de limpeza									

ANEXO II

Definição de funções

Categorias	Conteúdo funcional
Técnico superior Engenheiro técnico agrário Engenheiro técnico	Funções consultivas, de estudo, planeamento, programação, avaliação e aplicação de métodos e processos de natureza técnica e ou científica, que fundamentam e preparam a decisão. Elaboração, autonomamente ou em grupo, de pareceres e projetos, com diversos graus de complexidade, e execução de outras atividades de apoio geral ou especializado nas áreas de atuação comuns, instrumentais e operativas dos órgãos e serviços. Funções exercidas com responsabilidade e autonomia técnica, ainda que com enquadramento superior qualificado. Representação do órgão ou serviço em assuntos da sua especialidade, tomando opções de índole técnica, enquadradas por diretivas ou orientações superiores.
Agente técnico agrícola Chefe dos serviços administrativos	Funções de chefia técnica e administrativa em uma subunidade orgânica ou equipa de suporte, por cujos resultados é responsável. Realização das atividades de programação e organização do trabalho do pessoal que coordena, segundo orientações e diretivas superiores. Execução de trabalhos de natureza técnica e administrativa de maior complexidade. Funções exercidas com relativo grau de autonomia e responsabilidade.
Técnico Auxiliar técnico de rega e conservação Topógrafo Operador de SIG Desenhador Assistente administrativo	Funções de natureza executiva, de aplicação de métodos e processos, com base em diretivas bem definidas e instruções gerais, de grau médio de complexidade, nas áreas de atuação comuns e instrumentais e nos vários domínios de atuação dos órgãos e serviços.
Caixa Telefonista	Administrativo com responsabilidade pelas operações de caixa. Administrativo com responsabilidade pelos serviços de comunicações.
Encarregado geral de máquinas Encarregado geral de construção civil Fiscal	Funções de chefia do pessoal. Coordenação geral de todas as tarefas realizadas pelo pessoal afeto aos sectores de atividade sob sua supervisão.
Encarregado de barragem Encarregado de barragem com central elétrica Encarregado eletricista de central Operador de estação elevatória	Funções de coordenação do pessoal afeto ao seu sector de atividade, por cujos resultados é responsável. Realização das tarefas de programação, organização e controlo dos trabalhos a executar pelo pessoal sob sua coordenação. Substituição do encarregado geral nas suas ausências e impedimentos.
Cantoneiro de rega e conservação Ajudante de encarregado de barragem Fiel de armazém Guarda Guarda de portas de água Eletricista Mecânico Pedreiro Carpinteiro Serralheiro civil Serralheiro mecânico Motorista de pesados / ligeiros Operador de máquinas Trabalhador auxiliar Trabalhador de limpeza	Funções de natureza executiva, de carácter manual ou mecânico, enquadradas em diretivas gerais bem definidas e com graus de complexidade variáveis. Execução de tarefas de apoio elementares, indispensáveis ao funcionamento dos órgãos e serviços, podendo comportar esforço físico. Responsabilidade pelos equipamentos sob sua guarda e pela sua correta utilização, procedendo, quando necessário, à manutenção e reparação dos mesmos.
Estagiário	Trabalhador que, sem prejuízo do princípio de salário igual para trabalho igual, se habilita, por um período máximo de 3 anos, o qual inclui o período experimental, para o exercício de uma profissão.

A todas as denominações das profissões constantes da tabela ao género masculino se aplica o correspondente no feminino.

ANEXO III

Tabela salarial e progressão horizontal

Níveis	Categorias profissionais e enquadramentos	Escalações de remunerações mínimas				
		A	B	C	D	E
0	Engenheiro técnico agrário especialista Engenheiro técnico especialista Técnico superior Técnico especialista	1 051,50 €	1 064,00 €	1 077,00 €	1 091,00 €	1 102,50 €
I	Engenheiro técnico agrário principal Engenheiro técnico principal Técnico principal	973,50 €	988,50 €	1 000,00 €	1 012,00 €	1 026,00 €
II	Agente técnico agrícola especialista Assistente administrativo especialista Chefe de serviços administrativos Engenheiro técnico agrário de 1.ª classe Engenheiro técnico de 1.ª classe Técnico 1.ª classe Topógrafo/Operador de SIG especialista	861,50 €	874,00 €	887,00 €	900,00 €	913,50 €
III	Assistente administrativo principal Desenhador especialista Encarregado eletricitista de central Engenheiro técnico agrário de 2.ª classe Engenheiro técnico de 2.ª classe Técnico de 2.ª classe	823,00 €	837,00 €	849,50 €	862,50 €	876,00 €
IV	Agente técnico agrícola principal Assistente administrativo de 1.ª classe Desenhador principal Topógrafo/Operador de SIG principal	736,50 €	749,00 €	762,00 €	774,00 €	787,50 €
V	Agente Técnico Agrícola de 1.ª classe Auxiliar técnico de rega e conservação especialista Carpinteiro especialista Operador de máquinas especialista Eletricista especialista Encarregado de barragem c/central elétrica especialista Encarregado geral de máquinas/Encarregado geral de Construção civil Fiel de armazém especialista Fiscal especialista Mecânico especialista Motorista pesados/ligeiros especialista Pedreiro especialista Serralheiro civil especialista Serralheiro mecânico especialista Topógrafo/Operador de SIG de 1.ª classe	700,00 €	712,00 €	724,50 €	737,50 €	750,00 €
VI	Agente técnico agrícola de 2.ª classe Assistente administrativo de 2.ª classe Auxiliar técnico de rega e conservação principal Carpinteiro principal Operador de máquinas principal Desenhador de 1.ª classe Eletricista principal Encarregado de barragem com central eléctrica principal Fiel de armazém principal Fiscal principal Mecânico principal Motorista pesados/ligeiros principal Pedreiro principal Serralheiro civil principal Serralheiro mecânico principal Topógrafo/Operador de SIG de 2.ª classe	651,00 €	665,50 €	677,50 €	691,00 €	703,00 €

Níveis	Categorias profissionais e enquadramentos	Escalões de remunerações mínimas				
		A	B	C	D	E
VII	Assistente administrativo de 3.ª classe Auxiliar técnico de rega e conservação de 1.ª classe Carpinteiro de 1.ª classe Operador de máquinas de 1.ª classe Desenhador de 2.ª classe Eletricista de 1.ª classe Encarregado de barragem especialista Mecânico de 1.ª classe Motorista pesados/ligeiros de 1.ª classe Operador de estação elevatória especialista Pedreiro de 1.ª classe Serralheiro civil de 1.ª classe Serralheiro mecânico de 1.ª classe	612,00 €	624,00 €	631,00 €	643,00 €	657,50 €
VIII	Auxiliar técnico de rega e conservação de 2.ª classe Cantoneiro de rega e conservação especialista Encarregado de barragem Fiscal de 1.ª classe Guarda especialista Guarda de porta de água especialista Operador de estação elevatória principal	600,00 €	602,00 €	614,00 €	626,00 €	633,00 €
IX	Cantoneiro de rega e conservação principal Carpinteiro de 2.ª classe Operador de máquinas de 2.ª classe Eletricista de 2.ª classe Fiel de armazém de 1.ª classe Fiscal de 2.ª classe Guarda principal Guarda de porta de água principal Mecânico de 2.ª classe Motorista pesados/ligeiros de 2.ª classe Operador de estação elevatória de 1.ª classe Pedreiro de 2.ª classe Serralheiro civil de 2.ª classe Serralheiro mecânico de 2.ª classe			600,00 €	602,00 €	606,00 €
X	Auxiliar administrativo especialista Cantoneiro de rega e conservação Carpinteiro de 3.ª classe Eletricista de 3.ª classe Guarda de 1.ª classe Guarda de porta de água de 1.ª classe Mecânico de 3.ª classe Operador de estação elevatória de 2.ª classe Pedreiro de 3.ª classe Serralheiro civil de 3.ª classe Serralheiro mecânico de 3.ª classe Ajudante de encarregado de barragem Fiel auxiliar de armazém				600,00 €	602,00 €
XI	Auxiliar administrativo de 1.ª classe Trabalhador auxiliar Trabalhador de limpeza Estagiário					600,00 €

Se houver alteração da retribuição mínima mensal garantida, as retribuições abaixo do valor fixado serão atualizadas automaticamente em função do novo valor que se venha a estabelecer.

A todas as denominações das profissões constantes da tabela ao género masculino se aplica o correspondente no feminino.

Coruche, 15 de março de 2019.

Pela Associação de Regantes e Beneficiários do Vale do Sorraia:

Eng.º José Gonçalves Ferreira Barahona Nuncio, mandatário.

Pela Associação de Regantes e Beneficiários de Silves, Lagoa e Portimão:

Eng.º José Gonçalves Ferreira Barahona Nuncio, mandatário.

Pela Associação de Beneficiários da Obra de Fomento Hidroagrícola do Baixo Mondego:

Eng.º José Gonçalves Ferreira Barahona Nuncio, mandatário.

Pela Associação de Beneficiários do Vale do Sado:

Eng.º José Gonçalves Ferreira Barahona Nuncio, mandatário.

Pela Associação de Beneficiários do Caia:

Eng.º José Gonçalves Ferreira Barahona Nuncio, mandatário.

Pela Associação de Beneficiários da Barragem dos Minutos:

Eng.º José Gonçalves Ferreira Barahona Nuncio, mandatário.

Pela Associação de Regantes e Beneficiários de Idanha-a-Nova:

Eng.º José Gonçalves Ferreira Barahona Nuncio, mandatário.

Pela Associação de Beneficiários do Divor:

Eng.º José Gonçalves Ferreira Barahona Nuncio, mandatário.

Pela Associação de Beneficiários da Obra da Vigia:

Eng.º José Gonçalves Ferreira Barahona Nuncio, mandatário.

Pela Associação de Beneficiários da Obra de Rega de Odívelas:

Eng.º José Gonçalves Ferreira Barahona Nuncio, mandatário.

Pela Associação de Beneficiários da Lezíria Grande de Vila Franca de Xira:

Eng.º José Gonçalves Ferreira Barahona Nuncio, mandatário.

Pela Associação de Beneficiários do Lucefecit:

Eng.º José Gonçalves Ferreira Barahona Nuncio, mandatário.

Pela Associação de Regantes e Beneficiários de Campilhas e Alto Sado:

Eng.º José Gonçalves Ferreira Barahona Nuncio, mandatário.

Pela Associação de Beneficiários do Plano de rega do Sotavento do Algarve:

Eng.º José Gonçalves Ferreira Barahona Nuncio, mandatário.

Pela Associação de Beneficiários do Alvor:

Eng.º José Gonçalves Ferreira Barahona Nuncio, mandatário.

Pela Associação de Beneficiários do Roxo:

Eng.º José Gonçalves Ferreira Barahona Nuncio, mandatário.

Pela Associação de Regantes e Beneficiários do Vale do Lis:

Eng.º José Gonçalves Ferreira Barahona Nuncio, mandatário.

Pela Associação de Beneficiários da Cela:

Eng.º José Gonçalves Ferreira Barahona Nuncio, mandatário.

Pela Associação de Beneficiários de Alvega:

Eng.º José Gonçalves Ferreira Barahona Nuncio, mandatário.

Pela Associação de Regantes e Beneficiários da Veiga de Chaves:

Eng.º José Gonçalves Ferreira Barahona Nuncio, mandatário.

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

Joaquim Manuel Freire Venâncio, mandatário.

Depositado em 16 de abril de 2019, a fl. 88 do Livro n.º 12, com o n.º 86/2019, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho aprovado pela Lei n.º 7/2009 de 12 de fevereiro.

**Acordo de empresa entre a The Navigator Company, SA e a Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - COFESINT e outra -
Revisão global**

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

1- O presente acordo de empresa (AE) aplica-se em todo o território nacional, e obriga, por um lado, a The Navigator Company, SA cuja atividade consiste na produção de pasta para papel e papel e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço representados pelas organizações sindicais outorgantes.

2- Estima-se que o presente acordo de empresa se aplique a 581 trabalhadores.

Cláusula 2.^a

Vigência, denúncia e revisão

1- Este AE entra em vigor cinco dias após a data da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e tem um prazo de vigência de dois anos, salvo o disposto no número seguinte, substitui o texto publicado no *Boletim de Trabalho e Emprego*, n.º 14, de 15 de abril de 2016, n.º 14, de 15 de abril de 2017, e n.º 23, de 22 de junho de 2018.

2- Os valores das bandas salariais e cláusulas de expressão pecuniária têm um prazo de vigência de 12 meses, sendo revistas anualmente e produzem efeitos a 1 de Janeiro de cada ano.

3- O acordo renova-se sucessivamente por períodos de um ano, se nenhuma das partes o denunciar nos termos dos números seguintes.

4- A proposta de revisão da convenção pode ser apresentada, por qualquer das partes, com a antecedência mínima de 60 dias relativamente ao termo dos prazos de vigência previstos nos números anteriores e deve ser acompanhada das alterações propostas e respectiva fundamentação.

5- No caso de denúncia, a comunicação tem de ser feita com a antecedência de, pelo menos, três meses, relativamente ao termo do período de vigência que se encontrar em curso, devendo ser acompanhada de proposta negocial global e respectiva fundamentação.

6- Ocorrendo denúncia da convenção, aplica-se o regime legal da sobrevivência.

7- A parte que recebe a denúncia ou a proposta de revisão deve responder, por escrito, no decurso dos 30 dias imediatos contados a partir da receção da proposta, devendo a resposta, devidamente fundamentada, exprimir uma posição relativa a todas as cláusulas da proposta, aceitando, recusando ou contra propondo.

8- No prazo de 15 dias após a apresentação da contrapro-

posta deve, por iniciativa de qualquer das partes, realizar-se a primeira reunião para celebração do protocolo do processo de negociações e entrega dos títulos de representação dos negociadores.

9- As tabelas salariais e valores para as cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos a partir de 1 de janeiro de 2019.

CAPÍTULO II

Cláusula 3.^a

Preenchimento dos postos de trabalho

A empresa preferirá, no preenchimento de vagas ou postos de trabalho, os trabalhadores ao seu serviço, desde que estes reúnam as condições necessárias para esse preenchimento, só recorrendo à admissão do exterior quando estiverem esgotadas todas as possibilidades de utilização dos seus recursos humanos.

Cláusula 4.^a

Admissões

1- Nas admissões deverão ser respeitadas as condições estabelecidas na lei, neste acordo e na regulamentação interna da empresa.

2- As admissões serão precedidas de exame médico adequado, feito a expensas da empresa.

3- A empresa não deverá, em regra, admitir trabalhadores reformados.

4- Na admissão de qualquer trabalhador, a empresa obriga-se a reconhecer os tempos de aprendizagem, tirocínio ou estágio dentro da mesma profissão ou profissões afins prestados noutra empresa, desde que apresente, para o efeito, certificado comprovativo.

5- No ato de admissão, a empresa fornece ao trabalhador cópias do presente acordo e regulamentos internos

Cláusula 5.^a

Período experimental

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

2- O período experimental corresponde ao período inicial de execução do contrato, contado nos termos da lei, e, salvo acordo escrito em contrário, tem a seguinte duração, que é, também, a máxima:

a) 90 dias para a generalidade dos trabalhadores;

b) 180 dias para os trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica e elevado grau de responsabilidade ou funções de confiança;

c) 240 dias para pessoal de direção e quadros superiores.

3- Findo o período experimental, a admissão torna-se automaticamente definitiva, contando-se a antiguidade a partir da data de admissão a título experimental.

Cláusula 6.^a

Readmissões

1- Se a empresa readmitir ao seu serviço um trabalhador cujo contrato tenha sido rescindido anteriormente, por qualquer das partes, o tempo de antiguidade ao serviço da empresa no período anterior à rescisão será contado na readmissão, se nisso acordarem, por escrito, o trabalhador e a empresa.

2- A readmissão de um trabalhador para a mesma categoria profissional não está sujeita a período experimental.

Cláusula 7.^a

Contratos a termo

A empresa pode celebrar contratos a termo, de acordo com as regras e os limites impostos pela legislação aplicável.

Cláusula 8.^a

Comissão de serviço

Podem ser exercidos em regime de comissão de serviço os cargos de direcção e de quadros superiores directamente dependentes da administração ou da direcção, bem como funções de secretariado de titular de qualquer desses cargos.

Cláusula 9.^a

Reconversões

1- A empresa diligenciará reconverter, para função compatível com as suas capacidades, os trabalhadores parcialmente incapacitados por motivo de acidente de trabalho ou doença profissional; quando tal não for possível, a empresa informará, por escrito, o trabalhador interessado das razões dessa impossibilidade.

2- O trabalhador reconvertido passará a auferir a retribuição base estabelecida para a sua nova categoria, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

3- Da reconversão não poderá resultar baixa de retribuição base do trabalhador reconvertido, retribuição base que, quando seja superior à estabelecida para a sua nova categoria, irá sendo absorvida pelos subsequentes aumentos salariais até ao valor desta. Para o efeito, o trabalhador terá direito aos seguintes adicionais à retribuição base correspondente à categoria profissional para que foi reconvertido:

a) 75 % da diferença entre a retribuição base correspondente à categoria para que foi reconvertido e a retribuição base correspondente à categoria de onde é originário, na primeira revisão salarial;

b) 50 % daquela diferença, pelos novos valores resultantes da segunda revisão salarial, na ocasião desta;

c) 25 % daquela diferença, pelos valores resultantes da terceira revisão salarial, na ocasião desta;

d) Absorção total na quarta revisão salarial.

Cláusula 10.^a

Promoções

1- Constitui promoção a passagem a título definitivo de um trabalhador para uma categoria, classe ou grau superior

ou a sua mudança a título definitivo para outra função a que corresponde remuneração mais elevada.

2- As promoções processar-se-ão de acordo com o estabelecido no regulamento de carreiras profissionais, que figura como anexo I a este AE.

Cláusula 11.^a

Diminuídos físicos

Os trabalhadores diminuídos físicos não podem ser objecto de tratamento discriminatório negativo na admissão e promoção.

Cláusula 12.^a

Transferências

1- Entende-se por «transferência de local de trabalho» a alteração do contrato individual que vise mudar, com carácter definitivo, o local de prestação de trabalho para outra localidade.

2- Por «local de trabalho» entende-se aquele em que o trabalhador presta normalmente serviço ou, quando o local não seja fixo, a sede, delegação ou estabelecimento a que o trabalhador esteja adstrito.

3- No caso de transferências colectivas aplicar-se-á o seguinte regime:

a) A empresa só poderá transferir o trabalhador para outro local de trabalho se essa transferência resultar de mudança total ou parcial da instalação ou serviço onde aquele trabalha;

b) No caso previsto na alínea anterior, o trabalhador, querendo, pode resolver o contrato, com direito à indemnização fixada na lei;

c) Quando a empresa fizer prova de que a transferência não causou prejuízo sério ao trabalhador e este mantiver a sua opção pela resolução do contrato, não é devida a indemnização referida na alínea anterior.

4- Nos restantes casos, quando o interesse da empresa o exija, esta pode transferir temporária ou definitivamente o trabalhador para outro local de trabalho se essa transferência não implicar prejuízo sério para o trabalhador, respeitando as demais disposições legais aplicáveis.

5- No caso de necessidade de transferência, a empresa deverá avisar o trabalhador por escrito, com a antecedência mínima de 30 dias, salvo se for acordado entre as partes um prazo menor.

6- Nas transferências por iniciativa ou interesse do trabalhador, este acordará com a empresa as condições em que a mesma se realizará.

7- Nas transferências por iniciativa da empresa que impliquem mudança de residência do trabalhador, a empresa:

a) Suportará as despesas directamente impostas pela mudança, ou seja, despesas efectuadas com o transporte de mobiliário e outros haveres e com a viagem do próprio e respectivo agregado familiar;

b) Pagará um subsídio correspondente a 20 % da retribuição base efectiva e diuturnidades, quando a elas houver direito, durante 24 meses.

8- Em qualquer transferência, o trabalhador sujeitar-se-á ao cumprimento das regras de trabalho e de funcionamento do novo local de trabalho.

Cláusula 13.^a

Formação profissional

1- A empresa proporcionará aos trabalhadores ao seu serviço condições de formação e de valorização profissional, nos termos da lei, sendo considerada infracção disciplinar a ausência não justificada à formação.

2- O tempo despendido pelos trabalhadores na frequência de acções de formação profissional que decorram no período normal de trabalho será considerado, para todos os efeitos, como tempo de trabalho, aplicando-se aos trabalhadores e à empresa todas as disposições deste acordo.

3- O tempo despendido nas acções de formação que decorram fora do horário de trabalho será pago nas primeiras duas horas com base no salário hora previsto na cláusula 59.^a e nas posteriores como trabalho suplementar.

CAPÍTULO III

Direitos, deveres e garantias das partes

Cláusula 14.^a

Deveres da empresa

São deveres da empresa:

- a) Cumprir as disposições deste acordo e demais legislação aplicável;
- b) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o trabalhador;
- c) Pagar pontualmente a retribuição, que deve ser justa e adequada ao trabalho;
- d) Proporcionar boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como moral;
- e) Contribuir para a elevação do nível de produtividade e empregabilidade do trabalhador, nomeadamente proporcionando-lhe formação profissional adequada ao desenvolvimento das suas qualificações;
- f) Respeitar a autonomia técnica do trabalhador que exerça actividade cuja regulamentação profissional a exija;
- g) Prevenir riscos e doenças profissionais, tendo em conta a protecção da segurança e saúde do trabalhador, devendo indemnizá-lo dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho;
- h) Adotar, no que se refere a segurança e saúde no trabalho, as medidas que decorram da lei ou deste AE;
- i) Fornecer ao trabalhador a informação e a formação adequadas à prevenção de riscos de acidente e doença;
- j) Manter permanentemente actualizado em cada um dos seus estabelecimentos, o registo do pessoal com indicação do nome, data de nascimento e admissão, modalidade do contrato, categoria, promoções, retribuições, datas de início e termo das férias e faltas que impliquem perda da retribuição ou diminuição dos dias de férias;
- l) Submeter a exame médico todos os trabalhadores nos

termos da lei;

- m) Passar certificados aos trabalhadores, nos termos da lei;
- n) Facultar ao trabalhador a consulta do respectivo processo individual, sempre que este o solicite;
- o) Promover a avaliação do mérito dos trabalhadores ao seu serviço e remunerá-los de acordo com esta avaliação;
- p) Assegurar aos seus trabalhadores, nas situações de reestruturação, a formação e a preparação necessárias para que estes possam adquirir novas competências e transitar para outras funções compatíveis com as suas capacidades.

Cláusula 15.^a

Deveres dos trabalhadores

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

- a) Cumprir as disposições deste acordo e demais legislação aplicável;
 - b) 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;
 - c) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;
 - d) Realizar o trabalho com zelo e diligência;
 - e) Frequentar os cursos de aperfeiçoamento ou de formação profissional que a empresa promova ou subsidie;
 - f) Cumprir as ordens e instruções do empregador em tudo o que respeite a execução e disciplina do trabalho, bem como a segurança e saúde no trabalho, salvo na medida em que se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias;
 - g) Guardar lealdade à empresa, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ela, nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócios;
 - h) Velar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhe forem confiados pela empresa;
 - i) Promover ou executar todos os actos tendentes à melhoria da produtividade da empresa;
 - j) Cooperar para a melhoria da segurança e saúde no trabalho, nomeadamente por intermédio dos representantes dos trabalhadores eleitos para esse fim;
 - k) Cumprir as prescrições sobre segurança e saúde no trabalho que decorram da lei ou deste AE, bem como as ordens dadas pelo empregador.
 - l) Utilizar em serviço o vestuário e equipamento de segurança que lhes for distribuído ou disponibilizado pela empresa.
 - m) Prestar aos outros trabalhadores todos os conselhos e ensinamentos de que necessitem ou solicitem em matéria de serviço;
 - n) Desempenhar, na medida do possível, o serviço dos outros trabalhadores nos seus impedimentos e férias;
 - o) Dar conhecimento à empresa, através da via hierárquica, das deficiências de que tenham conhecimento e que afetem o regular funcionamento dos serviços;
 - p) Actuar de uma forma geral de acordo com o Código de Ética em vigor na empresa, desde que devidamente validado.
- 2- O dever de obediência, a que se refere a alínea f) do

número anterior, respeita tanto às ordens e instruções dadas directamente pelo empregador como às emanadas dos superiores hierárquicos do trabalhador, dentro dos poderes que por aquele lhes forem atribuídos.

Cláusula 16.^a

Garantias dos trabalhadores

É vedado à empresa:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo, aplicar-lhe outras sanções, ou tratá-lo desfavoravelmente por causa desse exercício;
- b) Obstar, injustificadamente, à prestação efectiva de trabalho;
- c) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos companheiros;
- d) Diminuir a retribuição, salvo nos casos previstos na lei e neste acordo;
- e) Baixar a categoria do trabalhador, salvo nos casos previstos na lei e neste acordo;
- f) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo nos casos previstos na lei e neste AE ou quando haja acordo;
- g) Ceder trabalhadores do quadro de pessoal próprio para utilização de terceiros, salvo nos casos especialmente previstos na lei;
- h) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pela empresa ou por pessoa por ela indicada;
- i) 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;
- j) Fazer cessar o contrato e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias decorrentes da antiguidade.

CAPÍTULO IV

Exercício da actividade sindical na empresa

Cláusula 17.^a

Princípios gerais

- 1- A actividade sindical na empresa rege-se pela legislação aplicável, sem prejuízo do disposto nas cláusulas seguintes.
- 2- Para os efeitos deste acordo, entende-se por:
 - a) «AGT» (assembleia geral de trabalhadores), o conjunto de todos os trabalhadores do mesmo estabelecimento;
 - b) «CS» (comissão sindical), a organização dos delegados sindicais do mesmo sindicato, no mesmo estabelecimento;
 - c) «CI» (comissão intersindical), a organização dos delegados das comissões sindicais no mesmo estabelecimento;
 - d) «SS» (secção sindical), o conjunto dos trabalhadores do mesmo estabelecimento filiados no mesmo sindicato.

Cláusula 18.^a

Reuniões de trabalhadores

1- Os trabalhadores têm direito a reunir-se durante o horário de trabalho, até um período máximo de quinze horas por ano, que contará, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo, sem prejuízo da normalidade da laboração, nos casos de trabalho por turnos ou de trabalho suplementar, e desde que, nos restantes casos, assegurem o funcionamento dos serviços de natureza urgente e essencial.

2- Os trabalhadores poderão reunir-se fora do horário normal de trabalho dentro das instalações da empresa, durante o período que entenderem necessário, sem prejuízo da normalidade da laboração nos casos de trabalho por turnos ou de trabalho suplementar.

3- As reuniões de trabalhadores poderão ser convocadas por um terço ou cinquenta trabalhadores da respectiva comissão sindical do estabelecimento, pela CS, pela CI ou pelo delegado sindical, quando aquelas não existam.

4- As entidades promotoras das reuniões, nos termos dos números anteriores, deverão comunicar ao conselho de administração ou a quem as suas vezes fizer e aos trabalhadores interessados, com a antecedência mínima de 48 horas, a data e a hora em que pretendem que elas se efectuem, devendo afixar as respectivas convocatórias.

5- Nos casos de urgência, a comunicação a que se refere o número anterior deverá ser feita com a antecedência possível.

6- Os membros dos corpos gerentes das organizações sindicais respectivas e os seus representantes que não trabalhem na empresa podem, desde que devidamente credenciados pelo sindicato respectivo, participar nas reuniões, mediante comunicação à empresa com a antecedência mínima de seis horas.

Cláusula 19.^a

Competência dos delegados sindicais

1- Os delegados sindicais e as comissões sindicais (CS) ou comissões intersindicais (CI) têm competência e poderes para desempenhar todas as funções que lhes estão atribuídas neste acordo e na lei, com observância dos preceitos neles estabelecidos, nomeadamente:

- a) Acompanhar e fiscalizar a aplicação das disposições legais e convencionais que tenham repercussões nas condições de trabalho;
- b) Fiscalizar o funcionamento do refeitório, infantário, creche e outras estruturas de assistência social existentes na empresa;
- c) Analisar e dar parecer sobre qualquer projecto de mudança de local da unidade, instalação ou serviço;
- d) Visar os mapas mensais a enviar pela empresa aos sindicatos, os mapas de contribuições para a Segurança Social e os documentos das companhias seguradoras que respeitem ao seguro dos trabalhadores.

2- Sobre as matérias constantes das alíneas b) e c), a empresa não poderá deliberar sem que tenha sido dado prévio

conhecimento das mesmas aos delegados sindicais ou às CS ou CI.

Cláusula 20.^a

Direitos e garantias dos delegados sindicais

1- Os delegados sindicais têm direito a desenvolver a actividade sindical na empresa, nomeadamente a afixar no interior da mesma textos, convocatórias, comunicações ou informações relativas à vida sindical e aos interesses socio-profissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, mas sem prejuízo, em qualquer dos casos, da laboração normal da unidade, instalação ou serviço em causa.

2- Os locais de afixação serão reservados pelo conselho de administração ou por quem as suas vezes fizer, ouvida a CI, a CS ou os delegados sindicais do estabelecimento.

3- Os delegados sindicais não podem ser transferidos de local de trabalho sem o seu acordo, salvo quando tal resultar de extinção ou mudança total ou parcial do estabelecimento onde presta serviço. A empresa deve comunicar a transferência do trabalhador à estrutura a que este pertence com antecedência igual à da comunicação feita ao trabalhador.

4- Para o exercício da acção sindical na empresa, é atribuído um crédito mensal de cinco horas a cada um dos delegados titulares dos direitos inerentes a essa qualidade.

5- Para os mesmos fins, é atribuído um crédito mensal de oito horas aos delegados que façam parte da CI.

6- Os delegados que pertençam simultaneamente à CS e à CI consideram-se abrangidos exclusivamente pelo número anterior.

7- Sempre que a CI ou a CS pretenda que o crédito de horas de um delegado sindical seja utilizado por outro, indicará até ao dia 15 de cada mês os delegados que no mês seguinte irão utilizar os créditos de horas.

Cláusula 21.^a

Número de delegados sindicais

1- O número de delegados sindicais de cada sindicato, em função dos quais, no âmbito de cada comissão sindical, são atribuídos os créditos de horas referidos na cláusula anterior, é calculado da forma seguinte:

a) Estabelecimento com menos de 50 trabalhadores sindicalizados - 1;

b) Estabelecimento com 50 a 99 trabalhadores sindicalizados - 2;

c) Estabelecimento com 100 a 199 trabalhadores sindicalizados - 3;

d) Estabelecimento com 200 a 499 trabalhadores sindicalizados - 6;

e) Estabelecimento com 500 ou mais trabalhadores sindicalizados - $6 + (n - 500) / 200$.

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

3- As direcções dos sindicatos comunicarão ao conselho de administração, ou a quem as suas vezes fizer no respectivo estabelecimento, a identificação dos delegados sindicais,

bem como daqueles que fazem parte das CS e CI, por meio de carta registada com aviso de recepção, de que será afixada cópia nos locais reservados às informações sindicais.

4- O procedimento referido no número anterior será igualmente observado nos casos de substituição ou cessação de funções.

Cláusula 22.^a

Reuniões

1- A CI, a CS, quando aquela não existir, ou ainda, o delegado sindical, quando aquelas não existirem, reúnem-se com o conselho de administração ou com quem este designar para o efeito, sempre que uma ou outra parte o julgarem conveniente.

2- O tempo das reuniões previstas nesta cláusula não pode ser considerado para o efeito de créditos de horas sempre que a reunião não seja da iniciativa dos trabalhadores.

Cláusula 23.^a

Instalação das comissões

1- Nos estabelecimentos com mais de 150 trabalhadores, a empresa é obrigada a pôr à disposição dos delegados sindicais, desde que estes requeiram, a título permanente, um local situado no interior daqueles ou na sua proximidade, que seja apropriado para o exercício das suas funções e que disponha de telefone.

2- Nos estabelecimentos com menos de 150 trabalhadores, a empresa é obrigada a pôr à disposição dos delegados sindicais, desde que estes o requeiram, um local situado no interior daqueles ou na sua proximidade, apropriado para o exercício das suas funções e que disponha de telefone.

Cláusula 24.^a

Direitos e garantias dos dirigentes das organizações sindicais

1- Cada membro da direcção das organizações sindicais dispõe de um crédito mensal de quatro dias para o exercício das suas funções.

2- A direcção interessada deverá comunicar com um dia de antecedência as datas e o número de dias de que os respectivos membros necessitem para o exercício das suas funções, ou, em caso de impossibilidade, nos dois dias úteis imediatos ao primeiro dia em que faltarem.

3- Os membros dos corpos gerentes das associações sindicais não podem ser transferidos de local de trabalho sem o seu acordo, salvo quando tal resultar de extinção ou mudança total ou parcial do estabelecimento onde presta serviço. A empresa deve comunicar a transferência do trabalhador à estrutura a que este pertence com antecedência igual à da comunicação feita ao trabalhador.

Cláusula 25.^a

Quotização sindical

A empresa procederá, nos termos da lei, à cobrança das quotizações sindicais e ao seu envio aos sindicatos respectivos, depois de recebidas as declarações individuais dos trabalhadores.

Cláusula 26.^a

Direito à greve

Os trabalhadores poderão, nos termos da lei, exercer o direito de greve, não podendo a empresa impedir o exercício de tal direito nem os trabalhadores impedir a liberdade de trabalho aos não aderentes.

CAPÍTULO V

Prestação de trabalho

Cláusula 27.^a

Período normal de trabalho

1- A duração do período normal de trabalho semanal é de trinta e nove horas, sem prejuízo de horários de duração inferior existentes na empresa.

2- A duração do período normal de trabalho diário é de oito horas, devendo ser interrompido por um intervalo de duração não inferior a uma hora nem superior a duas horas, de modo que os trabalhadores não prestem mais de cinco horas de trabalho consecutivo, ou seis horas de trabalho consecutivo caso aquele período seja superior a dez horas, salvo o trabalho prestado em regime de turnos.

Cláusula 28.^a

Horário de trabalho

1- Entende-se por «horário de trabalho» a fixação do início e do termo do período de trabalho diário, bem como a dos intervalos de descanso diários.

2- Compete à empresa elaborar e estabelecer o horário de trabalho dos trabalhadores ao seu serviço, de acordo com o disposto na lei e no presente acordo.

Cláusula 29.^a

Modalidades de horário de trabalho

Para os efeitos deste AE, entende-se por:

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

b) «Horário móvel» - aquele em que as horas de início e de termo do período de trabalho, bem como as dos intervalos de descanso, não são fixas, podendo entre o início e o termo efectivo do período normal de trabalho diário decorrer o período máximo de 15 horas;

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

d) «Horário de turnos rotativos» - 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 preestabelecida;

e) «Regime de laboração contínua» - aquele em que a laboração da instalação é ininterrupta, com dispensa de encerramento diário, semanal e nos dias feriados.

Cláusula 30.^a

Turnos

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

2- Aos trabalhadores em regime de turnos que devam permanecer ininterruptamente nos seus postos de trabalho as empresas fornecerão a refeição em locais apropriados ou pagarão o respectivo subsídio. Em qualquer das situações, o tempo para tomar a refeição, num máximo de meia hora, é considerado tempo de trabalho.

3- Os trabalhadores de turno cujo serviço o permita têm direito a um intervalo de uma hora, que não se considera tempo de trabalho.

4- Nenhum trabalhador pode ser mudado de turno senão após um período de descanso nunca inferior a 24 horas.

5- Os trabalhadores de 3 turnos têm direito a dois dias de licença nos seguintes termos:

a) Os trabalhadores de turnos com uma antiguidade igual ou superior a 25 anos terão direito a um dia de licença, em cada ano, em consequência da efectiva prestação de trabalho no regime de 3 turnos, o qual será marcado mediante acordo entre trabalhador e a respectiva hierarquia;

b) Os trabalhadores de turnos com uma antiguidade igual ou superior a 30 anos terão direito a dois dias de licença, em cada ano, em consequência da efectiva prestação de trabalho no regime de 3 turnos, o qual será marcado mediante acordo entre trabalhador e a respectiva hierarquia.

Cláusula 31.^a

Laboração contínua

1- O período normal de trabalho semanal em laboração contínua é definido em termos médios, com período de referência anual, e não pode exceder, em média, as 39 horas de trabalho.

2- Os horários de trabalho são elaborados para períodos de cinco anos, com rotatividade de todas as equipas, de forma a obter a mais equitativa distribuição de tempos de trabalho e de descanso, e com a integração de dezanove ou vinte dias de férias, por trabalhador, no período de Maio a Setembro, podendo ainda este período de férias ser repartido em sub-períodos, em que um deles terá, pelo menos, dez dias consecutivos.

2.1- Os restantes dias de férias são gozados em períodos de sobreposição de horários (reforços ou extra turnos), sem recurso a trabalho suplementar.

2.2- Podem ser efectuadas trocas de turno no sentido de facilitar aquela marcação de férias.

3- Os trabalhadores em regime de turnos de laboração contínua tomam as suas refeições no local de trabalho, não podem abandonar as instalações respectivas e asseguram o normal funcionamento do serviço.

4- Os trabalhadores em regime de turnos de laboração con-

tínua recebem o mínimo de onze feriados anuais, sendo pago um feriado em cada mês, excepto no mês de novembro. Os feriados trabalhados que excedam os onze, são pagos no final de cada ano.

5- As ausências ao trabalho em dia feriado, relativamente à escala do horário, deduzem, aos onze dias indicados no número anterior.

6- Até noventa dias antes de concluído o período dos cinco anos previstos no número dois a empresa e os representantes dos trabalhadores podem reunir para analisar eventuais propostas de alteração aos horários de trabalho.

Cláusula 32.^a

Troca de turnos

1- As trocas de turnos previstas na presente cláusula são trocas efectuadas por iniciativa e no interesse directo dos trabalhadores.

2- São permitidas trocas de turnos entre trabalhadores desde que previamente acordadas entre eles e aceites pela empresa, por períodos de 2 horas, 4 horas ou 8 horas.

3- As trocas de turno não podem determinar:

a) Prestação de trabalho consecutivo com duração superior a dezasseis horas;

b) Prejuízo para o número de descansos semanais a que o trabalhador tenha direito por trabalho prestado;

c) Pagamento de qualquer trabalho suplementar ou atribuição de quaisquer descansos compensatórios.

4- As trocas de turno deverão ser «destrocadas» num prazo máximo de 30 dias. Sempre que, em virtude de troca de turno, o trabalhador preste serviço no seu dia de descanso semanal, deverá efectuar a «destroca» logo que possível, de modo que o descanso perdido em virtude da troca seja rapidamente recuperado.

5- Os trabalhadores que pretendam trocar de turnos devem comunicar, por escrito, o facto à empresa com a máxima antecedência possível ou imediatamente após a troca.

6- O regime desta cláusula é aplicável às trocas entre trabalhadores de turnos e trabalhadores em horário geral desde que, neste último caso, se trate de trabalhadores cujo elenco de funções integra a substituição de profissionais em turnos, nas suas férias, faltas ou impedimentos.

Cláusula 33.^a

Regime de prevenção

1- A empresa pode instituir um sistema de prevenção, remunerado, que porá em funcionamento na medida das necessidades e conveniências de serviço.

2- O regime de prevenção consiste na disponibilidade do trabalhador para acorrer às instalações a que pertence em caso de necessidade. A disponibilidade traduz-se na permanência do trabalhador em casa ou em local de fácil acesso, num raio máximo de 5 km da sua residência, para efeito de convocação e imediata comparência na instalação a que pertence.

3- A identificação dos trabalhadores que integram o regime de prevenção deve constar de uma escala a elaborar mensalmente.

4- O período de prevenção inicia-se imediatamente após o termo do último período normal de trabalho anterior e finda imediatamente antes do início do primeiro período normal de trabalho subsequente.

5- A convocação compete ao superior hierárquico da instalação ou a quem o substituir e deve restringir-se às intervenções necessárias ao funcionamento dessa instalação ou impostas por situações que afectem a economia da empresa e que não possam esperar por assistência durante o período normal de trabalho.

6- O trabalhador procede ao registo da anomalia verificada, bem como da actuação tida para a sua resolução e resultados obtidos, sobre o que a hierarquia se pronuncia de imediato.

7- O regime de prevenção não se aplica aos trabalhadores em regime de turnos.

Cláusula 34.^a

Isenção de horário de trabalho

1- O regime de isenção de horário de trabalho é o previsto na lei.

2- O pagamento do subsídio de isenção de horário de trabalho é também devido no subsídio de férias e no subsídio de Natal.

Cláusula 35.^a

Trabalho nocturno

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

2- Considera-se igualmente nocturno o trabalho diurno prestado em antecipação ou prolongamento de um turno nocturno.

3- Para efeitos do número anterior considera-se nocturno o turno em que sejam realizadas pelo menos sete horas consecutivas entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia imediato.

Cláusula 36.^a

Trabalho suplementar

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

2- O trabalho suplementar só poderá ser prestado:

a) Quando a empresa tenha de fazer face a acréscimos eventuais de trabalho;

b) Em caso de força maior, ou quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a empresa.

3- Ocorrendo os motivos previstos no número anterior, o trabalho suplementar é prestado segundo indicação da hierarquia feita com a máxima antecedência possível.

4- Os trabalhadores podem recusar-se a prestar trabalho suplementar desde que invoquem motivos atendíveis.

5- A prestação de trabalho suplementar rege-se pelo regime estabelecido na lei, sem prejuízo do disposto nas cláusulas 37.^a e 38.^a

6- No caso de prestação de trabalho suplementar prestado

em dia normal de trabalho, descanso ou feriado, os trabalhadores terão direito a um descanso compensatório correspondente a 25 % das horas de trabalho suplementar realizadas.

7- As folgas atribuídas por prestação de trabalho suplementar podem ser gozadas por períodos mínimos de 1 hora.

Cláusula 37.^a

Trabalho suplementar prestado em dia normal de trabalho

1- Se o trabalhador em horário de turnos rotativos prolongar o seu período de trabalho, tem direito a entrar ao serviço onze horas após ter concluído a prestação de trabalho suplementar, ou a não o iniciar se o prolongamento for superior a sete horas.

2- O trabalhador tem direito ao fornecimento de refeição em espécie ou pagamento de almoço ou jantar, nas condições previstas na cláusula 67.^a, quando o período normal destas estejam intercalados no período de trabalho suplementar.

3- Para efeitos do número anterior, consideram-se períodos normais de refeição:

- a) Almoço - das 12 às 14 horas;
- b) Jantar - das 19 às 21 horas.

4- Os trabalhadores em regime de turnos têm direito ao pagamento de um subsídio de alimentação nos termos da cláusula 67.^a nos casos de prestação de quatro ou mais horas de trabalho suplementar em antecipação ou prolongamento do seu turno.

5- A empresa obriga-se a fornecer transporte sempre que o trabalhador preste trabalho suplementar e desde que não disponha do seu transporte habitual.

6- Nos casos de prestação de trabalho suplementar em que o trabalhador não disponha do seu transporte habitual, a empresa garantirá o transporte, desde o local da sua residência até à instalação fabril a que pertence, e desta para aquele, ou em alternativa, caso o trabalhador assim o deseje, pagará o valor de 0,35 € por km quando deslocados em automóvel próprio, nos termos em vigor no grupo NVG.

Cláusula 38.^a

Trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal ou feriado

1- O trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal dá direito a descanso nos termos da lei.

2- O trabalho prestado em regime de turnos, em prolongamento do período normal de trabalho que coincida com dia de folga, dá direito a descanso compensatório desde que o período de prolongamento seja igual ou superior a quatro horas.

3- A empresa obriga-se a fornecer transporte sempre que o trabalhador preste trabalho em dia de descanso ou feriado que deva gozar, desde que não disponha do seu transporte habitual.

4- Os trabalhadores têm direito ao pagamento de um subsídio de alimentação, nos termos da cláusula 67.^a, nos casos de prestação de quatro ou mais horas consecutivas de trabalho suplementar.

5- A empresa garantirá o transporte, desde o local da sua residência até à instalação fabril a que pertence, e desta para

aquele, ou em alternativa, caso o trabalhador assim o deseje, pagará o valor de 0,35 € por Km quando deslocados em automóvel próprio, nos termos em vigor no grupo NVG.

Cláusula 39.^a

Trabalho em tempo parcial

Sem prejuízo de condições mais favoráveis estabelecidas em contrato individual, os trabalhadores que prestem serviço em regime de tempo parcial têm direito à retribuição base e demais prestações complementares, na proporção do tempo de trabalho prestado relativamente ao horário de trabalho de maior duração praticado na empresa para trabalhadores da mesma categoria profissional em regime de tempo inteiro, com exceção do subsídio de refeição que será pago por inteiro sempre que a prestação de trabalho for superior a 4 horas diárias.

CAPÍTULO VI

Suspensão da prestação de trabalho

Cláusula 40.^a

Descanso semanal

1- Os dias de descanso semanal obrigatório e complementar são, respectivamente, o domingo e o sábado, salvo nos casos previstos nos números seguintes.

2- Os dias de descanso dos trabalhadores em regime de turnos são os previstos na respectiva escala.

3- Sempre que o funcionamento das instalações o justifique, para assegurar a continuidade do serviço, ou haja acordo da maioria dos trabalhadores abrangidos, podem ser organizadas escalas de descanso semanal diferente do previsto no número anterior, devendo, porém, um dos dias de descanso coincidir, periodicamente, com o domingo.

Cláusula 41.^a

Feriados

1- São feriados obrigatórios os que se encontram previstos na lei.

2- Além dos feriados obrigatórios são observados a Terça-Feira de Carnaval, e o feriado municipal onde se situa o local de trabalho.

3- Na véspera de Natal (24 de dezembro) será concedida tolerância de ponto aos trabalhadores que possam ser dispensados do serviço. Os trabalhadores indispensáveis ao funcionamento dos serviços, que prestem serviço nesse dia, podem optar pelo gozo de uma folga, em dia a acordar com a hierarquia, ou receber um acréscimo de retribuição correspondente a um dia de salário normal na proporcionalidade do tempo de trabalho prestado.

Cláusula 42.^a

Férias

1- Os trabalhadores abrangidos por este acordo têm direito a gozar, em cada ano civil, e sem prejuízo da retribuição, um

período de férias igual a 25 dias úteis.

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

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

4- No caso de sobrevir o termo do ano civil antes de decorrido o prazo referido no número anterior ou antes de gozado o direito a férias, pode o trabalhador usufruí-lo até 30 de junho do ano civil subsequente, sem prejuízo do gozo integral das férias vencidas em 1 de janeiro deste último ano.

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

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

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

Cláusula 43.^a

Marcação do período de férias

1- A marcação do ou dos períodos de férias deve ser feita por mútuo acordo entre a empresa e os trabalhadores.

2- Para os efeitos do número anterior, os trabalhadores apresentarão à empresa, por intermédio da hierarquia e entre os dias 1 de janeiro e 15 de março de cada ano, um boletim de férias com a indicação das datas pretendidas.

3- Na falta de acordo, cabe à empresa a marcação das férias, nos termos e períodos previstos na lei.

4- Aos trabalhadores da empresa pertencendo ao mesmo agregado familiar deverá ser concedida, sempre que possível, a faculdade de gozar as suas férias simultaneamente.

5- Os dias de férias são marcados em dias completos, mas podem ser gozados em meios-dias, num máximo de quatro meios-dias por ano, por iniciativa do trabalhador, mediante acordo entre este e a empresa.

6- O mapa de férias deve ser elaborado até 15 de abril de cada ano e afixado nos locais de trabalho entre esta data e 31 de outubro.

Cláusula 44.^a

Acumulação de férias

1- As férias são gozadas no ano civil em que se vencem, sem prejuízo no disposto nos números seguintes.

2- As férias podem ser gozadas até 30 de abril do ano civil seguinte, em cumulação ou não com férias vencidas no início deste, por acordo entre empregador e trabalhador ou sempre que este as pretenda gozar com familiar residente no estrangeiro.

3- Pode ainda ser cumulado o gozo de metade do período

de férias vencido no ano anterior com o vencido no ano em causa, mediante acordo entre empregador e trabalhador.

Cláusula 45.^a

Alteração ou interrupção do período de férias

1- A alteração pela empresa dos períodos de férias já estabelecidos, bem como a interrupção dos já iniciados, é permitida com fundamento em exigências imperiosas do seu funcionamento, tendo o trabalhador direito a ser indemnizado dos prejuízos que comprovadamente haja sofrido na pressuposição de que gozaria integralmente o período de férias em causa na época fixada.

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

3- Haverá lugar a alteração do período de férias sempre que o trabalhador, na data prevista para o seu início, esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, cabendo à empresa, na falta de acordo, a nova marcação do novo período de férias.

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

Cláusula 46.^a

Doença no período de férias

1- Em caso de doença do trabalhador, de parto ocorrido durante o período de férias ou das ausências previstas no regime legal de parentalidade, são as mesmas suspensas desde que o empregador seja do facto informado, prosseguindo, logo após a alta, o gozo dos dias de férias compreendidos ainda naquele período ou, no caso de parto ou licenças do regime de parentalidade, após o termo do período da licença, salvo acordo em contrário entre a empresa e o trabalhador.

2- Na falta de acordo quanto às novas datas, a marcação dos dias de férias ainda não gozados cabe à empresa. No caso de ocorrer o termo do ano civil antes do seu gozo o trabalhador poderá usufruí-los até 30 de abril do ano subsequente.

3- A prova da situação de doença pode ser feita por estabelecimento hospitalar, por declaração do centro de saúde ou por atestado médico, sem prejuízo, neste último caso, do direito de fiscalização por médico da Segurança Social a requerimento da empresa, e do acompanhamento por médico indicado pela empresa.

Cláusula 47.^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 terá direito à retribuição correspondente ao período de férias não gozado e respectivo subsídio.

2- No ano da cessação do impedimento prolongado, iniciado em ano anterior, o trabalhador tem direito a dois dias úteis

de férias por cada mês de trabalho nesse ano, cujo gozo pode ter lugar após 6 meses completos de trabalho.

3- No caso de sobrevir o termo do ano civil antes de decorrido o prazo referido no número anterior ou de gozado o direito a férias, previsto no número 1, pode a empresa marcar as férias para serem gozadas até 30 de junho do ano civil subsequente.

Cláusula 48.^a

Violação do direito a férias

No caso de a empresa obstar ao gozo das férias nos termos previstos no presente acordo, o trabalhador receberá, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao período em falta, que deverá obrigatoriamente ser gozado no 1.º trimestre do ano civil subsequente.

Cláusula 49.^a

Exercício de outra actividade durante as férias

1- O trabalhador não pode exercer durante as férias qualquer outra actividade remunerada, salvo se já a viesse exercendo cumulativamente com conhecimento da empresa ou esta o autorizar a isso.

2- A contravenção ao disposto no número anterior tem as consequências previstas na lei.

Cláusula 50.^a

Faltas

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

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

Cláusula 51.^a

Faltas justificadas

Consideram-se justificadas, nos termos da lei e deste acordo, as seguintes faltas:

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

b) As dadas por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens, pessoa que viva em situação análoga à do cônjuge, ou pais, filhos, sogros, genros, noras, padrasto, madrastra e enteados, até 5 dias consecutivos;

c) As dadas por falecimento de avós, bisavós e graus seguintes, netos, bisnetos e graus seguintes e afins dos mesmos graus, irmãos ou cunhados ou ainda de pessoa que viva em comunhão de vida e habitação com o trabalhador, até 2 dias consecutivos;

d) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino, de acordo com a lei;

e) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho, devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente observância de prescrição médica no seguimento de recurso a técnica de procriação medicamente assistida,

doença e consulta ou exames médicos e tratamentos, acidente ou cumprimento de obrigações legais, conforme convocatória ou notificação expressa das entidades competentes;

f) As motivadas pela necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a membros do seu agregado familiar, nos termos e limites legais e conforme certidão médica invocando o carácter inadiável e imprescindível da assistência;

g) As ausências não superiores a 4 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;

h) As dadas por trabalhador eleito para as estruturas de representação colectiva, nos termos deste AE e da lei;

i) As que por lei forem como tal qualificadas, nomeadamente as inerentes ao exercício da actividade de bombeiro voluntário, socorros a naufragos e as resultantes da doação de sangue, a título gracioso, nos termos da legislação em vigor;

j) As prévia ou posteriormente autorizadas pela empresa.

Cláusula 52.^a

Participação e justificação de faltas

1- As faltas, quando previsíveis, serão comunicadas ao superior hierárquico com a antecedência mínima de cinco dias.

2- Quando imprevisíveis, as faltas serão obrigatoriamente comunicadas logo que possível.

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

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

Cláusula 53.^a

Consequências das faltas justificadas

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

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

a) Por motivo de doença, desde que o trabalhador beneficie de um regime de Segurança Social de protecção na doença e já tenha adquirido o direito ao respectivo subsídio;

b) Por motivo de acidente no trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;

c) As autorizadas ou aprovadas pela empresa com menção expressa de desconto na retribuição.

d) As previstas na alínea f) da cláusula 51.^a

3- Nos casos previstos na alínea e) da cláusula 51.^a, se o impedimento do trabalhador se prolongar efectiva ou previsivelmente para além de um mês, aplica-se o regime da suspensão da prestação de trabalho por impedimento prolongado.

4- O valor da hora de retribuição normal para efeito de desconto de faltas justificadas que determinam perda de retribuição, é calculado pela fórmula da cláusula 59.^a

Cláusula 54.^a

Faltas injustificadas

1- Consideram-se injustificadas as faltas não previstas na cláusula 51.^a, bem como as que não forem comunicadas nos termos da cláusula 52.^a

2- Nos termos das disposições legais aplicáveis, as faltas injustificadas determinam sempre perda da retribuição correspondente ao período de ausência, o qual será descontado, para todos os efeitos, na antiguidade do trabalhador.

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

4- O valor da hora de retribuição normal para efeito de desconto de faltas injustificadas é calculado pela fórmula da cláusula 59.^a

Cláusula 55.^a

Efeitos das faltas no direito a férias

1- As faltas 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 em falta, desde que seja salvaguardado o gozo efectivo de 20 dias úteis de férias ou da correspondente proporção se se tratar de férias no ano de admissão.

Cláusula 56.^a

Impedimentos prolongados

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

2- O tempo de suspensão conta-se para efeitos de antiguidade, conservando o trabalhador o direito ao lugar, com a categoria e demais regalias a que tinha direito no termo da suspensão.

3- Terminado o impedimento que deu origem à suspensão do contrato de trabalho, deve o trabalhador apresentar-se na empresa para retomar o serviço, no dia útil de trabalho imediato, sob pena de perda de direito ao lugar.

4- O contrato caducará a partir do momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo.

5- O impedimento prolongado não prejudica a caducidade do contrato de trabalho no termo do prazo pelo qual tenha sido celebrado.

6- A suspensão não prejudica o direito de durante ela qualquer das partes rescindir o contrato, ocorrendo justa causa.

CAPÍTULO VII

Retribuição do trabalho

Cláusula 57.^a

Retribuição base

As retribuições base mensais mínimas devidas aos trabalhadores pelo seu período normal de trabalho são as definidas nas bandas salariais constantes do anexo II ao presente AE.

Cláusula 58.^a

Tempo e forma de pagamento

O pagamento da retribuição deve ser efectuado por meio de transferência bancária até ao último dia útil de cada mês, nos termos da lei, salvo se o trabalhador, desejando receber por qualquer outro meio legal de pagamento, expressamente o solicitar.

Cláusula 59.^a

Determinação da retribuição horária

1- O valor da retribuição horária, para todos os efeitos deste acordo, é calculado pela aplicação da fórmula seguinte:

$$\text{Retribuição horária} = \frac{\text{Rm} \times 12}{52 \times n}$$

onde Rm é o valor da retribuição base mensal, acrescida do subsídio de turno e da retribuição por isenção de horário de trabalho, quando a eles houver lugar e n é o período normal de trabalho semanal.

Cláusula 60.^a

Subsídio de turno

1- Os trabalhadores que prestam serviço em regime de turnos têm direito a receber, mensalmente, um subsídio calculado nos seguintes termos:

a) Regime de dois turnos com folga fixa - 10 % da retribuição base;

b) Regime de dois turnos com folga variável - 15 % da retribuição base;

c) Regime de três turnos sem laboração contínua - 20 % da retribuição base;

d) Regime de três turnos com laboração contínua - 25 % da retribuição base.

2- Os subsídios de turno indicados no número anterior incluem a retribuição por trabalho nocturno.

3- Estes subsídios são devidos quando os trabalhadores se encontrem em gozo de férias.

4- Os subsídios previstos nesta cláusula vencem-se no fim de cada mês e são devidos a cada trabalhador em relação e proporcionalmente ao serviço prestado em regime de turnos no decurso do mês, bem como proporcionalmente ao tempo trabalhado nesse regime durante o ano, no caso do subsídio de Natal.

Cláusula 61.^a

Subsídio de Natal

1- Os trabalhadores abrangidos pelo presente acordo têm direito a receber pelo Natal, independentemente da assiduidade, um subsídio de valor correspondente a um mês de retribuição base, subsídio de turno e isenção de horário de trabalho.

2- O subsídio referido no número anterior será pago com a retribuição de Novembro, sendo o seu montante determinado pelos valores a que tenha direito nesse mês.

3- O valor do subsídio será proporcional ao tempo de serviço prestado nesse ano civil, nas seguintes situações:

- a) No ano de admissão do trabalhador;
- b) No ano da cessação do contrato de trabalho;
- c) Em caso de suspensão do contrato de trabalho, salvo se por facto respeitante ao empregador, caso em que será pago por inteiro.

4- Sempre que durante o ano a que corresponde o subsídio de Natal o trabalhador aufrira retribuição superior à sua retribuição normal, nomeadamente em virtude de substituição, tem direito a um subsídio de Natal que integre a sua retribuição normal, acrescida de tantos duodécimos da diferença entre aquelas retribuições quantos os meses completos de serviço em que tenha auferido a superior, até 31 de dezembro.

Cláusula 62.^a

Retribuição do trabalho nocturno

A retribuição do trabalho nocturno será superior em 25 % à retribuição a que dá direito o trabalho correspondente prestado durante o dia.

Cláusula 63.^a

Trabalho suplementar

1- O trabalho suplementar é pago de acordo com os coeficientes indicados no quadro abaixo:

Tipo das horas em trabalho suplementar		Coeficiente
Dia útil diurno	1.ª hora	1,50
	Horas subsequentes	1,75
Dia útil nocturno	1.ª hora	1,75 a)
	Horas subsequentes	2,00 a)
Dia de folga/descanso	Diurna	2,25
	Nocturna	2,375 a)
Dia feriado	Diurna	2,40
	Nocturna	2,40 a)

a) Inclui sub. trabalho nocturno.

2- O trabalho prestado em dia feriado será calculado de acordo com a seguinte fórmula:

$$R(tf) = Rh \times T(tf) \times 2,4$$

Sendo:

R(tf) = Remuneração do trabalho prestado em dia feriado

Rh = Retribuição horária

T(tf) = Tempo de trabalho prestado em dia feriado

Cláusula 64.^a

Abono para falhas

1- Ao trabalhador que exerça e enquanto exerça funções de caixa, cobrança ou pagamentos, tendo à sua guarda e responsabilidade valores em numerário, será atribuído um abono mensal para falhas de 58,39 €.

2- Não tem direito ao abono para falhas o trabalhador que, nos termos do número 1, movimente verba inferior a 588,38 € mensais, em média anual.

3- Nos meses incompletos de serviço o abono para falhas será proporcional ao período em que o trabalhador exerça aquelas funções.

Cláusula 65.^a

Retribuição e subsídio de férias

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

2- Além da retribuição prevista no número anterior, os trabalhadores têm ainda direito a um subsídio de férias de valor igual a um mês de retribuição, calculado nos termos da cláusula 59^a, que será pago no mês de Junho; o subsídio de férias será pago com a retribuição do mês anterior ao início das férias logo que o trabalhador goze, pelo menos, cinco ou quatro dias úteis, se estiver integrado em horário geral ou turnos de laboração contínua, respectivamente.

3- No ano da admissão, da cessação do contrato ou da sua interrupção por impedimento prolongado respeitante ao trabalhador, o valor do subsídio de férias corresponderá aos dias de férias a que o trabalhador tiver direito.

Cláusula 66.^a

Efeitos da cessação do contrato de trabalho

1- Cessando o contrato de trabalho, por qualquer forma, o trabalhador terá direito a receber:

- a) A retribuição correspondente às férias vencidas e não gozadas, bem como o respectivo subsídio;
- b) A retribuição correspondente a um período de férias proporcional ao tempo de serviço prestado no ano da cessação, bem como ao respectivo subsídio.

Cláusula 67.^a

Subsídio de alimentação

1- Aos trabalhadores será fornecida uma refeição em espécie por cada dia de trabalho prestado, nos locais de actividade onde for possível a sua confecção.

2- As refeições fornecidas em espécie pela empresa devem ter níveis equivalentes para todos os trabalhadores, seja qual for o local de trabalho, e ser servidas em condições de higiene e conforto.

3- Quando não haja possibilidade de fornecimento de refeição em espécie, cada trabalhador terá direito a um subsídio de 7,85 € por cada dia de trabalho prestado.

4- Às situações decorrentes da prestação de trabalho suplementar, que confirmam direito à atribuição do subsídio de

alimentação é, também, aplicável o disposto no número 3.

5- Os trabalhadores que, por motivo de faltas injustificadas, não tenham prestado trabalho no período de trabalho imediatamente anterior à refeição não terão direito a esta nem ao subsídio respectivo.

6- Considera-se que os trabalhadores têm direito a uma refeição nos termos dos números anteriores quando prestem trabalho durante quatro ou mais horas entre as 0 e as 8 horas.

CAPÍTULO VIII

Disciplina

Cláusula 68.^a

Poder disciplinar

1- A empresa tem poder disciplinar sobre os trabalhadores que se encontrem ao seu serviço, de acordo com as normas estabelecidas no presente acordo e na lei.

2- A empresa exerce o poder disciplinar por intermédio do conselho de administração ou dos superiores hierárquicos do trabalhador mediante delegação daquele.

3- A acção disciplinar exerce-se obrigatoriamente mediante processo disciplinar, salvo se a sanção for a repreensão simples.

Cláusula 69.^a

Infracção, procedimento e prescrição

1- Considera-se «infracção disciplinar» a violação culposa pelo trabalhador dos deveres que lhe são impostos pelas disposições legais aplicáveis e por este acordo.

2- O procedimento disciplinar deve iniciar-se nos 60 dias subsequentes àquele em que o conselho de administração, ou o superior hierárquico com competência disciplinar, teve conhecimento da infracção.

3- A infracção disciplinar prescreve ao fim de um ano a contar do momento em que teve lugar, salvo se os factos constituírem igualmente crime, caso em que são aplicáveis os prazos prescricionais da lei penal ou logo que cesse o contrato de trabalho.

4- Com excepção do previsto no número 3 desta cláusula 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 70.^a

Sanções disciplinares

1- As sanções disciplinares aplicáveis no âmbito deste AE são as seguintes:

- a) Repreensão;
 - b) Repreensão registada;
 - c) Perda de dias de férias;
 - d) Suspensão do trabalho com perda de retribuição e de antiguidade;
 - e) Despedimento sem qualquer indemnização ou compensação.
- 2- A perda de dias de férias não pode pôr em causa o gozo

de 20 dias úteis de férias.

3- A suspensão do trabalho com perda de retribuição não pode exceder trinta dias por cada infracção e, em cada ano civil, o total de noventa dias.

4- Para efeitos de graduação das sanções disciplinares, deverá atender-se à natureza e gravidade da infracção, ao grau de culpa, ao comportamento do trabalhador, à sua personalidade e às condições particulares de serviço em que possa ter-se encontrado no momento da infracção, à prática disciplinar da empresa e demais circunstâncias relevantes.

Cláusula 71.^a

Processo disciplinar

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

2- A empresa deve comunicar a instauração do processo ao trabalhador, à comissão de trabalhadores e, caso o trabalhador seja representante sindical, à respectiva associação sindical.

3- Devem ser asseguradas ao trabalhador as seguintes garantias de defesa:

a) Na inquirição, o trabalhador a que respeita o processo disciplinar, querendo, será assistido por dois trabalhadores por ele escolhidos;

b) A acusação tem de ser fundamentada na violação das disposições legais aplicáveis, de normas deste acordo ou dos regulamentos internos da empresa e deve ser levada ao conhecimento do trabalhador através de nota de culpa remetida por carta registada com aviso de recepção;

c) Na comunicação da nota de culpa deve o trabalhador ser avisado de que a empresa pretende aplicar-lhe a sanção de despedimento com justa causa, se tal for a intenção daquela, e esclarecido de que com a sua defesa deve indicar as testemunhas e outros meios de prova de que se queira servir;

d) O prazo de apresentação da defesa é de 10 dias úteis a contar da recepção da nota de culpa;

e) Devem ser inquiridas as testemunhas indicadas pelo trabalhador, com os limites fixados na lei;

f) Após a recepção da resposta à nota de culpa ou a conclusão das diligências probatórias, será apresentada cópia do processo à comissão de trabalhadores e, caso o trabalhador seja representante sindical, à respectiva associação sindical, que podem, no prazo de 10 dias úteis, fazer juntar ao processo o seu parecer fundamentado;

g) O conselho de administração, ou em quem ele delegar, deve ponderar todas as circunstâncias, fundamentar a decisão e referenciar na mesma as razões aduzidas pela entidade mencionada na alínea anterior que se tiver pronunciado, devendo proferir decisão no prazo de 30 dias após a conclusão das diligências probatórias.

h) A decisão do processo deve ser comunicada ao trabalhador, por escrito, com indicação dos fundamentos considerados provados.

4- O trabalhador arguido em processo disciplinar pode ser suspenso preventivamente até decisão final, nos termos da

lei, mantendo, porém, o direito à retribuição e demais regalias durante o tempo em que durar a suspensão preventiva.

5- A decisão de despedimento é comunicada ao trabalhador e, por cópia ou transcrição, à comissão de trabalhadores ou ao sindicato respectivo.

6- A execução da sanção disciplinar caduca decorridos três meses após a decisão ou decorridos três meses de trabalho, no caso de impedimento prolongado por facto imputável ao trabalhador.

7- O trabalhador, por si ou pelo seu representante, pode recorrer da decisão do processo disciplinar para o tribunal competente.

8- Só serão atendidos para fundamentar o despedimento com justa causa os factos para o efeito expressamente invocados na comunicação prevista na alínea *h*) do número 3.

CAPÍTULO IX

Condições particulares de trabalho

SECÇÃO I

Parentalidade

Cláusula 72.^a

Regime da parentalidade

O regime de protecção da parentalidade é o previsto na lei.

SECÇÃO II

Trabalhadores-estudantes

Cláusula 73.^a

Trabalhadores-estudantes

O regime de protecção do trabalhador-estudante é o previsto na lei.

CAPÍTULO X

Segurança e saúde no trabalho

Cláusula 74.^a

Segurança no trabalho

A empresa assegurará, nos termos da lei e normas técnicas aplicáveis, condições mínimas de segurança, higiene e saúde no trabalho aos seus trabalhadores.

Cláusula 75.^a

Obrigações da empresa

1- A empresa assegurará aos trabalhadores condições de segurança, higiene e saúde em todos os aspectos relacionados com o trabalho.

2- Para efeitos do número anterior, a empresa aplicará as medidas necessárias tendo em conta as políticas, os princípios e as técnicas previstos na legislação nacional sobre esta matéria.

3- Para aplicação das medidas necessárias no campo da segurança, higiene e saúde no trabalho (SHST) a empresa deverá assegurar o funcionamento de um serviço de segurança, higiene e saúde no trabalho, dotado de pessoal certificado e de meios adequados e eficazes, tendo em conta os riscos profissionais existentes nos locais de trabalho.

4- Para promoção e avaliação das medidas aplicadas no domínio da SHST deve a empresa assegurar a informação, consulta e participação dos trabalhadores, das suas organizações representativas, assim como dos seus representantes na empresa.

5- A empresa actuará de forma a facilitar e garantir a eleição, funcionamento e organização das actividades dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho (RT-SHST) e das comissões de higiene e segurança no trabalho (CHST) na empresa e nas relações destes representantes dos trabalhadores com o exterior, de acordo com a lei.

6- Aos trabalhadores deve ser dada informação e formação adequada e suficiente em todos os domínios da SHST, tendo em conta as respectivas funções e o posto de trabalho.

7- A empresa deverá ainda proporcionar condições para que os RT-SHST e os membros das CHST na empresa possam receber informação e formação adequada, concedendo, para tanto, se necessário licença sem retribuição.

8- A empresa não pode prejudicar, de qualquer forma, os trabalhadores pelas suas actividades na SHST ou em virtude de estes se terem afastado do seu posto de trabalho ou de uma área perigosa, em caso de perigo grave e imediato, ou por terem adoptado medidas para a sua própria segurança ou de outrem.

9- Os encargos financeiros provenientes das actividades da SHST na empresa deverão ser assegurados na íntegra por esta, nomeadamente as actividades dos representantes dos trabalhadores.

Cláusula 76.^a

Obrigações dos trabalhadores

1- Os trabalhadores são obrigados a cumprir as prescrições da SHST estabelecidas nas disposições legais ou convencionais aplicáveis e as instruções determinadas com esse fim pelo empregador.

2- É obrigação dos trabalhadores 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.

3- Os trabalhadores deverão cooperar na empresa, estabelecimento ou serviço para melhoria do sistema de segurança, higiene e saúde no trabalho.

4- É obrigação dos trabalhadores participarem nas actividades, procurarem a informação e receberem a formação sobre todos os aspectos relacionados com a SHST, assim como comunicar imediatamente ao superior hierárquico ou,

não sendo possível, aos RT-SHST, previstos na cláusula 78.^a e 80.^a, as avarias e deficiências por si detectadas que se lhes afigurem susceptíveis de originar perigo grave e iminente, bem como qualquer defeito verificado nos sistemas de protecção.

Cláusula 77.^a

Equipamento de protecção

1- A atribuição de equipamento de protecção, incluindo vestuário, terá em consideração os riscos existentes nos locais de trabalho e será objecto de regulamentação específica.

2- Incorre em infracção disciplinar grave o trabalhador que não utilize o equipamento de protecção posto à sua disposição, ou não cumpra as regras de segurança em vigor.

3- Para além do disposto no número anterior, o não uso do equipamento de protecção em caso de acidente tem como consequência a não reparação dos danos causados ao trabalhador, nos termos da lei.

4- A empresa suportará, de acordo com a lei e as suas regras internas, os encargos com a distribuição, uso e deterioração do equipamento de segurança, nomeadamente quando ocasionado por acidente de trabalho não doloso ou uso inerente ao trabalho prestado

Cláusula 78.^a

Comissões de higiene e Segurança no Trabalho

1- Com o fim de criar um espaço de diálogo e concertação social ao nível da empresa, para as questões de segurança, higiene e saúde nos locais de trabalho, serão criadas as CHST, em cada estabelecimento fabril.

2- As CHST são comissões de composição numérica variável, paritárias, de representação dos trabalhadores e da empresa, e com acção exclusiva no interior do respectivo estabelecimento.

3- São constituídas pelos RT-SHST referidos no artigo anterior, com respeito pelo princípio da proporcionalidade e por igual número de representantes da entidade patronal, a indicar por esta.

4- A composição do número de elementos efectivos e suplentes, as formas de funcionamento e de financiamento, a distribuição de tarefas, o número de reuniões, a localização da sua sede e todos os outros aspectos relacionados com a sua actividade, deverão constar de um regulamento interno a acordar entre todos os elementos que compõem a CHST na sua primeira reunião.

5- O trabalho de membro da comissão de higiene e segurança não substitui as tarefas decorrentes de acção profissional dos serviços de segurança nem dos RT-SHST previstos na lei.

Cláusula 79.^a

Atribuições das comissões de higiene e segurança

As comissões de higiene e segurança têm, entre outras as seguintes atribuições:

a) Verificar o cumprimento das disposições legais e convencionais e outras instruções que respeitam à higiene, segu-

rança, salubridade e comodidade no trabalho;

b) Apreciar as sugestões dos trabalhadores e as suas reclamações sobre questões de higiene, segurança, salubridade e comodidade no trabalho;

c) Promover que os trabalhadores admitidos pela primeira vez ou mudados de posto de trabalho recebam formação, a instrução e os conselhos necessários em matéria de higiene, segurança e salubridade e comodidade no trabalho;

d) Promover que todos os regulamentos, instruções, avisos e outros documentos, de carácter oficial ou emanados da direcção da empresa sejam levados ao conhecimento dos trabalhadores, sempre que a estes interessem directamente, devendo ser afixados em lugares próprios, bem visíveis;

e) Examinar as circunstâncias e as causas de cada um dos acidentes ocorridos, elaborando relatórios de conclusões, podendo proceder à sua divulgação caso o entendam necessário;

f) Colaborar com os serviços médicos e sociais da empresa e com os serviços de primeiros socorros;

g) Informar periodicamente os trabalhadores da actividade desenvolvida;

h) Efectuar inspecção periódica a todas as instalações e a todo o material de interesse para assegurar a higiene, segurança, salubridade e comodidade no trabalho;

i) Providenciar para que seja mantido em boas condições de utilização todo o equipamento de combate a incêndios.

Cláusula 80.^a

Representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho

1- Os trabalhadores têm direito nos termos da lei, a elegem e a ser eleitos RT-SHST.

2- É direito das organizações sindicais participarem e intervirem na empresa na organização e eleição dos RT-SHST.

3- A eleição dos RT-SHST será efectuada por todos os trabalhadores, por voto directo e secreto, segundo o princípio da representação pelo método de Hondt, podendo concorrer à eleição listas apresentadas pelas organizações sindicais ou subscritas por 20 % dos trabalhadores ou outro que por lei vier a ser previsto.

4- As funções, actividades, direitos e obrigações dos RT-SHST são os decorrentes da legislação específica.

5- O crédito individual mensal para o exercício de funções de RT-SHST é o previsto na lei.

Cláusula 81.^a

Direitos dos membros das comissões de higiene e segurança

Os membros das comissões de higiene e segurança não podem ser afectados em quaisquer direitos ou regalias por efeito da sua participação em tais comissões.

Cláusula 82.^a

Funcionamento da actividade de Segurança

Em cada estabelecimento fabril a empresa assegurará, nos termos em que a lei o determinar, o funcionamento desta actividade de segurança.

Cláusula 83.^a

Medicina no trabalho

1- A empresa organizará e manterá serviços médicos do trabalho e velará pelo seu bom funcionamento, nos termos da regulamentação legal em vigor.

2- Os serviços médicos referidos no número anterior, que têm por fim a defesa da saúde dos trabalhadores e a vigilância das condições de higiene no trabalho, têm essencialmente, carácter preventivo e ficam a cargo dos médicos do trabalho.

3- São atribuições do médico do trabalho, nomeadamente:

a) Identificação dos postos de trabalho com risco de doenças profissionais ou de acidentes de trabalho;

b) Estudo e vigilância dos factores favorecedores de acidentes de trabalho;

c) Organização de cursos de primeiros socorros e de prevenção de acidentes de trabalho e doenças profissionais com o apoio dos serviços técnicos especializados oficiais ou particulares;

d) Exame médico de admissão e exames periódicos especiais dos trabalhadores, particularmente das mulheres, dos menores, dos expostos a riscos específicos e dos indivíduos de qualquer forma inferiorizados.

4- Os exames médicos dos trabalhadores decorrerão dentro do período normal de trabalho, sem prejuízo da retribuição, qualquer que seja o tempo despendido para o efeito.

CAPÍTULO XI

Disposições globais e finais

Cláusula 84.^a

Comissão paritária

1- Será constituída uma comissão paritária formada por seis elementos, dos quais três são representantes da empresa e três representantes das organizações sindicais outorgantes.

2- A comissão paritária tem competência para interpretar e integrar as cláusulas do presente AE.

3- As deliberações tomadas por unanimidade consideram-se como integrando o presente AE e serão depositadas e publicadas nos mesmos termos.

4- As deliberações deverão constar de ata lavrada logo no dia da reunião e assinada por todos os presentes.

5- A comissão paritária reunirá sempre que seja convocada por uma das partes, com a antecedência mínima de 10 dias, constando da convocação a ordem de trabalhos.

6- A comissão paritária definirá as regras do seu funcionamento, garantindo-lhe a empresa os meios de apoio administrativo necessários para o mesmo, sem prejuízo para os serviços.

7- As despesas emergentes do funcionamento da comissão paritária serão suportadas pelas empresas.

Cláusula 85.^a

Convenção globalmente mais favorável

1- As partes outorgantes reconhecem o carácter globalmente mais favorável do presente acordo de empresa relativamente a todos os instrumentos de regulamentação colectiva anteriormente aplicáveis, os quais, consequentemente, ficam integralmente revogados.

2- A partir da data da entrada em vigor deste acordo, o regime nele previsto aplica-se a todos os trabalhadores integráveis no respectivo âmbito, mesmo que eles estejam a auferir regalias mais favoráveis.

3- Da aplicação do presente acordo não poderá resultar baixa de categoria profissional.

Cláusula 86.^a

Regime transitório

Aos trabalhadores admitidos ao serviço da Portucel anteriormente à data da entrada em vigor do AE publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 14, de 15 de abril de 2016, continuará a aplicar-se o disposto nas cláusulas e condições do AE publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 41, de 8 de novembro de 2010, em que intervieram como outorgantes as estruturas sindicais ora signatárias, e que se encontram taxativamente enunciadas, identificadas e transcritas no infra anexo III, as quais prevalecerão sobre o disposto nas cláusulas do presente AE.

ANEXO I

A - Carreiras profissionais de executantes

O modelo de gestão de carreiras executantes considera três carreiras globais dentro das quais são constituídos os percursos naturais de evolução profissional dos trabalhadores, designadamente:

- Carreira industrial
- Carreira corporativa
- Carreira comercial
- 1- Evolução profissional

A evolução profissional dos trabalhadores dentro de cada carreira será efectuada mediante:

– Promoção de nível: corresponde à evolução profissional do trabalhador por níveis funcionais da empresa, de acordo com a experiência profissional, o desempenho demonstrado, a aquisição de conhecimentos e/ou valências no âmbito da actividade e as oportunidades organizacionais.

– Progressão na banda: corresponde à evolução salarial do trabalhador dentro de cada nível funcional da empresa, de acordo com o desempenho demonstrado na execução das suas funções, experiência profissional e a dotação atribuída para o efeito. Os trabalhadores passarão a evoluir dentro da respectiva banda.

1.1- Níveis de evolução profissional

Promoção de nível: os níveis funcionais são os seguintes:

Níveis funcionais		Descrição
C	2	O nível C pressupõe que o trabalhador não só domina perfeitamente uma das áreas do processo em que está inserido, como também detém conhecimentos sobre a totalidade dos postos de trabalho da sua área, demonstrando polivalência de conhecimentos. Deste modo, a inserção neste nível pressupõe que o processo de aprendizagem continua do trabalhador passou não só pelo acumular de conhecimentos relacionados, mas também pela aprendizagem de postos de trabalho de outras áreas específicas.
	1	Dentro do nível C estão incluídos dois níveis, que permitem uma evolução vertical. O nível C2 corresponde ao topo de evolução de carreira do trabalhador enquanto executante, pressupondo não só o domínio de conhecimentos e polivalência, como igualmente capacidade de coordenação de equipas. A passagem a este nível está condicionada por dotações específicas.
B	2	O nível de enquadramento B é um nível intermédio que requer um domínio significativo de áreas de conhecimento com complexidade, assumindo-se como um nível de preparação para maior polivalência dos trabalhadores.
	1	A existência de dois níveis permite distinguir as diferenças entre conhecimento acumulado, sendo que são já introduzidos requisitos ao nível da polivalência no nível B2, visando preparar o trabalhador para a passagem para o nível de enquadramento seguinte (nível C).
A	2	Nível de aquisição de conhecimentos, em que o trabalhador desenvolve a sua actividade profissional em postos de trabalho ou valências de menor complexidade, classificadas em «A» em termos de grau de dificuldade. A permanência neste nível de enquadramento tem como principal objectivo dotar os trabalhadores nele enquadrados dos conhecimentos básicos à progressão na carreira. Como requisito de entrada neste nível exige-se que o trabalhador tenha completado um ano de estágio na zona de admissão do nível.
	1	O nível A1 é o nível de início de carreira para os trabalhadores pertencentes a alguns percursos profissionais da carreira de produção que, pelo seu nível de complexidade, serão menos exigentes nos critérios de admissão, nomeadamente com níveis de escolaridade equivalente ao 9.º ano. Como requisito de entrada exige-se que o trabalhador tenha completado um ano de estágio profissional enquadrado na zona de admissão deste nível.

Progressão na banda: a evolução dentro de cada nível funcional assentará numa banda salarial.

2- Evolução profissional

Entendem-se como critérios de evolução profissional os requisitos mínimos para a evolução profissional do trabalhador, em termos de promoção de nível e progressão na banda.

Neste sentido, o cumprimento destes critérios deve ser entendido com uma condição mínima de elegibilidade para promoção ou progressão. Isto significa que o facto do trabalhador cumprir os critérios dá-lhe oportunidade de progredir ou ser promovido, mas não lhe confere automaticamente direito a promoção ou progressão.

Estes critérios incluem requisitos mínimos de admissão na carreira, experiência profissional, avaliação do desempenho e aquisição de conhecimentos e valências.

√

3- Critérios de evolução profissional

Tendo em consideração o exposto, a elegibilidade para promoção de nível assentará em quatro critérios como requisito mínimo: critérios de admissão, experiência, desempenho e aquisição de conhecimentos. A elegibilidade para progressão na banda salarial assentará em dois critérios como requisito mínimo: desempenho e experiência profissional (tempo mínimo de um ano).

Critérios de promoções/ progressões		Mecanismos de avaliação	Progressões	Promoções
1	Critério de admissão	São os requisitos mínimos gerais de entrada em cada uma das carreiras. Estes requisitos são definidos para cada um dos níveis e aplicam-se no caso de entrada directa para o nível.	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
2	Experiência profissional	Tempo mínimo de permanência. O tempo mínimo de permanência é um critério de cumprimento obrigatório. Uma vez atingido o tempo mínimo, este requisito deixa de ser factor de ponderação na evolução profissional.	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
3	Desempenho	Avaliação de desempenho, que consiste na análise dos resultados obtidos pelo trabalhador no sistema de avaliação de desempenho de executantes. Os requisitos deste vector variam de acordo com a fase da carreira em que se encontra o trabalhador, aumentando o grau de exigência ao longo do percurso.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
4	Potencial/aquisição de conhecimentos	Avaliação de conhecimentos, que reflecte a aprendizagem de diferentes postos de trabalho. De modo a progredir na carreira, o trabalhador terá de dominar novos postos de trabalho e/ou valências. Cada novo posto de trabalho/valência tem associado um processo de formação, experiência profissional e avaliação de conhecimento. Para evoluir, o trabalhador terá de ter um resultado positivo nesta avaliação.	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>

3.1- Critérios de admissão

Os critérios de admissão para funções executantes são os seguintes:

- Idade mínima legal;
- Habilitações académicas: 12.º ano de escolaridade ou curso técnico profissional equivalente (9.º ano para condutores de MAET);
- Conhecimentos de inglês falado e escrito;
- Aptidão física para o desempenho da função comprovada através de exame médico;
- Aprovação em processo de recrutamento específico.

3.2- Experiência profissional

A elegibilidade do trabalhador para promoção será condicionada pela experiência profissional, medida no modelo de carreiras, como o tempo mínimo de permanência em cada nível.

Como tempo mínimo entende-se o número de anos mínimo para o trabalhador adquirir experiência profissional em cada nível funcional e a partir do qual, cumprindo os restantes requisitos, estará elegível para ser promovido.

Os tempos mínimos não devem ser confundidos com tempos médios de permanência no nível, dado que estes dependem também do cumprimento de outros critérios em simultâneo com a existência de oportunidades organizacionais.

Tendo em consideração o exposto, a tabela de tempos mínimos a aplicar é a seguinte:

Níveis	Tempos mínimos de permanência
C2	—
C1	5
B2	4
B1	4
A2	3 *
A1	3 *

Nota: * O ingresso nas diversas carreiras pressupõe a realização de um período de formação inicial com a duração de um ano e enquadramento na zona de admissão do respectivo nível. Este período de formação inicial não é contado para efeitos de tempo de permanência no nível.

3.3. Desempenho profissional

A elegibilidade do trabalhador para promoção de nível e progressão na banda será condicionada pelo desempenho demonstrado, de acordo com os resultados da avaliação de desempenho anual.

A gestão de progressões e promoções será baseada na Avaliação de Desempenho Individual (ADI), de acordo com o actual Sistema de Avaliação de Desempenho em vigor para executantes.

Neste sentido, considera-se como desempenho mínimo para o trabalhador ser elegível para promoção ou progressão:

Promoção	Avaliação mínima de 2 nos 3 anos anteriores ao período da promoção; Obtenção de uma avaliação média de 2,25 nos últimos 2 anos anteriores à proposta de promoção.
Progressão	Obtenção de avaliação mínima de 2 nos dois últimos anos.

3.4- Aquisição de conhecimentos

O sistema de carreiras visa fomentar a aprendizagem contínua dos trabalhadores, promovendo a aquisição permanente de conhecimentos. Assim, a evolução profissional deverá ter em conta a necessidade de aquisição de conhecimentos múltiplos, assumindo a polivalência como um factor relevante no enriquecimento de competências profissionais e, consequentemente, com impacto no desempenho actual e desempenhos futuros do trabalhador.

Pretende-se desta forma alinhar a evolução profissional com o potencial demonstrado, desenvolvendo de forma adequada planos de formação que permitam aos trabalhadores adquirir novas competências e conhecimentos necessários para o desempenho de funções mais complexas.

Neste sentido, para o percurso profissional dentro de cada carreira, foram definidos domínios de postos de trabalho ou valências, nos quais o trabalhador vai adquirindo conhecimento ou experiência e consequentemente ganhando «créditos» que o tornam elegível para futuras promoções.

A elegibilidade do trabalhador para promoção assumirá como requisito mínimo um conjunto de conhecimentos e experiências em valências ou postos de trabalho específicos para cada nível funcional.

Equivalências entre carreiras:

Para garantir e facilitar a mobilidade entre carreiras ou famílias funcionais, assume-se que o trabalhador adquire automaticamente a equivalência ao nível da carreira onde se encontra. Relativamente à aquisição de conhecimentos, as valências requeridas para a promoção são as apresentadas ou superiores.

Carreira industrial

1- Descrição da carreira

São enquadrados nesta carreira todos os trabalhadores com funções que implicam a execução de processos e actividades de natureza industrial, incluindo as áreas de produção, produção florestal, manutenção e laboratório.

Nas áreas de produção são enquadrados os trabalhadores que, conduzindo ou utilizando o equipamento instalado, realizam transformações físico-químicas ou físicas ou movimentação de materiais.

Nas áreas de manutenção e projectos são enquadrados todos os trabalhadores que desenvolvam acções de manutenção, nomeadamente nas áreas eléctrica, electrónica, instrumentação, mecânica, metalúrgica, óleo-hidráulica e telecomunicações e os trabalhadores responsáveis por desenho de projectos.

Nas áreas de laboratório são enquadrados todos os trabalhadores que executam análises e ensaios laboratoriais, físicos ou químicos.

Área de produção

Nas áreas de produção são enquadrados todos os trabalhadores que, conduzindo ou utilizando o equipamento instalado, máquinas ou conjuntos de maquinismos, ou máquinas de colheita florestal, realizam transformações físico-químicas ou físicas, optimizando a sua execução com vista a obter a melhor eficiência das acções, em função de valores analíticos e da leitura de instrumentos de medida diversos. Procedem ao controlo de qualidade e quantidade do produto e ritmo de execução, preenchendo mapas de fabrico ou de serviço das máquinas, indicando quantidades produzidas, tempos e anomalias verificadas. Compete-lhes zelar pelo comportamento do equipamento e seu estado geral de conservação, sendo responsáveis por acções de manutenção primária, verificação dos níveis de controlo de lubrificantes e respectivos ajustes de acordo com instruções, e limpeza da área de trabalho. Devem utilizar os meios móveis necessários ao completo desempenho da sua função e controlo da actividade, e elaborar relatórios de ocorrência do seu turno, participando anomalias de funcionamento. Actuam de acordo com as responsabilidades atribuídas no âmbito dos sistemas (qualidade, ambiente e segurança) ou do sistema de gestão florestal.

Área de produção: enquadramento das categorias ou funções

Actuais	Futuras
Operador de processo Operador qualificado - fogueiro Fogoeiro Operador industrial Operador de transformação	Operador de processo
Operador de preparação de madeira Recepcionista de materiais Medidor recepcionista de madeiras	Operador de preparação madeira Recepcionista de materiais
Condutor de MAET Condutor de empilhador Condutor manobrador	Condutor de MAET
Operador de máquinas especiais (Colheita florestal)	Operador de máquinas especiais (Colheita florestal)
Operador de expedição	Operador de armazém e expedição

Área de manutenção e projectos

São enquadrados nesta carreira todos os trabalhadores que desenvolvam acções de manutenção, nomeadamente nas áreas eléctrica, electrónica, instrumentação, mecânica, metalúrgica, óleo-hidráulica e telecomunicações e os trabalhadores responsáveis por desenho de projectos. São responsáveis por inspecionar as condições da instalação ou equipamento e fazer uma avaliação sobre o seu estado, reportando à chefia as constatações da inspecção. São enquadrados os trabalhadores que executam peças, fazem montagens, desmontagens, calibragens, ensaios, ajustes, afinações, detecção e reparação de avarias, conservação de equipamentos eléctricos, electrónicos, hidráulicos, mecânicos, pneumáticos e plásticos. Sempre que necessário, colaboram com os trabalhos da produção, asseguram funções de lubrificação, montagem de acessos, isolamentos e a limpeza após a execução dos trabalhos. Actuam de acordo com as responsabilidades atribuídas no âmbito dos sistemas (qualidade, ambiente e segurança).

São ainda enquadrados nesta carreira todos os trabalhadores que executam desenhos-projecto de instalações e equipamento fabril de acordo com definições da chefia, normas técnicas da profissão e de engenharia estabelecidas na empresa. Executam tarefas de apoio à preparação de orçamentos. Fazem a manutenção do arquivo de desenhos técnicos, catálogos e manuais e sua disponibilização. Executam, quando necessário, o acompanhamento e fiscalização de obras de projectos, enquadrando empreiteiros. Procedem à consulta e disponibilização de documentação técnica, bem como verificação, levantamentos e medições locais necessárias ao de-

envolvimento de desenhos e projectos. Executam outras tarefas da mesma natureza, no âmbito da área a que pertencem.

Actuam de acordo com as responsabilidades atribuídas no âmbito dos sistemas (qualidade, ambiente e segurança).

Enquadramento das categorias ou funções

Actuais	Futuras
(2) Técnico de conservação mecânica (1) Técnico de controlo e potência (1) Técnico de conservação eléctrica (2) Técnico de manutenção (2) Oficial de conservação (1) Técnico de instrumentação Oficial (1) Técnico de electrónica Oficial metalúrgico (1) Técnico de instrumentação e controlo industrial (2) Técnico de conservação civil (2) Lubrificador (1) Electricista (1) Técnico de energia e controlo (1) Técnico de telecomunicações (2) Oficial de conservação civil (2) Verificador de equipamentos (1 E 2) preparador de trabalho (3) Técnicos de desenho (3) Desenhadores projectistas (2) Serralheiro de conservação (2) Agente de conservação preventiva (3) Arquivista técnico (2) Tirocinantes de manutenção (3) Desenhador	(1) Técnico de controlo e potência (2) Técnico de manutenção mecânica (3) Técnico projecto industrial

Área de laboratório

São enquadrados nesta carreira todos os trabalhadores que executam análises e ensaios laboratoriais, físicos ou químicos, com vista a determinar ou controlar a composição e propriedades das matérias-primas, produtos acabados, subprodutos ou outros materiais, bem como das respectivas condições de utilização, podendo igualmente executar tarefas complementares e inerentes a essas actividades, tais como a eventual recolha de amostras, a preparação e aferição de soluções com reagentes, a conservação do bom estado e calibração do equipamento de laboratório. Apoiam tecnicamente os postos de controlo fabris. Executam ensaios nas áreas de controlo dos processos, controlo da qualidade dos produtos e controlo de matérias-primas e subsidiárias. Actuam de acordo com as responsabilidades atribuídas no âmbito dos sistemas (qualidade, ambiente e segurança).

Enquadramento das categorias ou funções

Actuais	Futuras
Técnico analista de laboratório Analista de laboratório Operador de máquina off set	Analista de laboratório

2- Requisitos mínimos de evolução profissional

Apresentam-se de seguida os requisitos mínimos de evolução profissional:

2.1- Experiência (Tempos mínimos)

Níveis	Tempos mínimos de permanência
C2	—
C1	5
B2	4
B1	4
A2	3 *
A1	Não aplicável

Nota: O nível A1 está apenas destinado para percursos de parque de madeiras, rececionista de materiais e condução de máquinas de elevação e transporte

2.2- Critérios de admissão

<p>Idade mínima legal;</p> <p>Habilitações académicas: 12.º ano de escolaridade ou curso técnico profissional equivalente.</p>	<p>Conhecimentos de inglês falado e escrito;</p> <p>Aptidão física para o desempenho da função comprovada através de exame médico;</p> <p>Aprovação em processo de recrutamento específico.</p>
--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

2.3- Avaliação de desempenho individual

<p>Para promoção de nível:</p> <p>Avaliação mínima de 2 nos 3 anos anteriores à proposta de promoção;</p> <p>Avaliação média de 2,25 nos 2 anos anteriores à proposta de promoção.</p>
<p>Para progressão na banda:</p> <p>Avaliação mínima de 2 nos 2 anos anteriores à proposta de progressão.</p>

Nota: O nível A1 está apenas destinado para percursos de parque de madeiras, recepcionista de materiais e condução de máquinas de elevação e transporte

Nota: * O ingresso nesta carreira pressupõe a realização de um período de formação inicial com a duração de um ano e enquadramento na zona de admissão do respectivo nível. Este período de formação inicial não é contado para efeitos de tempo de permanência no nível.

3- Aquisição de conhecimentos e valências

Domínio de postos de trabalho ou valências de acordo com a matriz de valorização e requisitos apresentados:

Área de produção

Preparação madeiras, florestais e gerais

Nível	Preparação madeiras	Condução MAET/Colheita florestal
	Cacia/Setúbal	Setúbal/Cacia
C	Coordenação de madeiras	
B	Preparação de madeiras - 1.º operador Recepção de madeiras e outros materiais - 1.º operador	Gruas móveis Gruas manutenção Pás carregadoras Camião porta máquinas
A	Preparação de madeiras - 2.º operador Recepção de madeiras e outros materiais - 2.º operador Afição de navalhas	Gruas fixas Gruas semi-fixas Empilhadores Forwarders - máquinas de chegada Harvesters - máquinas de corte
Requisitos de valências ou domínio de posto de trabalho de elegibilidade para os níveis funcionais		
C2	-	-
C1	1C + 2B + 3A	-
B2	2B + 2A	3B + 2A
B1	1B + 2A	1B + 2A
A2	2A	2A
A1	1A	1A

Pasta e recuperação de energia

Nível	Pasta	Recuperação de energia
	Cacia/Setúbal	Cacia/Setúbal
C	Digestor, lavagem e crivagem (S e C) Branqueamento Máquina de pasta e depuração - Condutor	Caldeira de recuperação e evaporadores, caustificação e fornos da cal - 1.º operador Produção e distribuição de energia - 1.º operador
B	Digestor, lavagem e crivagem - 2.º operador (S e C) Branqueamento - 2.º operador (S e C) Depuração/Transferência de pasta Produtos químicos Máquina de pasta e depuração	Caldeira de recuperação e evaporadores - 2.º operador Produção e distribuição de energia - 2.º operador Fornos e caustificação (C) Central de ciclo combinado (S) Central termoelectrica biomassa (S e C) Tratamento de água e de efluentes
A	Digestor, lavagem e crivagem - 3.º operador (S e C) Secador/Linhas de acabamento Descarga de produtos químicos	Recuperação e energia - 3.º operador (S e C) Abastecimento de águas e desmineralização (S e C) Tratamento de efluentes
Requisitos de valências ou domínio de posto de trabalho de elegibilidade para os níveis funcionais		
C2	2C + 3B + 1A	
C1	1C+3B+1A	
B2	3B+1A	
B1	2B+1A	
A2	1A	
A1	-	

Papel e área de bobines

Nível	Máquina papel	Área de bobinas
	F. P. Setúbal	F. P. Setúbal
C	Coordenação de máquina de papel Zona húmida	Coordenação da área de bobinas
B	Aditivos químicos Preparação de pastas Zona seca - 1.º operador	Bobinadoras Rebobinadoras Embaladoras
A	Zona seca - 2.º operador Desintegração	Auxiliar de bobinagem
Requisitos de valências ou domínio de posto de trabalho de elegibilidade para os níveis funcionais		
C2	2C + 2B + 1A	-
C1	1C + 2B + 1A	1C + 2B + 1A
B2	2B + 1A	2B + 1A
B1	1B + 1A	1B + 1A
A2	1A	1A
A1	-	-

Transformação e armazéns e expedição

Nível	Transformação	Armazéns e expedição
	Setúbal	Setúbal/Cacia
C	Coordenação de Cut-size Coordenação Folio	
B	Cortadoras de cut-size - 1.º operador Cortadoras folio - 1.º operador Cortadoras formatos especiais - 1.º operador Embalagem resmas - 1.º operador Embalagem paletes - 1.º operador	Despacho Fiel armazém Porta-contentores

A	Movimentação de papel Cortadoras cut-size - 2.º operador Cortadoras folio - 2.º operador Cortadoras formatos especiais - 2.º operador Embalagem resmas - 2.º operador Embalagem paletes - 2.º operador Guilhotina	Movimentação interna papel Movimentação embalagem Expedição pasta/papel
Requisitos de valências ou domínio de posto de trabalho de elegibilidade para os níveis funcionais		
C2	2C + 5B + 7A	-
C1	1C + 3B + 5A	-
B2	3B + 5A	2B + 2A
B1	1B + 5A	1B + 2A
A2	1A	2A
A1	-	1A

Área de manutenção

	Técnico de controlo e potência	Técnico de manutenção mecânica	Técnico de projecto industrial	
Área	Oficina Recuperação de energia Linha de pasta Máquina de papel 1 Máquina de papel 2 Máquina de papel 3 Máquina de papel 4 Transformação Armazéns e expedição Parque de madeiras Eng.ª de manutenção		Oficina Recuperação de energia Linha de pasta Parque madeiras Papel Transformação	
Especialidade	Electricidade Instrumentação Electrónica Sistemas de controlo Óleo-hidráulica Accionamento Robótica Inspeção e controlo condição	Mecânica Lubrificação Serralharia civil Soldadura Máquina e ferramentas Plástico e/ou vulcanização Insp. e controlo condição Electromecânica Manutenção de rolos	Civil Estruturas Arquitectura Mecânica Tubagens plásticos E compósitos Aquecimento, ventilação e ar condicionado Diagramas de processo	Electricidade Iluminação Quadros eléctricos Distribuição de energia Instrumentos Sistemas de controlo Óleo hidráulica Arquivo técnico
C2	5 especialidades + 2 áreas	5 especialidades + 2 áreas	5 especialidades + 2 áreas	
C1	4 especialidades + 2 áreas	4 especialidades + 2 áreas	4 especialidades + 2 áreas	
B2	3 especialidades + 2 áreas	3 especialidades + 2 áreas	3 especialidades + 2 áreas	
B1	2 especialidades + 1 área	2 especialidades + 1 área	2 especialidade + 1 área	
A2	1 especialidade + 1 área	1 especialidades + 1 área	1 especialidade + 1 área	

Área de laboratório

Níveis	Setúbal/cacia
C	Apoio ao desenvolvimento de novos métodos Capacidade de coordenação de tarefas Ensaio especiais e estudos de processo/produto
B	Apoio aos laboratórios das áreas Auditorias e inspecções ao produto Controlo da qualidade de impressão offset Manutenção e calibração de equipamentos laboratoriais Gestão e preparação de amostras para mercado Elaboração de modelos, métodos de ensaio e procedimentos Controlo e verificação de equipamentos em linha críticos
A	Controlo da qualidade ambiental Controlo da qualidade papel - Ensaio condicionados Controlo da qualidade das águas Controlo de efluentes Controlo de materiais de embalagem Controlo do processo de produção de pasta - linha de pasta Controlo do processo - Produtos químicos Controlo do processo - Recuperação e energia Controlo do processo - Produção de papel Controlo imediato da qualidade do produto - Papel Controlo imediato da qualidade do produto - Pasta Controlo processo preparação madeiras/biomassa Ensaio qualidade impressão electrofotográfica e janto de tinta Controlo e verificação de equipamentos em linha não críticos Controlo da qualidade de matérias-primas e subsidiárias fibrosas Ensaio de matérias-primas e subsidiárias - Não fibrosas Ensaio do controlo da qualidade pasta Preparação de soluções/gestão stocks Recepção qualitativa de materiais de embalagem Verificação operacional de equipamentos laboratoriais
C2	8A + 2B + 3C
C1	6A + 2B OU 6A + 1B + 1C
B2	5A + 1B OU 6A
B1	4A
A2	1A
A1	-

Carreira corporativa

1- Descrição da carreira

São enquadrados nesta carreira todos os trabalhadores com funções de apoio a determinada área funcional ou unidade de negócio, que implica a execução de técnicas, actividades ou programas de suporte de natureza predominantemente corporativa.

Utilizam conhecimentos associados à função, com determinada área de especialização técnica e regem-se por rotinas e procedimentos predefinidos ou normalizados, estando sujeitos a instruções gerais superiores.

A carreira assume uma natureza transversal aos processos de suporte corporativo da empresa, incluindo-se neste gru-

po os trabalhadores que executam os processos de recursos humanos, contabilidade e fiscalidade, finanças, aprovisionamento, estatística técnica, apoio administrativo, assim como todas as tarefas associadas à área de sistemas de informação.

Nos níveis superiores podem realizar estudos e análises técnicas sob orientação da chefia, prestando apoio técnico a profissionais de categoria superior.

Podem coordenar equipas de pessoal administrativo, com grau de autonomia relativo, identificando, sugerindo e propondo a resolução de problemas, podendo ser necessária a orientação de um superior para a sua resolução.

Actuam de acordo com as responsabilidades atribuídas no âmbito dos sistemas (qualidade, ambiente e segurança) ou do sistema de gestão florestal.

Enquadramento das categorias ou funções

Actuais	Futuras
Assistente administrativo Escriturário	Assistente administrativo
Fiel de armazém	Fiel de armazém
Recepcionista de materiais	Recepcionista de materiais
Programador de aplicações Programador de sistemas Programador informático Operador informático	Técnico de informática

Nota: Os trabalhadores com a categoria de secretária poderão aceder ao nível imediatamente superior ao actual, mediante o preenchimento dos requisitos mínimos de evolução profissional da carreira corporativa;

Os trabalhadores com as categorias de auxiliar administrativo, bombeiro, capataz florestal, supervisor florestal, motorista, guarda de propriedade e trabalhador agrícola especializado só poderão ascender ao nível A2, mediante o preenchimento dos requisitos mínimos de evolução profissional da carreira corporativa.

2- Requisitos mínimos de evolução profissional

Apresentam-se de seguida os requisitos mínimos de evolução profissional:

2.1- Experiência (Tempos mínimos)		2.2- Critérios de admissão	
Níveis	Tempos mínimos de permanência	Idade mínima legal; Habilitações académicas: 12.º ano de escolaridade ou curso técnico profissional equivalente.	Conhecimentos de inglês falado e escrito; Aptidão física para o desempenho da função comprovada através de exame médico; Aprovação em processo de recrutamento específico.
C2	—		
C1	5		
B2	4		
B1	4		
A2	3 *		
A1	Não aplicável	2.3- Avaliação de desempenho individual	
		Para promoção de nível: Avaliação mínima de 2 nos 3 anos anteriores à proposta de promoção; Avaliação média de 2,25 nos 2 anos anteriores à proposta de promoção.	
		Para progressão na banda: Avaliação mínima de 2 nos 2 anos anteriores à proposta de progressão.	

* O ingresso nesta carreira pressupõe a realização de um período de formação inicial com a duração de um ano e enquadramento na zona de admissão do respectivo nível. Este período de formação inicial não é contado para efeitos de tempo de permanência no nível.

3- Aquisição de conhecimentos e valências

Domínio de postos de trabalho ou valências de acordo com a matriz de valorização e requisitos apresentados:

Nível	Recursos humanos	Contabilidade e fiscalidade	Compras, armazém e gestão de stocks
C	Serviços administrativos III Pessoal III Desenvolvimento e formação III	Contabilidade financeira nível III (CA e F) Contabilidade analítica nível II (CA e CF) Preparação de informação de gestão (CA) Preparação de informação financeira II (CA) Fiscalidade nível II (CF) Fiscalidade nível III (F) Preparação de informação financeira I (F)	Gestão de compras e fornecedores III Organização e armazenamento materiais III Gestão de stocks III
	Pasta	Recuperação de energia	
	Cacia/Setúbal	Cacia/ Setúbal	
	Digestor, lavagem e crivagem (S e C)	Caldeira de recuperação, evaporadores, caustificação e fornos da cal - 1.º operador	
	Branqueamento	Produção e distribuição de energia - 1.º operador	
	Máquina de pasta e depuração - Condutor		
B	Serviços administrativos II Pessoal II Posto médico II Desenvolvimento e formação II	Contabilidade financeira nível II (CA, CF e F) Contabilidade analítica nível I (CA e CF) Preparação de informação financeira I (CA) Conferência de facturas estrangeiras (CF) Reconciliação de contas (CF) Fiscalidade nível II (F)	Gestão de compras e fornecedores II Organização e armazenamento materiais II Gestão de stocks II

A	Serviços administrativos I Pessoal I Posto médico I Desenvolvimento e formação I	Contabilidade financeira nível I (CF, CA e F) Fiscalidade nível I (CF, CA e F) Reconciliação de contas (CA) Tratamento de documentação e arquivo (CF) Registo e tratamento de facturas (CF) Conferência de facturas nacionais (CF)	Gestão de compras e fornecedores I Organização e armazenamento materiais I Gestão de stocks I
Conhecimentos Gerais	Domínio de língua estrangeira		
	Elaboração de relatórios e mapas de actividade		
	Informática na óptica do utilizador (office)		
	Aplicação informática de suporte à actividade		
	Arquivo e tratamento de documentação da actividade		
C2	Domínio dos postos de trabalho da área específica (100 % A; B e C) + Coordenação + Domínio dos conhecimentos gerais		
C1	50 % C + 100 % B + 100 % A da área específica + Domínio dos conhecimentos gerais		
B2	100 % B + 100 % A da área específica + Domínio dos conhecimentos gerais		
B1	50 % B + 100 % A da área específica + Domínio dos conhecimentos gerais		
A2	100 % A da área específica + 3 Conhecimentos gerais		
A1	-		

Níveis	Administrativa	Sistemas de informação	Financeira	Estatística técnica
C		Desenvolvimento de soluções Documentação de suporte à infraestrutura	Tesouraria III	Estatística III
B	Preparação das fichas de formação Elaboração de pedidos de informação técnica Gestão do espaço de trabalho Elaboração de análises estatísticas Preparação de apresentações de suporte à direcção Elaboração/análise de indicadores de desempenho Preparação, análise e carregamento em sistema de contratos de arrendamento florestal	Instalação e manutenção de infraestrutura ii Formação a utilizadores	Tesouraria II	Estatística II
A	Preparação de reuniões Requisições diversas Tratamento do processo de deslocações Suporte administrativo Atendimento telefónico Tratamento de correspondência Economato Acompanhamento de contratos de arrendamento florestal	Instalação e manutenção de infraestrutura i Inventário de equipamentos Arquivo de documentação Suporte simples aos utilizadores Conhecimentos avançados office	Tesouraria I	Estatística I
Conhecimentos gerais	Domínio de língua estrangeira			
	Elaboração de relatórios e mapas de actividade			
	Informática na óptica do utilizador (office)			
	Aplicação informática de suporte à actividade			
	Arquivo e tratamento de documentação da actividade			
C2	Domínio dos postos de trabalho da área específica (100 % A; B e C) + Coordenação + Domínio dos conhecimentos gerais			
C1	50 % C + 100 % B + 100 % A da área específica + Domínio dos conhecimentos gerais			
B2	100 % B + 100 % A da área específica + Domínio dos conhecimentos gerais			
B1	50% B + 100% A da área específica + Domínio dos conhecimentos gerais			
A2	100 % A da área específica + 3 conhecimentos gerais			
A1	-			

Carreira comercial

1- Descrição da carreira

São enquadrados nesta carreira todos os trabalhadores com funções de suporte directo ao desenvolvimento de toda a actividade comercial, que implicam a execução de processos e actividades de natureza comercial.

Utilizam conhecimentos associados à função, com determinada área de especialização técnica e regem-se por rotinas e procedimentos predefinidos ou normalizados, estando sujeitos a instruções gerais superiores.

A carreira assume uma natureza transversal aos processos comerciais da empresa, incluindo-se neste grupo os trabalhadores que executam os processos comerciais.

Nos níveis superiores podem assegurar o desenvolvi-

mento de actividades de carácter mais analítico que suportam directamente os processos de negócio.

Podem coordenar equipas de executantes, com um grau de autonomia relativo, identificando, sugerindo e propondo a resolução de problemas, podendo ser necessária a orientação de um superior para a sua resolução.

Actuam de acordo com as responsabilidades atribuídas no âmbito dos sistemas (qualidade, ambiente e segurança).

Enquadramento das categorias ou funções

Actuais	Futuras
Assistente administrativo Profissional construção civil Fiel de armazém	Assistente comercial

2- Requisitos mínimos de evolução profissional

Apresentam-se de seguida os requisitos mínimos de evolução profissional:

2.1- Experiência (Tempos mínimos)

Níveis	Tempos mínimos de permanência
C2	—
C1	5
B2	4
B1	4
A2	3 *
A1	Não aplicável

2.2- Critérios de admissão

Idade mínima legal; Habilitações académicas: 12.º ano de escolaridade ou curso técnico profissional equivalente.	Conhecimentos de inglês falado e escrito; Aptidão física para o desempenho da função comprovada através de exame médico; Aprovação em processo de recrutamento específico.
-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

2.3- Avaliação de desempenho individual

Para promoção de nível: Avaliação mínima de 2 nos 3 anos anteriores à proposta de promoção; Avaliação média de 2,25 nos 2 anos anteriores à proposta de promoção.
Para progressão na banda: Avaliação mínima de 2 nos 2 anos anteriores à proposta de progressão.

Nota: * O ingresso nesta carreira pressupõe a realização de um período de formação inicial com a duração de um ano e enquadramento na zona de admissão do respectivo nível. Este período de formação inicial não é contado para efeitos de tempo de permanência no nível.

3- Aquisição de conhecimentos e valências

Domínio de postos de trabalho ou valências de acordo com a matriz de valorização e requisitos apresentados:

Níveis	Operações	Marketing	Assistência técnica, desenvolvimento e qualidade do produto
C	Gestão planeamento de produção III Gestão do processo expedição III Customer service III	Relatórios e estatísticas Consultas de mercado Suporte à gestão do orçamento da área	Aprovisionamento materiais embalagem III Controlo qualidade materiais embalagem III Desenvolvimento materiais embalagem III
B	Gestão planeamento de produção II Gestão do processo expedição ii Customer service II	Gestão e organização de visitas à fábrica Gestão de merchandising Conferência de facturas	Aprovisionamento materiais embalagem II Controlo qualidade materiais embalagem II Desenvolvimento materiais embalagem II
A	Gestão planeamento de produção I Gestão do processo expedição I Customer service I	Elaboração de mapas de actividade Gestão do arquivo documental Gestão de processos administrativos	Aprovisionamento materiais embalagem I Controlo qualidade materiais embalagem I Desenvolvimento materiais embalagem I
Conhecimentos gerais	Conhecimento de estatística básica		
	Conhecimento da cadeia de valor - Áreas adjacentes		
	Domínio de línguas estrangeiras		
	Aplicação informática de suporte à actividade		
	Informática na óptica do utilizador (office)		
C2	Domínio dos postos de trabalho da área específica (100 % A; B e C) + Coordenação + Domínio dos conhecimentos gerais		
C1	100 % C + 100 % B + 100 % A da área específica + Domínio dos conhecimentos gerais		
B2	100 % B + 100 % A da área específica + Domínio dos conhecimentos gerais		
B1	50 % B + 100 % A da área específica + Domínio dos conhecimentos gerais		
A2	100 % A da área específica + 3 Conhecimentos gerais		
A1	-		

Áreas de conhecimento específicas

Carreira corporativa

Conhecimentos específicos das áreas de recursos humanos

	I	II	III
Serviços administrativos e de apoio	Aquisição, distribuição e controlo de águas e cafés Assegurar a manutenção de equipamento de escritório Fatos de trabalho	Serviços de telecomunicações (fixo e móvel) Gestão do arquivo inactivo Gestão do economato (Figueira)	Supervisão e acompanhamento de contratos de prestação de serviço Marcação de viagens, transportes e alojamentos (excepto Cacia) Secretaria e apoio administrativo Gestão da frota de viaturas
Pessoal	Processos de selecção e recrutamento Contratos de trabalho e trabalho temporário Tratamento de seguros	Gestão de cadastro Tratamento de ausências Tratamento de trabalho suplementar Relacionamento com entidades oficiais Conhecimentos de legislação fiscal e Segurança Social Despesas de deslocação em serviço	Tratamento de remunerações Tratamento de baixas Gestão de horários e tempos de trabalho Conhecimentos de legislação laboral
Posto médico	Marcação de consultas e auxiliar de diagnóstico (M. Trabalho e Curativa) Testes de alcoolemia e toxicodependência Apoio administrativo a médicos e enfermeiros Relacionamento com entidades externas	Acidentes de trabalho Exames médicos (convocatórias, exames, tratamento estatístico) Compras e gestão de stocks de medicamentos e outros materiais Seguro de saúde	
Desenvolvimento e formação	Convocatórias e preparação dos dossiers técnico-pedagógicos Acompanhamento e suporte logístico às acções de formação Avaliação da formação níveis 1 e 2	Levantamento de necessidades de formação Regularização e “fecho” das acções de formação Avaliação da formação nível 3	Elaboração do plano de formação Planeamento e organização da formação externa Planeamento e organização da formação interna

Conhecimentos específicos das áreas de sistemas de informação

	I	II
Desenvolvimento de soluções	Desenvolvimento de soluções de apoio à infraestrutura desenvolvimento de soluções colaborativas programação de sistemas programação aplicacional	
Instalação e manutenção de infraestrutura	Instalações simples de equipamento e software pacotes de software genéricos cablagem de rede periféricos procedimentos de operação aplicações de negócio básico	Instalações complexas de hardware e software pacotes de software específicos instalação e configuração simples de rede processos de aquisição de bens informáticos operação de servidores periféricos fabris monitorização da infraestrutura aplicações de negócio avançado

Conhecimentos específicos das áreas de compras, armazém e gestão de stocks

	I	II	III
Gestão de compras e fornecedores	Controlo do estado das encomendas Elaboração de encomendas Consultas ao mercado via SAP	Controlo de qualidade dos fornecedores gestão de reclamações e prazos de entrega elaboração de mapas de controlo de gestão conferência de facturas de fornecedores Gestão BD fornecedores Execução de mapas comparativos de propostas de fornecedores	Negociação com fornecedores (preços, prazos, condições de pagamentos) Execução do Intrastat
Organização e armazenamento de materiais	Descarga e movimentação de materiais Condução de MAET Aviamento de materiais	Inventário físico dos materiais (contagens, inventário permanente e global) Gestão física dos materiais (conservação) Recepção, identificação e verificação dos materiais Organização dos materiais em armazém Gestão do espaço e distribuição do material entre armazéns Armazenamento de materiais, equipamentos e produtos químicos	Reclamações e devoluções de materiais aos fornecedores Processo administrativo de inventários (contagens; análise de diferenças e acertos)
Gestão de stocks	Criação de artigos em armazém (identificação e codificação) Gestão de contratos (criação de encomendas) Análise de propostas de fornecedores	Realização de processo MRP, gráfico dente de serra e análise ABC Gestão de resíduos e ecoparque Elaboração e controlo do mapa de reservas Preparação de mapas e lançamento de notas de entrada	Planeamento e previsões de reposicionamento (análise de tendências, ciclos, sazonalidades) Análise de indicadores de gestão (taxa de rotação, cobertura, nível de serviço, custos de stock)

Conhecimentos específicos das áreas de contabilidade e fiscalidade

	I	II	III
Contabilidade financeira	Noções de contabilidade Componentes das demonstrações financeiras Contabilização de gastos e ganhos Contabilização de imobilizado I	Contabilização de imobilizado II Ajustamentos e provisões Especialização dos exercícios	Análise do balanço Análise da demonstração dos resultados Impostos Existências
Contabilidade analítica	Noções básicas Centros de custo e de lucro Divisões Alocação de operações aos centros de custo ou a áreas de resultados	Ordens Valorimetria de existências Processo de valorização de existências	
Fiscalidade	IVA - tratamento nos documentos nacionais IVA - códigos de IVA e impactos declarativos Declarações/guias mensais de retenções	IVA - tratamento nos documentos estrangeiros IVA - preparação de declarações IRC - noções base (artigos 1 a 2X) Declaração Mod 10	IRC - Preparação e análise de estimativa IRC IRC - Preparação e análise de Mod 22 IES - preparação IVA - preparação de declarações dos registos de IVA Auxílio para preparação dos dossiers de preços de transferência e dossier fiscal Declarações Mod 30/34
Preparação de informação financeira	Preparação de contas mensais para distribuição interna Análise da coerência das contas mensais preparadas	Preparação de notas para ABDR Preparação de detalhes sobre contas mensais	
Preparação de informação de gestão	Preparação e análise de mapas para resposta a pedidos específicos e não recorrentes		

Conhecimentos específicos da área de estatística técnica

	I	II	III
Estatística técnica	Preparação/edição relatórios estatísticos diários da produção pasta Preparação/edição relatórios estatísticos diários de paragens Preparação/edição relatórios estatísticos diários ambiente	Preparação/edição relatórios estatísticos mensais da produção pasta Preparação/edição relatórios estatísticos mensais de paragens Preparação inquéritos oficiais	Elaboração de relatórios estatísticos diários e mensais da produção papel e reclamações Sistema de gestão de resíduos: - Elaboração de relatórios - Manutenção tabelas Análise de variáveis/query base dados para resposta solicitações internas e externas Preparação de apresentações

Conhecimentos específicos da área financeira

	I	II	III
Tesouraria	Noções de contabilidade processos de contabilização de transações financeiras (pagamentos, recebimentos, compensações) noções básicas de cálculo financeiro	Conhecimento do sistema bancário Conhecimento dos sistemas de pagamento nacionais e internacionais Análise e controlo de custos associados às movimentações bancárias Cálculo financeiro intermédio	Conhecimento de produtos financeiros especializados (garantias, créditos documentários, confirming) Controlo e análise de crédito Controlo e análise de fornecedores Orçamentação de tesouraria

Carreira comercial**Conhecimentos específicos das áreas de operações**

	I	II	III
Planeamento de produção	Inserção de encomendas de stock Verificação e acerto das ordens de fabrico	Gestão e optimização de PRS Elaboração de transformation orders Verificação do status das encomendas e replaneamento	Elaboração e optimização de ordens de fabrico Diagnóstico de necessidades de makings Importação das sro's Elaboração da manf. order/RW orders Optimização da sequência dos grupos de máquinas Verificação das optimizações
Customer service support	Atribuição de produtos a clientes e consignatários Gestão e manutenção da base de dados de produtos Libertação de encomendas Pedidos de cativação	Gestão e manutenção da base de dados de produtos Pedidos de cativação de matérias Gestão e reposição de stock de plataformas Gestão de encomendas de fornecedores externos Criação de product items Controlo do cumprimento dos requisitos da product offer	Gestão e reposição de stocks de plataformas Gestão de encomendas de fornecedores externos
Customer service assistant	Registo de encomendas Envio de confirmação de encomendas Envio de facturas, notas de débito e crédito Envio de packing lists Gestão e manutenção da base de dados de consignatários Gestão e manutenção da base de dados de article numbers	Call-offs das plataformas Elaboração de planos de cargas Inserção e análise de reclamações Follow up de encomendas e informação do estado da encomenda Informação de pagamento e envio de documentação bancária	Tramitação documental de trade finance Tramitação documental de documentos de exportação
Processo expedição	Booking de espaços Controlo das necessidades e planos de carga Análise de late orders Planeamento de encomendas Planeamento e acompanhamento de cargas por rodovia	Optimização de cargas Alocação de custos e serviços por carga efectuada Planeamento e conferência de custos de transporte Análise do plano de cargas e monitorização de atrasos Acompanhamento da carga até ao cliente Escalonamento das cargas de acordo com as disponibilidades do armazém Gestão do parque de contentores Assegurar a elaboração do plano de cargas Contacto com fornecedores para resolução de problemas	Planeamento e acompanhamento de cargas marítimas Tramitações documentais de transporte Definição e controle de objectivos de curto e médio prazo Assegurar a elaboração do plano de cargas Definição de acções de optimização do processo

Conhecimentos específicos das áreas de assistência técnica e desenvolvimento do produto

	I	II	III
Aprovisionamento materiais embalagem	Inserir pedidos de gestão Inserir não conformidades Inserir de pedidos de compra Determinar necessidades de ME com necessidade a pedido Determinar necessidades de ME com ponto de encomenda	Inserir parâmetros de stock Criar aprocodes de ME Controlo e conferência de facturas Participar na reunião diária transformação Alterar estatutos de gestão Determinar necessidade de ME com procura dependente Inserir dados para reporting a entidades externas	Verificar disponibilidade de materiais para SC (material check) Acompanhar processos de transição de ME Determinar necessidades de ME com estatuto não corrente Seguimento de cotas de fornecedores Balancear entregas com capacidade de recepção de materiais
Controlo qualidade materiais embalagem	Cumprir PIE de ME Inserir não conformidades Manter arquivo de padrões de ME	Recolher dados de não conformidades de ME na produção Inserir dados para reporting a entidades externas Controlo de material não conforme	Acompanhar testes industriais de ME Validar não conformidades de ME
Desenvolvimento materiais embalagem	Inserir pedidos de gestão Inserir não conformidades Inserir de pedidos de compra Preparar processo de desenvolvimento	Elaborar relatório desenvolvimento ME Alterar estatutos de gestão Seguir processos de desenvolvimento Verificar parâmetros técnicos das FEME Conferência de facturas Inserir dados para reporting a entidades externas	Seleção da tecnologia a utilizar num determinado trabalho Aprovação no fornecedor das primeiras provas em máquina

B - Carreiras profissionais de quadros médios e superiores

O modelo de carreiras de quadros considera todos os quadros pertencentes à The Navigator Company, SA abrangidos nas categorias de quadros superiores e quadros médios.

Quadro médio

- Chefe de sector industrial
- Chefe sector administrativo
- Encarregado geral fabril
- Encarregado turno fabril
- Encarregado fabril
- Técnico administrativo
- Técnico comercial
- Técnico industrial
- Chefe de turno fabril

Quadro superior

Categorias actuais

- Director
- Responsável área
- Técnico superior

Níveis de evolução profissional

Quadro superior		Carreira de gestão	Carreira técnica			
	19	Director				
	18	Responsável área				
	17	Responsável área	Técnico superior			
	16	Responsável área	Técnico superior	Quadros médios	D2	Carreiras: industrial, comercial e administrativa
	15		Técnico superior		D1	
	14		Técnico superior			
	13		Técnico superior			

A promoção de nível corresponde à evolução profissional do trabalhador por níveis funcionais.

A promoção de nível é sujeita ao cumprimento dos requisitos (abaixo definidos) e a necessidade organizacional.

A progressão salarial corresponde à evolução salarial do trabalhador dentro de cada nível funcional, de acordo com a banda salarial definida para o nível respectivo.

Carreiras quadros superiores

I - Definição

Neste grupo funcional estão enquadradas as funções de natureza técnica ou de gestão com responsabilidades de implementação ao nível estratégico e tático, no plano operacional e/ou conceptual.

São funções que exigem um elevado grau de autonomia

e de tomada de decisão, estando o nível de iniciativa destas funções balizado por princípios e políticas funcionais da Organização.

A tipologia de problemas que estas funções enfrentam assume um carácter diversificado em que a solução é obtida por extrapolação de soluções prévias ou por um pensamento analítico sobre problemas pouco definidos que requerem um elevado grau de elaboração.

Estas funções assumem uma forte orientação para o cliente, interno ou externo, e têm um impacto significativo nos resultados do negócio e no seu desenvolvimento regular.

II- Âmbito

Tendo em conta a estrutura funcional existente na empresa o modelo de carreiras dos quadros superiores incidirá sobre duas carreiras: gestão e técnica, de acordo com a actividade desempenhada:

Gestão	Funções que assumem responsabilidades de chefia/coordenação de um departamento ou serviço, assegurando a implementação dos objectivos estratégicos através do planeamento, coordenação e controlo da actividade e dos recursos afectos. Estas funções, embora limitadas por uma ou mais políticas funcionais gerais, situam-se claramente entre a direcção e a execução de tarefas, cabendo-lhes a proposição de políticas funcionais, a definição dos <i>standards</i> , normas e procedimentos, bem como o controlo, de forma mais ou menos próxima, quanto à consecução dos objectivos. As competências mais valorizadas nesta carreira passam pela capacidade de liderança e gestão de equipas, iniciativa, inovação, visão estratégica e orientação para o cliente e para resultados, em complemento dos conhecimentos técnicos adquiridos.
Técnica	Inclui funções, que requerem um conhecimento técnico ou especializado, adquirido através de formação específica, qualificações profissionais e/ou experiência profissional. No seu nível máximo de proficiência traduz-se no domínio de competências numa área de conhecimentos específica; As respectivas responsabilidades implicam a concepção e/ou o domínio de procedimentos e com frequência a coordenação, supervisão e controlo funcional de processos, projectos e sistemas complexos. As competências mais valorizadas nesta carreira passam pela capacidade técnica, capacidade de resolução de problemas, iniciativa, inovação e orientação para o cliente e para os resultados.

III- Níveis de evolução profissional

A carreira dos quadros superiores foi delimitada em sete níveis de evolução profissional, tal como apresentado:

Quadro superior		Carreira de gestão	Carreira técnica
	19	Responsável área	
	18	Responsável área	
	17	Responsável área	Técnico superior
	16	Responsável área	Técnico superior
	15		Técnico superior
	14		Técnico superior
	13		Técnico superior

IV- Descrição da carreira

Requisitos mínimos de entrada	
Habilitações literárias: licenciatura ou superior; Línguas: domínio de inglês. Conhecimentos técnicos específicos adequados à respectiva área funcional. Competências comportamentais valorizadas: resolução de problemas, iniciativa, inovação, ambição profissional, flexibilidade, orientação para resultados e trabalho em equipa. Potencial ao nível de liderança e gestão de pessoas.	Exp. profissional Entrada estágio profissional com duração mínima de 12 meses (no caso de recrutamento externo em início de carreira). Aprovação em processo de recrutamento específico. Disponibilidade para trabalhar em turnos (quando a natureza das funções o requeira).

IV- a) Descrição carreira de gestão

Descrição dos níveis		
	Definição	Âmbito de responsabilidade
Responsável job grade 19	São as funções que asseguram a definição, coordenação e monitorização dos objectivos e do desempenho de um departamento, actuando com elevada autonomia. Detêm responsabilidades sobre equipas de grande dimensão e/ou processos muito complexos e heterogéneos, com impacto estratégico na organização.	<ul style="list-style-type: none"> • Incidência no plano estratégico com elevado impacto nos resultados da organização; • Actuação de acordo com políticas funcionais gerais, assumindo um papel importante na definição de standards, normas e procedimentos para consecução de objectivos; • Âmbito de actuação heterogéneo e complexo; • Exigência de liderança de equipas, com visão estratégica do negócio; • Elevada autonomia na tomada de decisões.
Responsável job grade 18	São as funções que asseguram os objectivos de um departamento ou serviço e coordenam o seu desempenho, cabendo-lhes a definição e controlo dos <i>standards</i> , normas e procedimentos. O âmbito de intervenção é heterogéneo e complexo, requerendo nível de autonomia na tomada de decisões sob sua responsabilidade.	<ul style="list-style-type: none"> • Incidência no plano tático/estratégico, com impacto significativo nos resultados da direcção; • Âmbito de actuação heterogéneo e complexo; • Actuação de acordo com normas e políticas claramente definidas, contribuindo para a sua definição; • Exigência de liderança e gestão de equipas; • . Autonomia na tomada de decisões.
Responsável job grade 17	São as funções que asseguram os objectivos de um serviço ou área especializada/funcional, com algum nível de autonomia de decisão. Estas funções planeiam e coordenam o trabalho de uma equipa de técnicos superiores ou quadros médios, cabendo-lhes a supervisão dos <i>standards</i> , normas e procedimentos, dentro dos limites das políticas funcionais definidas.	<ul style="list-style-type: none"> • Incidência no plano tático/operacional, com coordenação operacional das actividades; • Actuação de acordo com normas e políticas definidas, • Âmbito de actuação homogéneo e complexo; • Capacidade de coordenação e supervisão de equipas; • Exigência de coordenação de equipas e influência sobre os outros; • Autonomia relativa na tomada de decisões.
Responsável job grade 16	São as funções que asseguram os objectivos de um serviço ou área funcional. Estas funções planeiam e coordenam o trabalho de uma equipa de técnicos superiores ou quadros médios, cabendo-lhes a supervisão dos <i>standards</i> , normas e procedimentos, dentro dos limites das políticas funcionais definidas.	<ul style="list-style-type: none"> • Incidência no plano operacional, com coordenação operacional das actividades; • Atuação de acordo com normas e políticas definidas; • Âmbito de atuação homogéneo e complexo; • Capacidade de coordenação e supervisão de equipas; • Exigência de coordenação de equipas e influência sobre os outros; • Autonomia relativa na tomada de decisões.

Requisitos		Requisitos de evolução profissional - Carreira de gestão			
		Área industrial	Área comercial	Área corporativa	
Avaliação de desempenho *		<ul style="list-style-type: none"> • Avaliação de desempenho média de 3,5 ou superior durante últimos 3 anos. • Nenhuma avaliação abaixo de 3 nos últimos três anos. 			
Job grade					
Experiência profissional/competências e conhecimentos	19	• Comprovados conhecimentos de duas áreas fabris (preferencialmente conhecimentos de pasta e papel).	• Conhecimentos comprovados em duas áreas comerciais (preferencialmente entre marketing, comercial e logística).	• Conhecimentos comprovados em duas áreas de suporte (preferencialmente transversal à direcção).	
		<ul style="list-style-type: none"> • Experiência relevante em função de gestão de nível 18 (ou equivalente no exterior). • Demonstração de competências de liderança, visão estratégica do negócio, iniciativa e assertividade. • Requisito preferencial: chefia/ participação de projecto transversal de natureza estratégica na navigator company*. 			
	18	<ul style="list-style-type: none"> • Experiência relevante em função de nível 17, de gestão ou técnica (ou equivalente no exterior). • Demonstração de competências de coordenação de equipas, iniciativa e visão estratégica. • Requisitos preferenciais: <ul style="list-style-type: none"> – Experiência em 2 sub áreas/processos da área de responsabilidade. – Chefia/participação em projectos transversais à direcção*. 			
	17	<ul style="list-style-type: none"> • Domínio técnico da área funcional correspondente. • Demonstração de competências de orientação para os resultados e para o cliente, flexibilidade, ambição profissional, resolução de problemas e iniciativa. • Capacidade de gestão de equipas. 			
	16	<ul style="list-style-type: none"> • Conhecimentos técnicos da área funcional correspondente. • Demonstração de competências de orientação para os resultados e para o cliente, flexibilidade, ambição profissional, resolução de problemas e iniciativa. • Capacidade de gestão de equipas. 			

* Não aplicável a processos de recrutamento externo.

IV- b) Descrição carreira técnica

Descrição - Carreira técnica		
Níveis	Definição	Âmbito de responsabilidade
Técnico Superior Job grade 17	São funções que requerem um domínio técnico integral de competências numa área de conhecimento. Pressupõe a existência de funções com elevado grau de autonomia e de tomada de decisão de âmbito técnico. Funções que se dedicam ao estudo de questões muito complexas, apresentando soluções inovadoras de elevado âmbito técnico ou estratégico e com impacto significativo na organização. Poderá incluir a gestão/supervisão de projectos.	<ul style="list-style-type: none">• Incidência no plano estratégico com impacto significativo ao nível da tomada de decisões do grupo;• Responsabilidade sobre processos heterogéneos e muito complexos;• Domínio integral de competências numa área de conhecimento com elevado nível de complexidade.
Técnico superior job grade 16	São funções que requerem um domínio técnico ou especializado de uma área de conhecimento. A sua execução implica o domínio de procedimentos e, frequentemente, a supervisão/controlo funcional de processos ou sistemas complexos. São funções que apresentam soluções técnicas inovadoras com impacto económico-estratégico no grupo.	<ul style="list-style-type: none">• Incidência no plano estratégico/tático com impacto nos resultados da direcção ou organização;• Responsabilidade sobre processos heterogéneos e complexos;• Domínio de competências numa área de conhecimento complexa.
Técnico superior job grade 15	São funções que requerem um conhecimento técnico ou especializado, adquirido através de formação específica, qualificações profissionais ou através de experiência profissional. A sua execução implica o domínio de procedimentos, processos ou sistemas com algum nível de complexidade.	<ul style="list-style-type: none">• Incidência no plano tático com impacto nos resultados da direcção;• Responsabilidade sobre processos complexos;• Elaboração de pareceres que sustentem a tomada de decisões.
Técnico superior job grade 14	São funções de suporte técnico/operacional à consecução da actividade regular da organização. Pressupõem o tratamento de situações e/ou problemas com algum grau de complexidade técnica. São funções que contemplam a execução de um conjunto de actividades predominantemente orientadas por procedimentos predefinidos e/ou estandardizados e sujeitas a supervisão.	<ul style="list-style-type: none">• Incidência no plano operacional, sujeito normalmente a coordenação superior estreita,• Domínio de procedimentos e normas diversificados face a problemas relativamente complexos.
Técnico superior job grade 13 (Entrada)	São funções de suporte técnico/operacional à consecução da actividade regular da organização. Pressupõem o tratamento de situações e/ou problemas de complexidade técnica reduzida. São funções que contemplam a execução de um conjunto de actividades predominantemente orientadas por procedimentos predefinidos e/ou estandardizados e sujeitas a supervisão.	<ul style="list-style-type: none">• Incidência no plano operacional, sujeito normalmente a coordenação superior estreita;• Conhecimento de procedimentos e normas diversificados face a problemas de complexidade reduzida.

Requisitos de acesso área industrial		Carreira técnica	
		Área comercial	Área corporativa
Avaliação de desempenho		<ul style="list-style-type: none">• Avaliação de desempenho média de 3,5 ou superior durante últimos 3 anos.• Nenhuma avaliação abaixo de 3 nos últimos três anos.	
Job grade			
Experiência profissional/ competências e conhecimentos	17	<ul style="list-style-type: none">• Domínio integral de competências técnicas na sua área de responsabilidade.• Conhecimentos comprovados de 2 áreas de conhecimento dentro da área funcional (industrial, comercial ou corporativa).• Demonstração de competências de resolução de problemas, orientação para resultados, iniciativa e visão estratégica.• Requisito preferencial: gestão de projectos transversais de natureza estratégico na Navigator Company (*).	
	16	<ul style="list-style-type: none">• Domínio do conhecimento técnico específico requerido para o desempenho da função.• Demonstração de competências de resolução de problemas, iniciativa e pensamento conceptual.• Requisitos preferenciais:<ul style="list-style-type: none">– Experiência relevante em duas áreas de responsabilidade.– Participação em projectos transversais à direcção a que pertence (*).	
	15	<ul style="list-style-type: none">• Domínio do conhecimento técnico específico, procedimentos e sistemas da função.• Formação profissional ou experiência profissional no domínio técnico.• Demonstração de competências de resolução de problemas, iniciativa, flexibilidade e orientação para resultados.	
	14	<ul style="list-style-type: none">• Conhecimentos técnicos específicos, procedimentos e sistemas da função.• Formação profissional ou experiência profissional no domínio técnico.	
	13	<ul style="list-style-type: none">• Requisitos mínimos de entrada para quadro superior.	

(*) Não aplicável a processos de recrutamento externo.

Carreiras quadros médios

I - Definição

Neste grupo funcional estão enquadrados os trabalhadores que:

1- Desempenham funções de chefia operacional nomeadamente na coordenação, distribuição e orientação do trabalho de funções executantes, segundo directrizes superiores. A estas funções cabe o controlo e supervisão de *standards*, normas e procedimentos, actuando com algum nível de autonomia, no âmbito das políticas e procedimentos previamente definidos.

2- Inclui ainda funções que requerem um nível de conhecimento especializado e que normalmente incluem a coordenação funcional de equipas ou projectos específicos. Estas funções são desempenhadas num âmbito de actuação com algum nível de autonomia, de acordo com políticas e procedimentos previamente definidos.

II - Âmbito

Carreira industrial

Supervisor

Funções responsáveis pela supervisão de uma equipa de executantes e pelo controlo dos *standards*, normas e procedimentos, dentro dos limites das políticas funcionais previamente definidas. Estas funções incluem:

- Supervisores (manutenção, produção, armazém) - correspondem a funções responsáveis pela gestão de uma equipa de executantes para as áreas de manutenção, produção e armazém.
- Supervisores de turno - correspondem a funções responsáveis pelos turnos e gestão da respectiva equipa de executantes
- Supervisores de equipa - correspondem a funções responsáveis pelos turnos e/ou coordenação de equipa de executantes para o parque de madeiras, manutenção, armazéns de pasta e papel e transformação/acabamento.

Técnico industrial

Funções de tipologia técnico-prática que exigem conhecimento profundo no domínio da aplicação dos processos na área industrial, adquirido através de formação técnica ou experiência profissional, operando processos de complexidade determinada. Detém algum nível de autonomia no que se refere à realização de tarefas, actuando de acordo com coordenação superior. Incluem a coordenação funcional de equipas ou projectos específicos.

Carreira comercial

Técnico comercial

Funções de natureza técnico-prática que apoiam a implementação dos processos de negócio e que actuam no âmbito da área comercial. São funções que requerem um profundo conhecimento dos processos comerciais, exigindo orientação para o cliente externo, capacidade de relacionamento interpessoal e o domínio de processos de complexidade determinada. Detém algum nível de autonomia no que se refere

à realização de tarefas, actuando segundo coordenação superior. Incluem a coordenação funcional de equipas ou projectos específicos.

Carreira administrativa

Técnico administrativo

Funções de natureza técnico-prática de suporte às actividades regulares de negócio, actuando no âmbito das áreas corporativas do grupo. São funções que requerem um profundo conhecimento dos processos administrativos, exigindo eficácia em procedimentos numa secção especializada e o domínio de processos de complexidade determinada. Detém algum nível de autonomia no que se refere à realização de tarefas, actuando segundo coordenação superior. Incluem a coordenação funcional de equipas ou projectos específicos.

III- Níveis de evolução profissional

Para efeitos de desenvolvimento e gestão de carreiras os quadros médios são enquadrados em 2 níveis (D1 e D2), na sequência das carreiras desenhadas para os executantes:

D	2	O nível D2 corresponde ao topo de evolução de carreira do trabalhador enquanto quadro médio, pressupondo domínio técnico-operacional de uma área especializada. Implica maior autonomia e responsabilidades acrescidas relativamente aos processos/procedimentos, requerendo uma ampla formação e experiência profissional. A inserção neste nível pressupõe que o processo de aprendizagem contínua do trabalhador passou não só pelo acumular de conhecimentos técnico-operacionais mas também pela aprendizagem de postos de trabalho/valências de outras áreas, revelando polivalência e flexibilidade.
	1	O nível D1 pressupõe o desempenho de funções que requerem conhecimentos técnicos, teóricos e práticos, específicos bem como algum nível de polivalência. Incluem funções com algum nível de autonomia, que actuam de acordo com políticas e procedimentos definidos. Incluem funções com responsabilidade de supervisão ou coordenação funcional de uma equipa de executantes. É o nível máximo para funções de supervisão de equipa.

IV - Descrição da carreira

Requisitos mínimos de entrada	
<ul style="list-style-type: none">Habilitações literárias: 12.º ano ou curso técnico-profissional (ou experiência profissional equivalente)Línguas: bons conhecimentos de inglês (falado e escrito)Conhecimentos técnicos específicos adequados à respectiva área funcionalCompetências comportamentais valorizadas: resolução de problemas, orientação para resultados, flexibilidade e trabalho em equipaPotencial ao nível de coordenação de pessoas	<ul style="list-style-type: none">Cumprimento do plano de formação específicoAvaliação de desempenho média de 2,25 nos 3 anos anteriores (não aplicável a processos de recrutamento externo)Aprovação em processo de recrutamento específicoDisponibilidade para trabalhar em turnos (quando a natureza das funções o requeira)Estágio profissional com duração mínima de 12 meses (no caso de recrutamento externo em início de carreira)

Requisitos de evolução profissional

	Carreira industrial	Carreira comercial	Carreira administrativa
D2	• Com origem em D1 (SGD quadros): Avaliação de desempenho média de 3,5 ou superior durante últimos 3 anos. Nenhuma avaliação abaixo de 3 nos últimos três anos*		
	• Com origem em C2 (SGD executantes): Avaliação de desempenho média de 2,25 ou superior durante últimos 3 anos. Nenhuma avaliação abaixo de 2 nos últimos três anos*		
	• Permanência mínima no nível D1 (2 anos) ou C2 (4 anos)* • Domínio de conhecimentos dos requisitos C2 (carreira de executantes)* • Nível não acessível aos supervisores de equipa • Requisito preferencial: desempenho anterior de funções nível D1		
D1	• Capacidade de coordenação/ chefia de equipas, resolução de problemas, iniciativa e flexibilidade	• Domínio de 2/3 línguas estrangeiras • Orientação para o cliente, flexibilidade, iniciativa e relacionamento inter-pessoal	• Resolução de problemas, iniciativa, rigor e flexibilidade
	• Avaliação de desempenho média de 2,25 ou superior durante últimos 3 anos (SGD Executantes). Nenhuma avaliação abaixo de 3 nos últimos três anos*		
	• Permanência mínima no nível C2 (2 anos) ou C1 (4 anos)* • Domínio de conhecimentos de acordo com os requisitos C2 definidos em carreiras de executantes (C1 no caso de supervisor de equipa)*		
	• Capacidade de coordenação/ chefia de equipas, resolução de problemas, iniciativa e flexibilidade	• Domínio de 2/3 línguas estrangeiras • Orientação para o cliente, flexibilidade, iniciativa e relacionamento inter-pessoal	• Resolução de problemas, iniciativa, rigor e flexibilidade

* Não aplicável a processos de recrutamento externo.

C - Enquadramento dos trabalhadores

Critério de conversão
O enquadramento dos trabalhadores nos níveis de carreira será efectuado de acordo com a seguinte matriz de conversão:

Executantes			Quadros médios			Quadros superiores		
Novos níveis		Níveis anteriores	Novos níveis	Níveis anteriores		Novos níveis - job grade	Níveis anteriores	
	C2	6		D2	4 E 5		19	5
	C1	7	Novos níveis	D1	6 E 7		18	4
	B2	8 E 9					17	4
	B1	10 e 11					16	3
	A1	13					15	3
	A2	12					14	2
							13	1

ANEXO II

Bandas salariais

Quadros superiores			
Job grade	Banda salarial (€/mês)		
19	77 343 €	-	116 015 €
18	57 449 €	-	86 174 €
17	51 765 €	-	77 648 €
16	43 848 €	-	65 772 €
15	31 973 €	-	47 959 €

14	25 781 €	-	38 672 €
13	22 838 €	-	34 256 €
Quadros médios			
Níveis		Banda salarial (€/mês)	
D2		1 630 €	3 401 €
D1		1 330 €	2 522 €
Executantes			
Níveis		Zona de admissão	Banda salarial (€/mês)

C2		1 404 €	-	2 480 €
C1		1 236 €	-	2 256 €
B2		1 127 €	-	2 051 €
B1		1 016 €	-	1 565 €
A2	811 €	924 €	-	1 435 €
A1	738 €	846 €	-	1 143 €

ANEXO III

Nos termos e para efeitos do previsto na cláusula 86.^a do presente AE, procede-se à seguinte enunciação taxativa:

A- Cláusulas e condições do AE publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 41, de 8 de novembro de 2010, que continuarão a aplicar-se aos trabalhadores da PORTUCEL admitidos anteriormente à entrada em vigor do presente AE:

A.1- Cláusulas:

Cláusula 29.^a

Período normal de trabalho

1- (Número eliminado)

2- A duração do período normal de trabalho diário é de oito horas, devendo ser interrompido por um intervalo de duração não inferior a uma hora, de modo que os trabalhadores não prestem mais de cinco horas de trabalho consecutivo, salvo os trabalhadores em regimes de turno que devam permanecer ininterruptamente nos seus postos de trabalho, aos quais a empresa fornecerá a refeição em locais apropriados, o tempo para tomar a refeição, num máximo de meia hora, é considerado tempo de trabalho.

Cláusula 33.^a

Laboração contínua

(Cláusula eliminada.)

Cláusula 44.^a

Férias

(Cláusula eliminada.)

Cláusula 63.^a

Determinação da retribuição horária

1- O valor da retribuição horária, para todos os efeitos deste acordo, será calculado pela aplicação da fórmula seguinte:

$$\frac{(\text{Remuneração base} + \text{diuturnidades} + \text{subsídio de turno} + \text{I. H. T.}) \times 12}{\text{Período normal de trabalho semanal} \times 52}$$

2- Para pagamento do trabalho suplementar, a fórmula prevista no número anterior não inclui a retribuição especial por isenção do horário de trabalho.

Cláusula 64.^a

Diuturnidades

1- Será atribuída aos trabalhadores que perfaçam três anos de serviço na empresa, a partir do mês em que atinjam essa antiguidade, uma diuturnidade de 0,88 % da base de indexa-

ção, calculada nos termos da cláusula 65.^a

2- As diuturnidades, no máximo de seis, vencer-se-ão de três em três anos, no mês em que perfaçam a respetiva antiguidade.

3- Aos trabalhadores admitidos posteriormente a 31 de maio de 1994, e para efeito de determinação do número de diuturnidades, considera-se a data de admissão. Porém, o seu processamento far-se-á, apenas a partir de 1 de janeiro de 2001, ou seja, sem qualquer retroatividade.

4- Exclusivamente para os trabalhadores do quadro efetivo da empresa em 31 de maio de 1994 aplica-se o regime constante da cláusula 62.^a do AE Portucel, SA, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 16, de 30 de abril de 1990.

5- As diuturnidades vencidas, até 28 de fevereiro de 2015, foram extintas por incorporação na retribuição mensal. Os trabalhadores que até àquela data ainda não tivessem atingido o limite máximo, de diuturnidades, previsto nos números 2 e 4 da presente cláusula, ser-lhe-á incorporado anualmente as diuturnidades vencidas até que perfaçam o limite acima referido.

6- Mantem-se para as diuturnidades vencidas a actual forma de cálculo de acordo com a base de indexação.

Cláusula 65.^a

Subsídio de turno

1- Os trabalhadores no regime de turnos têm direito a receber, mensalmente, um subsídio calculado a partir da base de indexação definida na cláusula seguinte:

- a) 9,52 % da referida base de indexação, quando no regime de dois turnos com folga fixa;
- b) 10,96 % da base de indexação, quando no regime de dois turnos com folga variável;
- c) 12,38 % da base de indexação, quando no regime de três turnos sem laboração contínua;
- d) 20 % da base de indexação, quando no regime de três turnos com laboração contínua.

1.1- No regime de três turnos de laboração contínua ou regime de dois turnos equiparável a laboração contínua, os trabalhadores que devam permanecer ininterruptamente nos seus postos de trabalho aos quais a empresa fornecerá a refeição em locais apropriados, o tempo para tomar a refeição, no máximo de meia hora, é considerado tempo de trabalho, aos valores do subsídio de turno referidos, acrescem, respetivamente, 10 % e 7 % da remuneração base individual.

1- Os subsídios de turno indicados no número anterior incluem a remuneração por trabalho nocturno.

2- Estes subsídios serão devidos quando os trabalhadores se encontrem em gozo de férias.

3- Os subsídios previstos nesta cláusula vencem-se no fim de cada mês e são devidos a cada trabalhador em relação e proporcionalmente ao serviço prestado em regime de turnos no decurso do mês.

Cláusula 66.^a

Base de indexação

1- A base de cálculo do valor das diuturnidades e dos sub-

sídios de turno obtém-se a partir da média simples das remunerações da tabela I, do anexo A, obtida segundo a seguinte fórmula:

$$M = R / n$$

sendo:

M = média simples das remunerações;

R = soma das remunerações de todos os grupos salariais;

n = número de grupos salariais.

2- Os valores apurados por efeito da indexação dos subsídios de turno e diuturnidades serão arredondados para a dezena ou meia dezena de centimos imediatamente superior.

Cláusula 67.^a

Subsídio de Natal

1- Os trabalhadores têm direito a receber pelo Natal, independentemente da assiduidade, um subsídio de valor correspondente a um mês de remuneração, mais diuturnidades, subsídio de turno e isenção de horário de trabalho.

Cláusula 68.^a

Subsídio de bombeiro

(Cláusula eliminada da matéria salvaguardada do presente anexo por incorporação na retribuição mensal).

Cláusula 74.^a

Retribuição da prevenção

1- A todos os trabalhadores que realizam prevenção ser-lhes-á assegurado o valor que recebiam a este título em 31 de dezembro de 2014. Este valor será actualizado sempre que a remuneração base do trabalhador seja actualizada ou quando for alterada por motivos de promoção, progressão ou reclassificação profissional; Nestas situações será calculado 20 % da diferença entre a nova e a anterior remuneração e o montante apurado será acrescido ao valor fixo da prevenção.

2- O valor referido no número anterior será pago 12 vezes por ano, sem prejuízo do seu pagamento proporcional, nos termos dos números seguintes. Esta compensação inclui o tempo de deslocação.

3- Nos anos incompletos de integração no regime de prevenção, o pagamento referido no número 1 anterior será proporcional ao número de meses de efectiva integração neste regime.

4- As ausências prolongadas, por períodos superiores a 15 dias, determinam o pagamento proporcional da compensação, nos termos do número anterior.

5- Não é permitida a marcação de férias coincidentes com o período de prevenção previsto na respectiva escala.

6- Um trabalhador que realiza prevenção pela primeira vez não poderá receber a título de prevenção uma retribuição fixa superior a 20 % da sua retribuição base.

7- A compensação referida no número 1, não inclui o pagamento pelo trabalho suplementar prestado, que será remunerado, nos termos previstos neste AE.

8- Sempre que o regime de prevenção implique deslocação à fábrica, a empresa garantirá transporte ao trabalhador, ou,

em alternativa, o seu pagamento, nos termos em vigor na empresa, à data da deslocação.

Cláusula 77.^a

Subsídio de infântário

1- A empresa comparticipará nas despesas com a frequência de infântário, no valor mensal de 70,00 €;

2- Não serão consideradas, para efeitos do número anterior, despesas respeitantes a fornecimento de alimentação ou outros serviços, mas apenas a frequência do infântário.

3- O subsídio de infântário não será pago nas férias, sendo nele descontado o valor proporcional ao número de dias completos de ausência do beneficiário.

4- O direito ao subsídio de infântário cessa logo que o beneficiário possa utilizar serviços adequados ao dispor da empresa ou logo que o filho perfaça 7 anos de idade.

Cláusula 78.^a

Subsídio de transporte

(Cláusula eliminada da matéria salvaguardada do presente anexo por incorporação na retribuição mensal).

Cláusula 92.^a

Regalias sociais

1- A empresa garantirá a todos os seus trabalhadores, nas condições das normas constantes de regulamento próprio, as seguintes regalias:

- a) Seguro social;
- b) Complemento de subsídio de doença e acidentes de trabalho;
- c) Subsídio especial a deficientes: 100,00 €;
- d) Complemento de reforma.

A.2- Condições específicas e únicas dos trabalhadores condutores de geradores de vapor.

(Cláusula eliminada da matéria salvaguardada do presente anexo por incorporação na retribuição mensal).

A.3- Outras condições

a) Extinção do regime de dispensas de 48 horas/ano remuneradas

Extinção do regime de faltas dadas até 48 horas em cada ano civil, com integração na remuneração base/subsídio de turno do valor correspondente a 16 horas, calculado com base na taxa horária de cada trabalhador.

Instituição de um regime de horário que possibilite a justificação de eventuais ausências a cada início do horário normal de trabalho.

Este regime assenta nos seguintes princípios:

- Período máximo de 30 minutos;
- Utilização até 2 situações por mês.

Na situação dos trabalhadores de horário geral (administrativo e industrial) o período de ausência tem de ser compensado no próprio dia. No caso dos trabalhadores em regime de turnos a utilização dos períodos acima referidos obriga ao prolongamento do tempo de trabalho do trabalhador a substituir, não podendo este abandonar o posto de tra-

- balho até estar assegurada a sua substituição.
- Este prolongamento do período de trabalho não confere direito a pagamento de trabalho suplementar.
- b) Prémio chamada
- O prémio de chamada é substituído pelo pagamento da deslocação em viatura própria, pelo valor estabelecido no nº 6 da cláusula 37.ª deste AE.
- c) Trabalho suplementar

(Alínea eliminada.)

A.4- Previsão comum

Todas as matérias que não se encontrem reproduzidas neste documento, incluindo remissões constantes nas cláusulas e condições transcritas em A.1, A.2 e A.3, serão interpretadas e aplicadas de acordo com o texto do AE publicado no presente *Boletim do Trabalho e Emprego*.

ANEXO A

Tabela de remunerações

Tabela salarial - 2019										
Grupos	TAB I	%	TAB II	%	TAB III	%	TAB IV	%	TAB V	%
1	2 306	1,5 %	2 567	1,5 %	2 707	1,5 %	2 835	1,5 %	3 028	1,5 %
2	2 132	1,5 %	2 385	1,5 %	2 515	1,5 %	2 629	1,5 %	2 707	1,5 %
3	1 805	1,5 %	2 038	1,5 %	2 139	1,5 %	2 243	1,5 %	2 385	1,5 %
4	1 554	1,5 %	1 758	1,5 %	1 839	1,5 %	1 924	1,5 %	2 038	1,5 %
5	1 427	1,5 %	1 623	1,5 %	1 697	1,5 %	1 771	1,5 %	1 848	1,5 %
6	1 267	1,5 %	1 453	1,5 %	1 510	1,5 %	1 582	1,5 %	1 623	1,5 %
7	1 102	1,5 %	1 281	1,5	1 331	1,5 %	1 392	1,5 %	1 453	1,5 %
8	1 055	2,0 %	1 251	2,0 %	1.299	2,0 %	1 355	2,0 %	1 366	2,0 %
9	990	2,0 %	1 182	2,0 %	1 222	2,0 %	1 279	2,0 %	1 299	2,0 %
10	953	2,0 %	1 124	2,0 %	1 165	2,0 %	1 206	2,0 %	1 229	2,0 %
11	896	2,0 %	1 070	2,0 %	1 103	2,0 %	1 147	2,0 %	1 165	2,0 %
12	847	2,0 %	1 014	2,0 %	1 049	2,0 %	1 089	2,0 %	1 107	2,0 %
13	786	2,0 %	954	2,0 %	980	2,0 %	1 019	2,0 %	1 050	2,0 %

- Base indexação 1329,09 €
- Diuturnidades 11,73 €
- Subsídio de turno
- 2 turnos folga fixa 127,10 €
- 2 turnos folga variável 145,90 €
- 3 turnos s/lab. contínua 164,90 €
- 3 turnos c/lab. contínua 266,60 €

Lisboa, 2 de abril de 2019.

Pela The Navigator Company, SA:

João António Xavier da Costa Ventura, na qualidade de mandatário.

Ana Catarina Neves Carneiro Duarte Ferreira Pais Gomes, na qualidade de mandatária.

Pela Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - COFESINT, em representação das seguintes organizações sindicais filiadas:

- SINDEQ - Sindicato das Indústrias e Afins.
- SITEMAQ - Sindicato da Mestrança e Marinhagem da Marinha Mercante, Energia e Fogueiros de Terra.
- E em representação da FE - Federação dos Engenheiros, que para o efeitos credenciou, e que representa os seguintes sindicatos:
- SNEET - Sindicato Nacional dos Engenheiros, Engenheiros Técnicos e Arquitetos;
- SERS - Sindicatos dos Engenheiros;
- SEMM - Sindicato dos Engenheiros da Marinha Mercante.
- José Luís Carapinha Rei*, na qualidade de mandatário.
- António Alexandre Picareta Delgado*, na qualidade de mandatário.

Depositado em 24 de abril de 2019, a fl. 90 do livro n.º 12, com o n.º 95/2019 nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Acordo de empresa entre a AIG Europe S.A. - Sucursal em Portugal e o Sindicato dos Trabalhadores da Actividade Seguradora (STAS) e outro

CAPÍTULO I

(Âmbito e vigência)

Cláusula 1.^a

(Âmbito)

1- O presente acordo de empresa (AE) obriga a AIG Europe S.A. - Sucursal em Portugal, adiante designada por «empresa» e os trabalhadores filiados nas associações sindicais outorgantes que estejam ao serviço daquela.

2- Este AE é aplicável à atividade da empresa em território nacional e, por isso, abrange uma empresa e 48 trabalhadores, desenvolvendo a sua atividade no setor segurador.

Cláusula 2.^a

(Vigência e produção de efeitos)

1- Este AE entra em vigor no prazo de cinco dias a contar da data da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

2- O período de vigência será de 36 meses contados a partir da sua produção de efeitos, salvo quanto a tabelas salariais que vigorarão durante o período expressamente acordado.

3- O presente AE renova-se automaticamente por iguais períodos de 36 meses, enquanto não cessar por alguma das formas legalmente previstas.

4- Para efeitos do número 2, considera-se que a expressão «tabelas salariais» abrange não só a retribuição base mínima, mas também outras formas de remuneração.

5- Os valores da tabela salarial, assim como as cláusulas que consagram valores pecuniários, produzem efeitos a partir de 1 de janeiro de cada ano para o qual foram acordados.

Cláusula 3.^a

(Denúncia, revisão e caducidade)

1- Qualquer das partes pode denunciar o AE mediante comunicação escrita dirigida à outra parte, acompanhada de proposta global de negociação.

2- Qualquer das partes pode propor a revisão, global ou parcial, do AE, devendo para o efeito dirigir uma comunicação escrita à outra parte, com a antecedência mínima de 60 dias relativamente ao termo de vigência inicial ou da renovação.

3- Após a caducidade, e até à entrada em vigor de outra convenção ou decisão arbitral, manter-se-ão em vigor os efeitos previstos neste AE sobre:

- a) Direito a férias - cláusula 31.^a;
- b) Dispensas de Natal, de Páscoa e no dia de aniversário - cláusula 34.^a;
- c) Subsídio de refeição - cláusula 37.^a;
- d) Prémio de permanência - cláusula 41.^a;

- e) Complemento ao subsídio por doença - cláusula 42.^a;
- f) Seguro de saúde e de vida - cláusulas 44.^a e 45.^a;
- g) Plano individual de reforma - cláusula 48.^a

CAPÍTULO II

(Admissão e enquadramento profissional)

Cláusula 4.^a

(Condições de admissão)

As condições mínimas de admissão para o exercício das funções inerentes às categorias previstas neste AE são as seguintes:

- a) Ser maior de idade; e
- b) Possuir as habilitações escolares mínimas legais.

Cláusula 5.^a

(Categorias profissionais e atividade contratada)

1- Os trabalhadores abrangidos por este AE serão classificados em conformidade com as suas funções, tendo em conta as categorias constantes do anexo I.

2- O trabalhador deve desempenhar as funções correspondentes à atividade para que se encontra contratado e ainda as funções que lhe sejam afins ou funcionalmente ligadas, as quais se encontram incluídas na sua categoria profissional.

3- Consideram-se funções afins ou funcionalmente ligadas, designadamente, as funções compreendidas no mesmo grupo ou carreira profissional, as funções próximas quanto à sua natureza, características e aptidões psicofísicas exigidas ao trabalhador, bem como as funções que sejam instrumentais, sequenciais ou condicionais das funções compreendidas na atividade para a qual o trabalhador foi contratado e desde que não impliquem qualquer desvalorização profissional.

Cláusula 6.^a

(Mobilidade funcional)

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

2- Para efeitos do número anterior, consideram-se compreendidas no interesse da empresa, designadamente, as situações de acréscimo temporário do volume de trabalho que não justifique a contratação de trabalhador, a necessidade de substituição direta ou indireta de trabalhador temporariamente impedido de trabalhar ou a necessidade de substituição direta ou indireta de trabalhador temporariamente impedido de desempenhar as suas funções habituais por decisão empresarial.

3- Para efeitos do número 1 da presente cláusula, considera-se que existe modificação substancial da posição do trabalhador quando não se verifique qualquer afinidade entre as tarefas temporariamente cometidas e as que se incluem na categoria profissional do trabalhador e o desnível hierárquico seja suscetível de provocar desprestígio ou afetar a digni-

dade profissional do trabalhador.

4- A ordem de alteração de funções deve ser devidamente justificada e indicar a sua duração previsível, a qual não poderá ultrapassar três anos.

5- Constitui justa causa de despedimento do trabalhador a recusa reiterada do cumprimento de ordens da empresa ao abrigo do disposto na presente cláusula.

Cláusula 7.^a

(Interinidade de funções)

1- Entende-se por interinidade a substituição de funções que se verifica enquanto o trabalhador substituído mantém o direito ao lugar e quando o substituto seja trabalhador da empresa.

2- O início da interinidade deve ser comunicado por escrito ao trabalhador, devendo ser justificada, indicando a duração previsível da mesma, que não poderá ser superior a 1 ano, com possibilidade de renovação até ao limite de 2 anos, salvo se o trabalhador substituído se encontrar em regime de prisão preventiva ou no caso de doença, acidente, requisição por parte do governo, entidades públicas sindicatos outorgantes.

3- O trabalhador interino receberá um suplemento de retribuição igual à diferença, se a houver, entre a sua retribuição base mensal e a retribuição base mensal do nível de remuneração correspondente às funções que estiver a desempenhar, enquanto perdurar a situação de interinidade e sempre que tal situação ultrapassar 30 dias seguidos, excluído o período de férias do trabalhador substituído.

4- Em qualquer hipótese, se o interino permanecer no exercício das funções do substituído para além de 60 dias após o regresso deste ao serviço ou para além de 90 dias seguidos após a cessação do contrato de trabalho do trabalhador substituído, considerar-se-á que o trabalhador interino foi definitivamente promovido à categoria do substituído.

Cláusula 8.^a

(Estágios de ingresso)

1- O ingresso nas categorias profissionais de auxiliar geral, assistente operacional (grau I a III), especialista operacional (grau I a III) e técnico (grau I a III) poderá ficar dependente de um período de estágio, o qual não poderá exceder 12 (doze) meses de trabalho efetivo na empresa, salvo tratando-se de estágio obrigatório para aquisição de uma habilitação profissional, em que pode ser prorrogado até ao limite de 18 (dezoito) meses.

2- O nível mínimo remuneratório dos trabalhadores em período de estágio será o correspondente a 80 % da retribuição mínima da categoria profissional para a qual estagiam, nos termos do anexo II.

3- O disposto nesta cláusula e no AE não se aplica aos os estágios curriculares e os estágios profissionais não curriculares ao abrigo de protocolos celebrados entre a empresa e entidades de ensino públicas ou privados nem aos estágios integrados em programas regulados por legislação própria, cuja remuneração será definida nos termos da lei.

Cláusula 9.^a

(Contrato de trabalho a termo)

1- Sem prejuízo do disposto na lei, o contrato de trabalho só pode ser celebrado para a satisfação de necessidades não permanentes da empresa e por período não superior ao previsivelmente correspondente à satisfação dessas necessidades.

2- Consideram-se necessidades não permanentes, designadamente as de duração temporária e que não seja previsível durarem mais de três anos.

3- Tendo em conta a flutuação do volume de serviço da empresa, designadamente em virtude do número e período de duração das apólices de seguro contratadas por terceiros, presumem-se justificados por necessidades não permanentes os contratos de trabalho a termo celebrados pela empresa até ao limite de 20 % do quadro de pessoal.

Cláusula 10.^a

(Comissão de serviço)

Sem prejuízo do disposto na lei, podem ser exercidas em regime de comissão de serviço os cargos de diretor(a) coordenador(a) e responsável de área (grau I a III), mesmo que os trabalhadores não estejam na dependência hierárquica direta dos titulares do órgão de administração da empresa, diretor-geral ou equivalente.

Cláusula 11.^a

(Período experimental)

1- Para efeitos de estipulação do período experimental, considera-se que exercem cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade e que pressupõem uma especial qualificação, bem como funções de confiança, os trabalhadores com as categorias profissionais de diretor(a) coordenador(a), responsável de área (grau I a III), coordenador(a) (grau I a III), técnico (grau IV) e especialista operacional (grau IV).

2- Para os mesmos efeitos, considera-se que exercem cargos de direção e que são quadros superiores os trabalhadores com as categorias profissionais compreendidas no grupo profissional dos trabalhadores que exercem cargos de gestão.

CAPÍTULO III

(Desempenho e evolução na carreira)

Cláusula 12.^a

(Avaliação de desempenho)

1- A empresa deverá instituir e implementar um sistema de avaliação de desempenho a definir em regulamento interno.

2- O resultado da avaliação de desempenho poderá ser tido em conta para efeitos de progressões e promoções facultativas na carreira, na eventual atribuição de remunerações que excedam os mínimos obrigatórios, na atribuição de prémios facultativos e na seleção de trabalhadores a despedir em caso de despedimento por motivos objetivos ligados à necessidade de reduzir o quadro de pessoal.

3- A avaliação de desempenho deverá assentar em critérios de avaliação claros, objetivos e quantificáveis, que serão transmitidos ao trabalhador no momento da admissão, em caso de alteração funcional ou sempre que alterados, encontrando-se permanentemente disponíveis para consulta e esclarecimentos.

4- O resultado da avaliação de desempenho será comunicado por escrito ao trabalhador pelo superior hierárquico ou por trabalhador da empresa com funções na área de recursos humanos, através dos sistemas internos da empresa.

5- As reclamações de recurso deverão ser apresentadas no prazo de 30 (trinta) dias contados da data do conhecimento da avaliação, ao responsável do departamento onde o trabalhador exerce as suas funções ou, caso o trabalhador tenha sido avaliado por este, ao responsável pelo departamento de recursos humanos, cabendo-lhes decidir, em definitivo, sobre as reclamações apresentadas no prazo de 60 (sessenta) dias.

6- A decisão da reclamação será comunicada por escrito ao trabalhador pelo responsável do departamento onde o trabalhador exerce as suas funções ou pelo responsável pelo departamento de recursos humanos.

Cláusula 13.^a

(Promoções e progressões salariais)

1- As promoções deverão pautar-se pelos seguintes fatores:

- a) Avaliação de desempenho;
- b) Formação profissional ministrada pela empresa e respetivo grau de aproveitamento;
- c) Situação económica e financeira da empresa.

2- Os trabalhadores com as categorias profissionais de assistente operacional e especialista operacional de grau I que, decorridos 5 anos após a sua admissão na empresa, não tenham sido promovidos a categoria de nível salarial superior têm direito a um acréscimo na remuneração base mensal de valor não inferior a 5 % do valor mínimo do nível salarial da respetiva categoria, desde que verificadas cumulativamente as seguintes condições:

- a) Terem obtido em 5 anos um valor médio igual ou superior a 65 % no máximo possível nas avaliações de desempenho efetuadas pela empresa;
- b) Terem obtido um valor não inferior a 65 % do máximo possível na avaliação de desempenho no ano que precede a evolução para nível salarial superior;
- c) A situação económica e financeira da empresa o permita.

3- O disposto no número 2 não será aplicável aos trabalhadores que, nos últimos 5 anos, tenham tido incremento(s) extraordinário(s) da sua retribuição base por iniciativa da empresa em montante global igual ou superior a 5 % do valor mínimo do nível salarial da respetiva categoria.

4- Se o trabalhador registar em dois anos consecutivos ou em cinco anos interpolados avaliações de desempenho cujos resultados sejam inferiores a 60 % do máximo possível, a empresa fica desobrigada do cumprimento das obrigações previstas no número 2 desta cláusula.

CAPÍTULO IV

(Direitos e deveres das partes)

Cláusula 14.^a

(Deveres da empresa)

Sem prejuízo do disposto na lei, são deveres da empresa:

- a) Cumprir rigorosamente as disposições do presente AE, bem como prestar às associações sindicais outorgantes ou nelas filiadas todas as informações e esclarecimentos que estas solicitem quanto ao seu cumprimento;
- b) Exigir a cada trabalhador apenas o trabalho compatível com a respetiva categoria;
- c) Não deslocar qualquer trabalhador para serviços que não sejam exclusivamente os da sua profissão ou não estejam de acordo com a sua classe hierárquica, salvo os casos previstos na lei e no presente AE;
- d) Proporcionar boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como moral;
- e) Segurar todos os trabalhadores de acordo com a remuneração global auferida;
- f) Proporcionar dentro do possível aos trabalhadores a necessária formação e aperfeiçoamento profissional;
- g) Facultar ao trabalhador, quando ele o solicite, por escrito, a consulta do seu processo individual, no qual devem constar, para além de outros elementos, a categoria profissional, avaliações, progressões, remunerações auferidas, faltas dadas ao trabalho e sua natureza, épocas de férias gozadas e sanções disciplinares aplicadas.

Cláusula 15.^a

(Deveres dos trabalhadores)

Sem prejuízo do disposto na lei, são deveres dos trabalhadores:

- a) Comparecer ao serviço com pontualidade e assiduidade;
- b) Cumprir com zelo e diligência o trabalho que lhe esteja confiado, dentro do exercício da sua atividade profissional, de acordo com o presente AE;
- c) Velar pela conservação e pela boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhes forem confiados pela empresa, bem como a documentação com eles relacionada;
- d) Não negociar por conta própria ou alheia em concorrência com a empresa;
- e) Cumprir todas as demais obrigações emergentes do contrato de trabalho, das normas que o regem e dos regulamentos internos ou ordens de serviço que não sejam contrários às disposições do presente AE e aos seus direitos e garantias.

Cláusula 16.^a

(Garantias dos trabalhadores)

Sem prejuízo do disposto na lei, a empresa não pode:

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

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

d) Diminuir a retribuição do trabalhador, salvo nos casos previstos na lei;

e) Mudar o trabalhador para categoria profissional inferior, fora dos casos previstos na lei;

f) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, fora das condições previstas no presente AE;

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

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

i) Utilizar os trabalhadores em atividades alheias às que correspondem às suas aptidões e classe ou categoria, salvo nos casos de força maior em que haja acordo escrito do trabalhador;

j) Ofender a honra e dignidade dos trabalhadores.

Cláusula 17.^a

(Princípios gerais de formação profissional)

1- Com o objetivo de favorecer a profissionalização e integração dos trabalhadores na empresa, as partes consideram que a formação contínua é um instrumento fundamental para a sua prossecução e deve orientar-se pelos seguintes princípios gerais:

a) Promover o desenvolvimento pessoal e profissional dos trabalhadores;

b) Contribuir para a carreira profissional do trabalhador e para a eficácia e produtividade da empresa;

c) Adaptar-se às mudanças provocadas quer pelos processos de inovação tecnológica, quer pelas novas formas de organizar o trabalho;

d) Contribuir, através da formação profissional contínua, para o desenvolvimento e inovação da atividade seguradora;

e) Reconhecer e valorizar a qualificação adquirida pelos trabalhadores.

2- A empresa elaborará planos de formação, anuais ou plurianuais, que abranjam todos os trabalhadores.

3- É da responsabilidade da empresa assegurar a formação profissional, contínua ou específica a qualquer função.

4- A área de formação contínua é determinada por acordo ou, na falta deste, pela empresa, caso em que deve coincidir ou ser afim com a atividade prestada pelo trabalhador ou estar relacionada com a atividade a prestar quando decorrente de um processo de mobilidade ou transferência.

5- Cada trabalhador tem direito, em cada ano, a um número mínimo de 35 horas de formação contínua.

6- As horas de formação que não sejam asseguradas pela empresa até ao termo dos dois anos posteriores ao seu vencimento, transformam-se em crédito de horas em igual número para formação por iniciativa do trabalhador.

7- O crédito de horas para formação é referido ao período normal de trabalho, confere direito a retribuição e conta

como tempo de serviço efetivo.

8- O trabalhador pode utilizar o crédito de horas, de uma só vez ou, com o acordo da empresa, intermitentemente, para frequência de ações de formação durante o seu horário de trabalho ou, também com o acordo da empresa, ser substituído no valor da retribuição correspondente ao período de crédito de horas, para frequência de formação em período pós-laboral, ou (em alternativa) ser concedida dispensa ao trabalhador pelo período de tempo correspondente às horas de formação em período pós-laboral, nos três dias úteis seguintes.

CAPÍTULO V

(Local de trabalho)

Cláusula 18.^a

(Local de trabalho)

O trabalhador deve exercer a sua atividade no local contratualmente definido, sem prejuízo das deslocações inerentes às suas funções ou indispensáveis à sua formação profissional, mediante indicação por escrito do motivo que determina a transferência.

Cláusula 19.^a

(Mobilidade geográfica)

1- A empresa pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho situado dentro do mesmo município, num município limítrofe ou dentro da mesma área metropolitana quando esteja constituída.

2- A empresa pode ainda transferir o trabalhador para outro local de trabalho nas seguintes circunstâncias:

a) Em caso de mudança ou extinção, total ou parcial, do estabelecimento onde o trabalhador presta serviço;

b) Quando outro motivo do interesse da empresa o exija e a transferência não implique prejuízo sério para o trabalhador.

3- Em caso de alteração do local de trabalho, temporária ou definitiva, o trabalhador tem direito ao custeamento do acréscimo das despesas de deslocação para o novo local de trabalho se o valor mais reduzido dos custos de deslocação para o novo local de trabalho (incluindo em transportes públicos, se for essa a solução mais económica desde que garanta o cumprimento do horário de trabalho e o descanso diário) for superior ao dos custos mínimos de deslocação para o anterior local de trabalho, sendo a empresa responsável por essa diferença.

4- A alteração do local de trabalho dentro do mesmo município não confere ao trabalhador o direito a custeamento do acréscimo de despesas previsto no número anterior.

5- A transferência temporária não pode exceder 12 meses, salvo por exigências imperiosas do funcionamento da empresa e mediante indicação por escrito do motivo que determina a transferência do trabalho.

6- No caso de transferência definitiva, o trabalhador pode resolver o contrato de trabalho se tiver prejuízo sério, nos termos da lei.

Cláusula 20.^a

(Teletrabalho)

1- A atividade contratada pode ser exercida fora da empresa através de recurso a tecnologias de informação e de comunicação, mediante a celebração de contrato escrito para a prestação subordinada de teletrabalho e nos termos do regulamento interno da empresa, com todos os direitos e garantias que lhe são assegurados por lei.

2- No caso de trabalhador anteriormente vinculado à empresa, a duração inicial para a prestação de teletrabalho é no máximo de 3 anos, considerando-se o contrato automática e sucessivamente renovado por períodos de 1 ano, se não for denunciado por qualquer das partes com a antecedência mínima de 2 meses, em relação ao termo inicial ou de qualquer renovação.

3- Cessando o contrato para prestação de teletrabalho, e mantendo-se o vínculo contratual à empresa, o trabalhador retomará as funções anteriormente exercidas ou outras compatíveis com a atividade contratada, salvo acordo escrito em contrário e sem prejuízo dos direitos e garantias do trabalhador.

4- Os trabalhadores vinculados à empresa poderão solicitar ao seu superior hierárquico a adesão ao regime de teletrabalho flexível nos termos do disposto na cláusula seguinte.

Cláusula 21.^a

(Regime de teletrabalho flexível)

1- O trabalhador poderá, mediante autorização do seu superior hierárquico e nos termos do regulamento interno da empresa, trabalhar fora das instalações da empresa através de recurso a tecnologias de informação e de comunicação durante um dia por semana.

2- A análise e decisão do superior hierárquico obedecerão a critérios equitativos e não discriminatórios, podendo em particular ser ponderadas as características particulares das funções contratadas, a equipa e departamento em que está inserido, a participação de outros membros da equipa no mesmo regime de teletrabalho flexível, rateando sempre que for possível a aplicação deste regime a todos os trabalhadores da empresa.

3- O dia em que o trabalhador é autorizado a trabalhar fora das instalações da empresa através de recurso a tecnologias de informação e de comunicação é definido por acordo entre o trabalhador e o superior hierárquico.

4- Na falta de acordo, o superior hierárquico define o dia por semana que o trabalhador é autorizado a trabalhar fora das instalações da empresa através de recurso a tecnologias de informação e de comunicação.

5- A empresa poderá suspender a aplicação do regime de teletrabalho flexível para todos ou alguns dos trabalhadores caso se justifique a presença do trabalhador nas instalações da empresa.

Cláusula 22.^a

(Utilização de ferramenta digital no âmbito da relação laboral)

1- A utilização da ferramenta digital cedida pela empresa

não pode impedir o direito ao descanso consignado neste AE e na lei, nomeadamente os períodos de descanso inter jornadas, descanso semanal obrigatório, férias e dias feriados.

2- Somente por exigência imperiosa referente ao funcionamento da empresa, resultante de ocorrências externas previstas ou de anomalias inesperadas ao normal funcionamento da empresa, é permitida a interrupção dos períodos referidos no número anterior.

CAPÍTULO VI

(Duração e organização do tempo de trabalho)

Cláusula 23.^a

(Período normal de trabalho)

1- O período normal de trabalho será de 35 horas semanais e de 7 horas diárias.

2- O período de trabalho diário poderá interrompido por um intervalo para refeição cuja duração não poderá ser inferior a uma hora e não deverá ser superior a duas horas, não podendo os trabalhadores prestar mais de seis horas de trabalho consecutivo.

3- Nos casos em que as necessidades de serviço o exijam, nos casos de jornada intensiva ou mediante solicitação do trabalhador, o intervalo para refeição poderá ser reduzido ou excluído.

Cláusula 24.^a

(Tolerância de ponto)

1- A título de tolerância, o trabalhador pode entrar ao serviço com um atraso até 15 minutos diários, que compensará, obrigatoriamente, no próprio dia ou, no caso de impossibilidade justificada, no primeiro dia útil seguinte.

2- A faculdade conferida no número anterior só poderá ser utilizada até 75 minutos por mês.

3- O regime de tolerância não se aplica aos trabalhadores sujeitos ao regime de horário flexível e de isenção de horário de trabalho.

Cláusula 25.^a

(Jornada intensiva)

1- O trabalhador poderá, mediante autorização do seu superior hierárquico, praticar uma jornada intensiva de sete horas, entre as 8 e as 15 horas, com uma pausa de 15 (quinze) minutos destinada a refeição que será incluída no tempo de trabalho, todas as sextas-feiras do ano.

2- A empresa poderá suspender a aplicação do regime de jornada intensiva caso se justifique a presença do trabalhador no horário de trabalho habitual.

3- O disposto no número 1 da presente cláusula não prejudica a aplicação dos regimes especiais de organização de tempos de trabalho, designadamente os regimes de adaptabilidade, banco de horas, horário concentrado, isenção de horário e trabalho suplementar.

Cláusula 26.^a

(Descanso semanal obrigatório e complementar)

1- Todos os trabalhadores abrangidos por este acordo têm direito em cada semana a dois dias de descanso, que coincidirão com o sábado e o domingo, exceto nos casos previstos na lei e neste AE.

2- Considera-se dia de descanso semanal complementar o primeiro dos referidos dias de descanso e o segundo como dia de descanso semanal obrigatório.

3- Aos trabalhadores do mesmo agregado familiar será proporcionado, sempre que possível, o descanso semanal nos mesmos dias.

Cláusula 27.^a

(Trabalho suplementar)

1- Considera-se trabalho suplementar o prestado fora do período normal de trabalho, salvo nos casos previstos na lei.

2- No caso em que o acordo sobre isenção de horário de trabalho tenha limitado a prestação deste a um determinado período de trabalho, diário ou semanal, considera-se trabalho suplementar o que exceda esse período.

3- É admitida a prestação de trabalho suplementar nos termos legais, a qual será paga com os acréscimos previstos na lei acrescidos de 20 % e/ou mediante redução equivalente do tempo de trabalho, consoante o acordo escrito entre a empresa e o trabalhador.

4- O trabalho suplementar está sujeito, por trabalhador, ao limite de duzentas horas por ano.

Cláusula 28.^a

(Trabalho noturno)

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

2- O trabalho noturno é remunerado de acordo com os acréscimos previstos na lei.

3- A empresa poderá optar por remunerar o trabalho noturno através de redução equivalente do período normal de trabalho ou aumento fixo da retribuição base.

Cláusula 29.^a

(Isenção de horário de trabalho)

1- Para além das situações legalmente previstas, poderão ser isentos de horário de trabalho os trabalhadores cujas funções regularmente desempenhadas o justifiquem, nomeadamente os que tenham as categorias profissionais de diretor(a) coordenador(a), responsável de área (grau I a III) e coordenador(a) (grau III), técnico (grau IV) e especialista operacional (grau IV).

2- Os trabalhadores isentos de horário de trabalho terão direito a retribuição específica nos termos previstos na cláusula 40.^a

Cláusula 30.^a

(Banco de horas)

1- A organização do tempo de trabalho obedecerá ao re-

gime do banco de horas, nos termos previstos nos números seguintes.

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

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

4- O trabalho prestado em acréscimo pode ser compensado, por decisão da empresa, através de alguma ou algumas das seguintes modalidades:

a) Redução equivalente do tempo de trabalho;

b) Aumento do período de férias;

c) Pagamento em dinheiro pelo valor da retribuição horária.

5- Quando a empresa pretenda utilizar o banco de horas, deve comunicar ao trabalhador a necessidade de prestação de trabalho em acréscimo com um mínimo de 2 dias de antecedência, salvo em situações de manifesta necessidade da empresa, caso em que aquela antecedência pode ser reduzida.

6- Caso haja lugar à redução prevista na alínea a) do número 4, o período de redução do tempo de trabalho para compensar o trabalho prestado em acréscimo deve ter lugar, por iniciativa do trabalhador na semana seguinte ou, na sua falta, por iniciativa da empresa.

7- Para efeitos do número anterior, qualquer das partes deve informar a outra da utilização da redução com uma antecedência mínima de 2 dias.

8- A utilização do banco de horas pelo trabalhador nas situações em que não há saldo de trabalho prestado em acréscimo a favor do trabalhador carece de autorização da empresa, a solicitar pelo trabalhador com um mínimo de 5 dias de antecedência, salvo em situações de manifesta necessidade do trabalhador, caso em que aquela antecedência pode ser reduzida.

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

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

11- As horas prestadas em acréscimo do tempo de trabalho não compensadas até ao final do primeiro trimestre ano civil subsequente consideram-se compensadas a favor da empresa.

12- O descanso semanal obrigatório, a isenção de horário de trabalho, a adaptabilidade e o trabalho suplementar não prejudicam a aplicação do regime de banco de horas.

CAPÍTULO VII

(Férias, faltas e interrupção do trabalho)

Cláusula 31.^a

(Direito a férias)

1- O período anual de férias tem a duração de 25 dias úteis,

sem prejuízo dos casos especiais de duração do período de férias previstos na lei.

2- No ano de cessação do impedimento prolongado, respeitante ao trabalhador, com início no ano anterior, o trabalhador tem direito às férias nos termos legalmente previstos para o ano de admissão, bem como às férias correspondentes ao tempo de serviço prestado no ano do início da suspensão, não podendo o seu somatório ser superior a 25 dias úteis.

3- A duração do período anual de férias estipulado no presente acordo permanecerá em vigor na medida em que a duração total do período de férias resultante da lei não seja mais favorável ao trabalhador.

Cláusula 32.^a

(Interrupção do período de férias)

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

2- Para efeitos do número anterior, e desde que a empresa seja informada das respetivas ocorrências, considera-se que as férias serão interrompidas, pelos seguintes períodos, nos seguintes casos:

a) Doença do trabalhador ou da trabalhadora, por todo o período de duração desta;

b) Cinco dias consecutivos por morte do cônjuge, filhos, enteados, pais, sogros, padrastos ou madrastas, noras e genros do trabalhador ou trabalhadora;

c) Dois dias consecutivos por falecimento de avós, bisavós, netos e bisnetos do trabalhador ou do cônjuge deste, irmãos, cunhados, ou outras pessoas que vivam em comunhão de mesa e habitação com o trabalhador;

d) Dois dias úteis seguidos em caso de interrupção da gravidez do cônjuge do trabalhador;

e) Licença parental em qualquer das modalidades previstas na lei, por todo o período de duração destas;

f) Licença em situação de risco clínico durante a gravidez, por todo o período de duração desta;

g) Licença por interrupção da gravidez, por todo o período de duração desta;

h) Licença por adoção, por todo o período de duração desta.

3- Para efeitos do disposto no número anterior, é equiparado a cônjuge a pessoa que viva em permanência com o trabalhador em condições análogas às dos cônjuges.

4- Terminados os períodos de interrupção previstos na presente cláusula, o gozo das férias é retomado automaticamente até ao termo do período restante que estava previamente marcado, devendo o período correspondente aos dias não gozados ser remarcado por acordo ou, na falta deste, pela empresa, nos termos da lei.

Cláusula 33.^a

(Feriados)

1- Os feriados obrigatórios são determinados nos termos do Código do Trabalho.

2- O feriado de Sexta-Feira Santa poderá ser substituído

por outro dia com significado local no período da Páscoa.

3- Além dos feriados obrigatórios, serão ainda observados: o feriado municipal do local de trabalho, ou quando aquele não exista, o feriado municipal da capital de distrito e a Terça-Feira de Carnaval.

Cláusula 34.^a

(Dispensas de Natal, de Páscoa e no dia de aniversário)

1- Os trabalhadores estão dispensados do cumprimento do dever de assiduidade na tarde da quinta-feira anterior ao Domingo de Páscoa e na véspera do dia de Natal.

2- A empresa pode optar por encerrar os serviços nos períodos referidos no número anterior.

3- A empresa confere ao trabalhador, no dia do seu aniversário, o direito de praticar uma jornada diária reduzida de 4 horas, a prestar no período da manhã ou da tarde, consoante a sua escolha.

4- A empresa poderá suspender a aplicação do regime de jornada reduzida, caso se justifique a presença do trabalhador no horário de trabalho habitual.

5- Verificada a situação prevista no número anterior o trabalhador poderá praticar uma jornada diária reduzida de 4 horas, no período da manhã ou da tarde, consoante a sua escolha, num dos três dias úteis subsequentes ao dia do seu aniversário.

CAPÍTULO VII

(Retribuição e outros abonos)

Cláusula 35.^a

(Retribuição)

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

2- Não se consideram retribuição as prestações atribuídas pela empresa com o intuito de compensar e/ou antecipar despesas do trabalhador incorridas com a prestação de trabalho, designadamente o subsídio de refeição, as ajudas de custo, abonos de viagem ou outras prestações equivalentes, quando suportadas pela empresa.

3- A retribuição base mensal é fixada pelo empregador, tendo em conta o valor mínimo obrigatório previsto no anexo II para o nível salarial em que se enquadra a categoria profissional do trabalhador.

4- O pagamento da retribuição será efetuado até ao último dia útil do mês a que respeita.

5- Até ao último dia útil do mês a que respeita o pagamento da retribuição, a empresa disponibilizará ao trabalhador um documento comprovativo e discriminado da retribuição.

Cláusula 36.^a

(Definições)

Para efeitos deste CCT, entende-se por:

a) «Retribuição base mensal» a retribuição certa mensal definida nos termos do anexo II, aplicável ao grupo profis-

sional e categoria em que se enquadra o trabalhador;

b) «Retribuição base anual» o somatório das retribuições base mensais acrescido dos subsídios de férias e de Natal auferidos pelo trabalhador no ano civil;

c) «Retribuição efetiva mensal» a retribuição base ilíquida mensal acrescida de outras prestações regulares e periódicas, pagas em dinheiro, a que o trabalhador tenha direito como contrapartida do seu trabalho, não se incluindo, no entanto, o subsídio diário de refeição, o prémio pecuniário de permanência na empresa, a retribuição por trabalho suplementar ou para compensar eventuais saldos do banco de horas, as contribuições para o plano individual de reforma, bem como as prestações que nos termos legais não são consideradas retribuição;

d) «Retribuição efetiva anual» o somatório das retribuições efetivos mensais acrescido dos subsídios de férias e de Natal auferidos pelo trabalhador no ano civil.

Cláusula 37.^a

(Subsídio de refeição)

1- A título de subsídio de refeição, o trabalhador receberá, por cada dia útil de trabalho efetivo, a quantia indicada no anexo II, a qual pode ser paga pela empresa em numerário, vales de refeição ou outro meio de pagamento similar.

2- O subsídio de refeição apenas será pago se o trabalhador prestar 4 ou mais horas de trabalho diário, independentemente da modalidade do contrato de trabalho em questão ou do regime de organização dos tempos de trabalho em vigor.

3- O subsídio de refeição não é devido nos casos em que a empresa custeie ou proceda ao reembolso das despesas do trabalhador com a refeição principal ou nos casos em que haja lugar à prestação de teletrabalho a partir da residência do trabalhador.

Cláusula 38.^a

(Subsídio de férias)

1- O subsídio de férias corresponde a um mês de retribuição efetiva mensal.

2- O montante do subsídio de férias é apurado com referência ao valor da retribuição do trabalhador no mês anterior ao gozo das férias.

3- O subsídio de férias será pago pela empresa no mês de maio de cada ano.

4- Caso o trabalhador solicite o pagamento com cinco dias de antecedência face ao início do gozo das férias ou o gozo do maior período de férias quando estas forem interpoladas, o subsídio de férias será pago até ao início das férias.

Cláusula 39.^a

(Subsídio de Natal)

1- O trabalhador tem direito a um subsídio de Natal no valor correspondente a um mês de retribuição efetiva mensal, que será pago com a retribuição do mês de novembro do ano a que diz respeito.

2- Nos anos de admissão, suspensão ou cessação do contrato de trabalho, o subsídio de Natal é proporcional ao tempo de serviço prestado nesse ano.

Cláusula 40.^a

(Retribuição específica por isenção de horário de trabalho)

1- As modalidades de isenção de horário de trabalho previstas na presente cláusula conferem direito a retribuição específica, a qual será calculada sobre a retribuição base mensal do trabalhador, nos termos seguintes:

a) 25 %, no regime de isenção de horário de trabalho sem sujeição aos limites máximos do período normal de trabalho;

b) 15 %, no regime de isenção de horário de trabalho com possibilidade de aumento do período normal de trabalho por dia ou por semana até 5 (cinco) horas;

c) 7 %, no regime de isenção de horário de trabalho com observância do período normal de trabalho acordado.

2- Os trabalhadores com a categoria profissional de diretor e gestor podem renunciar à retribuição específica por isenção de horário de trabalho.

CAPÍTULO VIII

(Benefícios)

Cláusula 41.^a

(Prémio de permanência)

1- A permanência na empresa é premiada tendo em atenção a idade e o número de anos de vínculo à empresa, nos termos previstos nos números seguintes.

2- Quando o trabalhador completar um ou mais múltiplos de cinco anos de efetivo exercício de funções na empresa, terá direito a um prémio pecuniário equivalente a 50 % da retribuição efetiva, que será pago em conjunto com a retribuição do mês em que o facto ocorrer, verificadas as seguintes condições cumulativas:

a) Não ter dado mais que 25 faltas justificadas no conjunto dos 5 anos a que respeita a contagem para atribuição do prémio pecuniário, salvo as faltas justificadas que decorram de internamento hospitalar, incluindo o dia anterior ao internamento e os 30 dias subsequentes à alta hospitalar, bem como as faltas dadas na sequência de acidente de trabalho;

b) Tiver obtido média positiva nas avaliações de desempenho profissional durante o referido período de 5 anos;

c) Inexistência de faltas injustificadas;

d) Inexistência de sanções disciplinares.

3- No ano em que o trabalhador complete 50 anos de idade, e logo que verificados os períodos mínimos de permanência na empresa acima indicados em efetivo exercício de funções, o prémio pecuniário é substituído pela concessão de dias de licença com retribuição em cada ano, de acordo com o esquema seguinte:

a) 3 dias, quando perfizer 50 anos de idade e 15 anos de permanência na empresa;

b) 4 dias, quando perfizer 52 anos de idade e 18 anos de permanência na empresa;

c) 5 dias, quando perfizer 54 anos de idade e 20 anos de permanência na empresa.

4- Existindo acordo entre a empresa e o trabalhador, a licença anual com retribuição pode ser substituída pelo pa-

gamento de um prémio pecuniário de valor idêntico à retribuição efetiva diária correspondente ao número de dias de licença a que o trabalhador tiver direito.

5- Ao número de dias de licença com retribuição conferidas nos termos do número 3 são deduzidas as faltas dadas pelo trabalhador no ano civil anterior, salvo as seguintes:

a) As justificadas, até 4 por ano;

b) As dadas por morte de filhos, do cônjuge ou de pessoa que viva em permanência com o trabalhador em condições análogas às dos cônjuges;

c) As faltas justificadas que decorram de internamento hospitalar, incluindo o dia anterior ao internamento e os 30 dias subsequentes à alta hospitalar;

d) As faltas dadas na sequência de acidente de trabalho.

6- No ano em que o trabalhador reúna os requisitos mínimos exigidos para requerer a reforma por velhice e o não fizer, perde o direito ao prémio pecuniário ou à concessão de dias de licença com retribuição previstos nos números anteriores.

7- A contagem dos múltiplos dos 5 anos de permanência do trabalhador na empresa é feita por referência à data de início do contrato de trabalho.

Cláusula 42.^a

(Complemento ao subsídio por doença)

1- A empresa obriga-se a pagar ao trabalhador, quando se encontre doente, com incapacidade temporária para o trabalho certificada pelos serviços competentes para o efeito, um complemento do subsídio por doença de montante igual à diferença de valor entre a retribuição efetiva mensal e o subsídio de doença que esta entidade lhe concede, de acordo com o disposto na presente cláusula.

2- O mesmo se aplicará aos casos de assistência à família, nomeadamente de assistência a filhos menores de 12 anos de idade ou, independentemente da idade, a filhos com deficiência ou doença crónica.

3- O valor do complemento de subsídio de doença está limitado a 35 % da retribuição efetiva mensal do trabalhador.

4- A título de adiantamento, e em conjunto com o valor do subsídio de doença que o trabalhador tenha direito a receber da Segurança Social, a empresa pagará ao trabalhador o complemento previsto na presente cláusula.

5- A aplicação desta cláusula não confere ao trabalhador o direito de receber uma compensação superior à sua retribuição mensal líquida.

6- No caso de os serviços de Segurança Social pagarem o subsídio de doença diretamente ao trabalhador, o trabalhador está obrigado a entregar a totalidade do valor recebido à empresa no prazo de 8 dias após o recebimento, constituindo o incumprimento desta obrigação infração disciplinar grave e fundamento para perda do benefício previsto na presente cláusula com efeitos imediatos, salvo em caso de justo impedimento e desde que justificado por documento idóneo.

7- O pagamento pela empresa do subsídio de doença devido pela Segurança Social nos termos dos números 1 e 2 desta cláusula é considerado abono por conta da retribuição do tra-

balhador, podendo a empresa proceder à compensação deste valor com crédito que tenha sobre o trabalhador, designadamente quando o trabalhador não o restitua voluntariamente nos termos previstos no número 6.

Cláusula 43.^a

(Complemento por acidente de trabalho)

1- Em caso de acidente de trabalho, incluindo o acidente *in itinere*, ou de doença profissional, a empresa garantirá ao trabalhador a retribuição efetiva mensal e o subsídio de refeição líquidos, devidamente atualizados, correspondentes à sua categoria profissional, enquanto não cessar o contrato de trabalho.

2- Ao pagamento a cargo da empresa, por efeito do disposto no número anterior, serão deduzidos os valores das indemnizações recebidas pelo trabalhador a coberto de contrato de seguro de acidentes de trabalho.

Cláusula 44.^a

(Seguro de saúde)

1- A empresa fica obrigada a contratar um seguro de saúde que garanta, em cada anuidade, aos trabalhadores em efetividade de funções, bem como àqueles cujos contratos de trabalho estejam suspensos por motivo de doença, de acidente de trabalho, ou de pré-reforma, a cobertura dos riscos de internamento e ambulatório.

2- O seguro previsto no número 1 fica sujeito às condições estipuladas na apólice, nomeadamente no que respeita aos capitais seguros, à delimitação do âmbito de cobertura, exclusões, franquias, copagamentos e períodos de carência, tendo como referência o previsto no anexo IV.

Cláusula 45.^a

(Seguro de vida)

1- Os trabalhadores em efetividade de funções, bem como aqueles cujos contratos de trabalho estejam suspensos por motivo de doença, de acidente de trabalho, ou de pré-reforma, têm direito a um seguro de vida que garanta o pagamento de um capital em caso de morte ou de reforma por invalidez nos termos a seguir indicados e de acordo com o respetivo facto gerador:

a) 100 000,00 € se resultar de acidente de trabalho ocorrido ao serviço da empresa, incluindo *in itinere*;

b) 75 000,00 € se resultar de outro tipo de acidente;

c) 50 000,00 € nos restantes casos.

2- Os montantes das indemnizações obtidas por aplicação do previsto nos números anteriores serão reduzidos proporcionalmente no caso de trabalho a tempo parcial.

3- A indemnização a que se refere os números anteriores será paga ao próprio trabalhador no caso de reforma por invalidez ou, em caso de morte, às pessoas que por ele forem designadas como beneficiários. Na falta de beneficiários designados, de pré-morte destes, ou de morte simultânea, a respetiva indemnização será paga aos herdeiros legais do trabalhador.

Cláusula 46.^a

(Condições nos seguros próprios)

Os trabalhadores abrangidos pelo presente AE, mesmo em situação de reforma e pré-reforma, beneficiam em todos os seguros em nome próprio de um desconto mínimo de 25 % do prémio total ou dos encargos, consoante se trate, respetivamente, de seguros de risco ou seguros de cariz financeiro, salvo se outras condições mais favoráveis estiverem previstas na empresa.

Cláusula 47.^a

(Apoio escolar)

1- Os trabalhadores em efetividade de funções, bem como aqueles cujos contratos de trabalho estejam suspensos por motivo de doença ou de acidente de trabalho, com filhos ou afilhados civis menores a seu cargo em idade escolar, matriculados em estabelecimento de ensino básico ou secundário da rede escolar autorizada pelo ministério competente, têm direito a receber da empresa uma comparticipação nas despesas escolares do educando.

2- As comparticipações referidas nos números anteriores têm o valor a seguir indicado, atribuído em função do ano escolar em que o educando está matriculado:

- a) 1.º ciclo do ensino básico (1.º a 4.º anos): 40,00 €;
- b) 2.º ciclo do ensino básico (5.º e 6.º anos): 70,00 €;
- c) 3.º ciclo do ensino básico e ensino secundário (7.º a 12.º anos): 110,00 €.

3- O pagamento da comparticipação deverá ser solicitado no período compreendido entre 15 de julho e 31 de outubro do respetivo ano escolar e a sua atribuição depende da verificação dos requisitos seguintes:

- a) O educando tenha obtido aproveitamento no ano escolar imediatamente anterior;
- b) Não ser atribuído por qualquer outra entidade, em relação ao mesmo ano escolar e educando, subsídio, comparticipação ou outra forma de apoio com idêntica finalidade;
- c) O trabalhador tenha obtido informação positiva na avaliação de desempenho profissional referente ao ano civil anterior ao da solicitação da comparticipação;
- d) O trabalhador não tenha sido punido disciplinarmente nos últimos doze meses, nem contra ele esteja pendente ação disciplinar à data da solicitação da comparticipação.

4- A empresa, se assim o entender, pode solicitar ao trabalhador prova documental das condições e dos requisitos exigidos para atribuição da compensação e suspender o respetivo pagamento enquanto os documentos solicitados não lhe forem entregues.

5- Sem prejuízo do disposto no número anterior, a comparticipação será paga no prazo de 30 dias após a data em que foi solicitada, podendo a empresa optar por desonerar-se desta obrigação mediante a atribuição de «vale educação», ou «vale ensino» ou outra modalidade com fim idêntico, cujo valor não seja inferior ao apoio a que o trabalhador tem direito nos termos desta cláusula.

6- O disposto na presente cláusula é também aplicável, com as necessárias adaptações, às situações de ensino especial.

CAPÍTULO IX

(Plano de poupança e pré-reforma)

Cláusula 48.^a

(Plano individual de reforma)

1- Todos os trabalhadores em efetividade de funções, bem como aqueles cujos contratos de trabalho estejam suspensos por motivo de doença ou de acidente de trabalho, beneficiam de um plano individual de reforma em caso de reforma por velhice ou por invalidez concedida pela Segurança Social, o qual integrará e substituirá quaisquer outros sistemas de atribuição de pensões de reforma previstos em anteriores instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho aplicáveis à empresa.

2- O plano individual de reforma fica sujeito ao disposto na cláusula seguinte e no anexo V deste AE.

Cláusula 49.^a

(Início das contribuições)

A primeira contribuição anual da empresa para o plano individual de reforma verificar-se-á no ano seguinte àquele em que o trabalhador complete 2 anos de prestação de serviço efetivo na empresa, exceto quando o trabalhador já tenha prestado atividade noutra empresa do setor segurador e, ao serviço dessa empresa, tenha prestado pelo menos 2 anos de trabalho efetivo, situação em que se iniciarão de imediato as contribuições.

Cláusula 50.^a

(Pré-reforma)

1- Aos trabalhadores que se pré-reformem aplicar-se-á o regime legal da pré-reforma, devendo o respetivo acordo ser efetuado por escrito e conter:

- a) Identificação, assinaturas e domicílio ou sede das partes;
- b) Data de início da pré-reforma;
- c) Direitos e obrigações de cada uma das partes;
- d) Valor da prestação anual da pré-reforma;
- e) Modo de atualização da prestação;
- f) Número de prestações mensais em que será paga.

2- Para além das situações previstas na lei, o direito às prestações de pré-reforma cessa na data em que o trabalhador preencher as condições legais mínimas para requerer a reforma por velhice.

3- A contribuição da empresa para o plano individual de reforma referido nas cláusulas anteriores cessa na data da passagem à situação de pré-reforma do trabalhador, salvo acordo das partes em contrário.

CAPÍTULO X

(Ajudas de custo)

Cláusula 51.^a

(Pagamento de despesas de serviço em Portugal)

1- A empresa pagará ao trabalhador as despesas efetuadas em serviço e por causa deste nos termos dos números seguintes.

2- As despesas de deslocação em serviço de qualquer trabalhador, quando se desloque para fora das localidades em que presta normalmente serviço, são por conta da empresa, devendo ser sempre garantidas condições de alimentação e alojamento condignas, tendo por referência os valores mínimos fixados no anexo III.

3- O trabalhador poderá solicitar um adiantamento por conta das despesas previsíveis, calculadas na base dos valores fixados no anexo III.

4- Em alternativa ao disposto nos números anteriores, a empresa poderá optar pelo reembolso das despesas incorridas pelo trabalhador mediante a apresentação dos respetivos comprovativos, devendo para o efeito comunicar tal opção ao trabalhador até ao início da deslocação.

5- Os trabalhadores que utilizarem automóveis ligeiros próprios ao serviço da empresa terão direito a receber por cada quilómetro efetuado em serviço o valor constante do anexo III.

Cláusula 52.^a

(Pagamento de despesas de serviço no estrangeiro)

1- Nas deslocações ao estrangeiro em serviço, o trabalhador tem direito à atribuição de ajudas de custo ou a ser reembolsado das inerentes despesas, conforme opção da empresa, tendo por referência os valores mínimos fixados no anexo III.

2- A empresa reembolsará o trabalhador das despesas extraordinárias em que tenha incorrido ao serviço da empresa, desde que as considere necessárias, adequadas e proporcionais aos fins visados pela deslocação e mediante a apresentação dos respetivos comprovativos.

Cláusula 53.^a

(Quebras de caixa)

O risco de quebras de caixa dos trabalhadores que procedam regularmente a pagamentos ou recebimentos em dinheiro será coberto pela empresa até ao limite de 2 500,00 € anuais.

CAPÍTULO XI

(Vicissitudes contratuais)

Cláusula 54.^a

(Licença sem retribuição)

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

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

3- Durante o mesmo período cessam os direitos, deveres

e garantias das partes, na medida em que pressupõem a efetiva prestação de trabalho.

4- O trabalhador a quem for concedida licença sem retribuição mantém o direito ao lugar.

Cláusula 55.^a

(Cedência ocasional)

1- A empresa pode ceder temporariamente os seus trabalhadores, contratados por tempo indeterminado, a empresas jurídica ou economicamente associadas ou dependentes, ou a agrupamentos complementares de empresas de que ela faça parte, ou a entidades, que independentemente da natureza societária, mantenham estruturas organizativas comuns, desde que os trabalhadores manifestem, por escrito, o seu acordo à cedência.

2- A cedência temporária do trabalhador deve ser titulada por contrato escrito assinado pelas empresas cedente e cessionária, onde se indique a data do início da cedência e respetiva duração.

3- O trabalhador cedido fica sujeito ao poder de direção do cessionário, mas mantém o vínculo contratual inicial com o cedente, a quem compete, em exclusivo, o exercício do poder disciplinar.

4- A cedência vigorará pelo período indicado no acordo que a titula, podendo a sua duração inicial ou renovada ser superior aos limites previsto na lei.

CAPÍTULO XII

(Saúde e segurança no trabalho)

Cláusula 56.^a

(Medicina no trabalho)

1- Os trabalhadores têm direito a utilizar os serviços de medicina no trabalho, disponibilizados pela empresa nos termos da lei, para efeitos de prevenção da segurança e saúde no trabalho.

2- A empresa irá organizar a realização dos seguintes exames de saúde:

a) Exames de admissão, sem prejuízo dos casos de dispensa previstos na lei;

b) Exames periódicos, anuais para os menores e para os trabalhadores com idade superior a 45 anos, e de 2 em 2 anos para os restantes trabalhadores;

c) Exames ocasionais, sempre que haja alterações substanciais nos componentes materiais de trabalho que possam ter repercussão nociva na saúde do trabalhador, bem como no caso de regresso ao trabalho depois de uma ausência superior a 30 dias por motivo de doença ou acidente.

3- Os exames médicos dos trabalhadores decorrerão dentro do período normal de trabalho, sem prejuízo da retribuição, qualquer que seja o tempo despendido para o efeito.

4- Em caso de acidente de trabalho ou doença súbita no local de trabalho, a empresa deverá assegurar os imediatos e indispensáveis socorros médicos e farmacêuticos, bem como o transporte e demais cuidados adequados.

Cláusula 57.^a

(Princípios gerais)

1- Todas as instalações deverão dispor de condições de segurança e prevenção contra incêndios, devendo os locais de trabalho ser dotados das condições de comodidade e salubridade que permitam reduzir a fadiga e o risco de doenças profissionais, garantindo a higiene, comodidade e segurança dos trabalhadores.

2- Para além do disposto no número anterior, deverá ainda ser garantida a existência de boas condições naturais e/ou artificiais em matéria de arejamento, ventilação, iluminação, intensidade sonora e temperatura.

3- As instalações de trabalho, sanitárias e outras e respetivos equipamentos, devem ser convenientemente limpos e conservados, devendo a limpeza ser efetuada, na medida do possível, fora das horas de trabalho.

4- Sempre que a empresa proceda a desinfecções das instalações com produtos tóxicos deverá respeitar as indicações técnicas dos produtos e margens de segurança recomendadas pelo respetivo fabricante para reutilização das áreas afetadas.

5- Os trabalhadores e seus órgãos representativos podem requerer fundamentadamente à comissão de segurança e saúde a realização de inspeções sanitárias através de organismos ou entidades oficiais ou particulares de reconhecida idoneidade e capacidade técnica, sempre que se verifiquem quaisquer condições anómalas que possam afetar de imediato a saúde dos trabalhadores.

6- Os custos decorrentes da inspeção e reposição das condições de salubridade são da exclusiva responsabilidade da empresa, quando por este autorizados.

CAPÍTULO XIII

(Atividade sindical)

Cláusula 58.^a

(Atividade sindical)

1- No exercício legal das suas atribuições, a empresa reconhece aos sindicatos os seguintes tipos de atuação:

a) Desenvolver atividade sindical no interior da empresa, nomeadamente através de delegados sindicais e das comissões sindicais ou intersindicais, legitimados por comunicação do respetivo sindicato;

b) Eleger em cada local de trabalho os delegados sindicais;

c) Dispor, sendo membro de órgãos sociais de associações sindicais, do tempo necessário para, dentro ou fora do local de trabalho, exercerem as atividades inerentes aos respetivos cargos, sem prejuízo de qualquer direito reconhecido por lei ou por este AE;

d) Dispor do tempo necessário ao exercício de tarefas sindicais extraordinárias por período determinado e mediante solicitações devidamente fundamentadas das direções sindicais, sem prejuízo de qualquer direito reconhecido por lei ou por este AE;

e) Dispor a título permanente e no interior da empresa de instalações adequadas para o exercício das funções de delegado e de comissão sindical, devendo ter, neste último caso,

uma sala própria, tendo sempre em conta a disponibilidade da área para o efeito;

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

g) Realizar reuniões nos locais de trabalho, durante o horário normal, até ao máximo de 15 horas por ano, sem perda de quaisquer direitos consignados na lei ou neste AE, desde que assegurem o regular funcionamento dos serviços que não possam ser interrompidos e os de contacto com o público;

h) Afixar, no interior da empresa e em local apropriado, reservado para o efeito, informações de interesse sindical ou profissional;

i) Zelar pelo cumprimento do AE e das leis sobre matéria de trabalho.

2- Os membros dos corpos gerentes das associações sindicais e os delegados sindicais não podem ser transferidos para local de trabalho situado fora da área da sua representação sindical.

Cláusula 59.^a

(Trabalhadores dirigentes sindicais)

1- Os trabalhadores dirigentes sindicais com funções executivas nos sindicatos, quando por estes requisitados, mantêm direito à remuneração e demais direitos e regalias consignados neste AE e na lei, como se estivessem em efetividade de serviço, de acordo com o previsto nos números seguintes.

2- Os sindicatos têm o direito de requisitar, no seu conjunto, com remuneração mensal integral paga pela empresa, um dirigente, desde que haja acordo nesse sentido da empresa.

3- No caso de existirem situações de requisição por parte dos sindicatos que colidam com o limite previsto na presente cláusula, será dada prioridade à associação sindical mais representativa na empresa, de acordo com o número de trabalhadores que efetuam o pagamento da quota sindical por desconto na retribuição mensal.

4- O regime previsto nesta cláusula não pode prejudicar os direitos decorrentes da lei.

Cláusula 60.^a

(Quotização sindical)

1- A empresa procederá, a pedido escrito do trabalhador, ao desconto da quota sindical e enviará essa importância ao sindicato respetivo até ao dia 10 do mês seguinte.

2- A empresa deverá enviar, até ao limite do prazo indicado no número anterior, o respetivo mapa de quotização devidamente preenchido, preferencialmente em formato digital compatível com folha de cálculo.

CAPÍTULO XIV

(Comissão paritária)

Cláusula 61.^a

(Comissão paritária)

1- É instituída, no âmbito do presente AE, uma comissão

paritária integrada por representantes dos sindicatos outorgantes e igual número de representantes da empresa, à qual são atribuídas competência para interpretar e integrar as cláusulas do AE.

2- A comissão paritária reunirá a pedido de qualquer das entidades outorgantes e poderá deliberar desde que estejam presentes todos os membros que a compõem.

3- Só serão válidas as deliberações tomadas por unanimidade.

4- Na ordem de trabalhos da primeira reunião da comissão paritária, deverá constar elaboração do respetivo regulamento de funcionamento.

CAPÍTULO XV

(Disposições finais)

Cláusula 62.^a

(Reclassificação profissional)

1- Com a entrada em vigor deste AE, proceder-se-á automaticamente à reclassificação profissional nos termos do anexo VI, tendo em conta as funções que o trabalhador efetivamente exerce.

2- Não pode haver diminuição da retribuição base ou da retribuição efetiva auferida à data de entrada em vigor do presente AE.

Cláusula 63.^a

(Sucessão de convenções coletivas)

1- As partes acordam que ficam expressamente ressalvados os efeitos atribuídos por aplicação de instrumento de regulamentação coletiva de trabalho aplicável à empresa no que respeita:

a) Ao valor acumulado dos prémios de antiguidade vencidos até 31 de dezembro de 2013, o qual será mantido como componente fixa da retribuição, não podendo ser absorvido por aumentos da tabela salarial verificados após aquela data;

b) Ao valor dos suplementos de retribuição auferidos pelo trabalhador em 15 de janeiro de 2012, o qual será mantido na retribuição e poderá ser absorvido por aumentos salariais futuros quando deixem de se verificar as situações que determinaram a atribuição desses suplementos.

2- Os direitos e efeitos decorrentes de instrumentos de regulamentação coletiva anteriormente aplicáveis que não sejam expressamente ressalvados cessam a sua vigência com a entrada em vigor do presente AE, na medida em que este é globalmente mais favorável.

Cláusula 64.^a

(Linguagem inclusiva)

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

ANEXO I

(Categorias profissionais)

Descrição	Grupo	Categorias	Funções (ilustrativo)	Nível salarial
Desenvolve atividades de âmbito estratégico, define objetivos operacionais, sendo da sua responsabilidade a correta aplicação das políticas da empresa, podendo ainda supervisionar áreas de negócio ou funcionais.	Gestão	Diretor(a) coordenador(a)	Diretor(a) coordenador(a)	18
Participa na decisão sobre objetivos operacionais, comerciais ou técnicos, define normas e procedimentos, métodos de trabalho e objetivos individuais, podendo enquadrar funcionalmente outros(as) trabalhadores(as) ou equipas de trabalhadores(as).		Responsável de área grau III	Chefe de serviços Responsável auditoria Responsável comercial Responsável técnico(a)	17
		Responsável de área grau II	Responsável comunicação Responsável informático(a) Responsável jurídico(a) Responsável marketing Responsável organização Responsável produção Responsável recursos humanos	16
		Responsável de área grau I	Responsável financeiro(a) e administrativo(a) Responsável sinistros	15

Descrição	Grupo	Categorias	Funções (ilustrativo)	Nível salarial
Executa e assume responsabilidade por atividades comerciais/técnicas/operacionais de natureza interna ou externa, com autonomia no âmbito dos poderes que lhe foram atribuídos expressamente pela empresa, podendo enquadrar equipas.	Gestão	Coordenador(a) grau III	Coordenador(a) produção Chefe de secção Coordenador(a) auditoria Coordenador(a) comercial Coordenador(a) comunicação Coordenador(a) financeiro(a) Coordenador(a) informático(a) Coordenador(a) jurídico(a) Coordenador(a) marketing Coordenador(a) organização Coordenador(a) recursos humanos	14
		Coordenador(a) grau II	Coordenador(a) sinistros Coordenador(a) técnico(a)	13
		Coordenador(a) grau I		12
Desempenha funções de consultor(a) ou assessor(a), dinamiza e implementa os planos comerciais garantindo a contratação e execução dos serviços das áreas da sua competência, exercendo cargos de responsabilidade com interferência em diferentes áreas de atuação da empresa; elabora normalmente pareceres, estudos, análises e projetos de natureza técnica e/ou científica que apoiam as decisões dos órgãos de gestão da empresa; exerce as suas funções com autonomia técnica, podendo competir-lhe supervisionar os trabalhos de índole técnica de trabalhadores(as) de grau inferior. Dependendo do grau de responsabilidade que lhe for atribuído, essa autonomia poderá estar subordinada a orientações de princípio aplicáveis ao trabalho a executar. A atividade pode ser exercida fora da empresa.	Técnico	Técnico(a) grau IV	Gestor(a) comercial Analista Auditor(a) Atuário Jurista Programador(a) Técnico(a) comunicação Técnico(a) marketing Técnico(a) recursos humanos Gestor(a) de projetos Técnico(a) risco Técnico(a) produto Técnico(a) informático Técnico(a) organização Técnico(a) segurança Gestor técnico Subscritor(a)	15
Executa e assume responsabilidades por atividades operacionais, internas ou externas, de natureza predominantemente técnica, que normalmente exigem conhecimentos específicos da atividade seguradora, com autonomia no âmbito dos poderes que lhe foram atribuídos expressamente pela empresa.		Técnico(a) grau III	Técnico comercial Subscritor(a) Técnico de cobranças Perito de fraude Técnico(a) financeiro(a)	13
Adapta os seus conhecimentos técnicos à prática quotidiana da empresa e executa ou colabora em estudos, projetos e análises de natureza técnica ou científica adequados à sua formação académica ou currículo profissional; exerce as suas funções sob orientação e controlo.		Técnico(a) grau II	Técnico comercial Analista legal Subscritor(a) Perito de fraude Técnico de cobranças Técnico(a) financeiro(a)	11 10 9 8

Descrição	Grupo	Categorias	Funções (ilustrativo)	Nível salarial
Executa atividades predominantemente de natureza comercial, operacional ou administrativa que normalmente exigem conhecimentos específicos da atividade seguradora.	Operacional	Especialista operacional grau IV	Gestor(a) acordos Gestor(a) produção Gestor(a) sinistros Especialista operacional Secretário(a) Técnico(a) administrativo(a) Técnico(a) comercial	10
		Especialista operacional grau III		8
				7
		Especialista operacional grau II		6
		Especialista operacional grau I		5
Executa tarefas de apoio administrativo e ou de atendimento, com caráter regular, como tal reconhecidas pela empresa, de baixa complexidade, tendencialmente rotineiras, orientadas por procedimentos detalhados e instruções predefinidas.		Assistente operacional grau III	Administrativo(a) Assistente Operador(a) Assistente de sinistros	4
		Assistente operacional grau II		3
		Assistente operacional grau I		2
Executa predominantemente tarefas de manutenção e/ou de limpeza e/ou de vigilância e/ou de apoio logístico aos restantes serviços da empresa.		Apoio	Auxiliar geral	

ANEXO II

(Retribuição base e subsídio de refeição)

Tabela salarial para 2019

Nível salarial	Retribuição base mensal
18	2 887,46 €
17	2 577,83 €
16	2 350,89 €
15	2 217,15 €
14	2 032,17 €
13	1 947,88 €
12	1 803,60 €
11	1 610,36 €
10	1 443,73 €
9	1 329,84 €
8	1.270,72 €
7	1 136,65 €
6	1 012,43 €

5	948,87 €
4	885,31 €
3	795,01 €
2	704,72 €
1	652,36 €

Subsídio de refeição
Subsídio diário de refeição para 2019 (cláusula 37.^a):
10,00 €.
Subsídio diário de refeição para 2020 (cláusula 37.^a):
10,15 €.

ANEXO III

(Outras cláusulas de expressão pecuniária)

Cláusulas	Valores
Cláusula 50. ^a - Valor das despesas de serviço em Portugal:	2019
Por diária completa	75,20 €

Refeição isolada	12,10 €	Cláusula 50. ^a - Valor por km	0,40 €
Dormida e pequeno-almoço	49,50 €	Cláusula 51. ^a - Valor diário das despesas de serviço no estrangeiro	148,91 €

ANEXO IV

(Condições de referência do seguro de saúde)

Assistência clínica em regime de internamento	Capital seguro 30 000,00 €/ano
Assistência clínica em regime de ambulatório	Capital seguro 3 000,00 €/ano
Franquias e co-pagamentos máximos dentro da rede	Assistência médica hospitalar: 10 % Assistência médica ambulatoria: 15,00 € por consulta e 25,00 € por consulta de urgência Exames complementares de diagnóstico: 65,00 € Outras despesas: 10 % Estomatologia, próteses, ortóteses, partos e assistência clínica domiciliária nas condições a cada momento em vigor.
Âmbito territorial	O seguro de saúde só tem validade para os cuidados de saúde prestados em Portugal, exceto se a afeção ocorrer durante uma viagem ou estada no estrangeiro, com duração não superior a 45 dias.

Notas interpretativas:

- i) As condições de referência previstas neste anexo são indicativas podendo não coincidir com as que constam na apólice do seguro, devendo, neste caso, as condições aí previstas serem globalmente mais favoráveis para o trabalhador do que as neste anexo;
- ii) Por sinistro, entende-se o que como tal estiver definido na apólice do contrato de seguro efetivamente celebrado pela empresa.

ANEXO V

(Plano individual de reforma)

- 1- Tendo em conta o disposto na cláusula 48.^a, a empresa efetuará anualmente contribuições para o plano individual de reforma de valor igual a 3,25 %, aplicadas sobre a retribuição base anual do trabalhador.
- 2- A empresa definirá o ou os produtos em que se materializará o plano individual de reforma a que se refere o presente anexo e estabelecerá as regras e os procedimentos necessários à implementação e gestão dos mesmos.
- 3- O plano individual de reforma deverá prever a garantia de capital.
- 4- O valor capitalizado das entregas é resgatável, nos termos legais, pelo trabalhador na data de passagem à reforma por invalidez ou por velhice concedida pela Segurança Social, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.
- 5- Ao resgate aplicar-se-á o regime previsto no código do imposto sobre pessoas coletivas, nomeadamente, no que respeita à conversão em renda vitalícia imediata mensal a favor e em nome do trabalhador de pelo menos dois terços do valor

- capitalizado.
- 6- Caso o trabalhador cesse o vínculo contratual com a empresa antes da passagem à situação de reforma, terá direito apenas a 90 % do valor capitalizado das entregas efetuadas pela empresa, havendo lugar à transferência desse montante para um novo veículo de financiamento à escolha do trabalhador.
- 7- As transferências a que se refere o número anterior só podem ocorrer desde que o novo veículo de financiamento cumpra os requisitos previstos neste AE, devendo ainda o veículo de financiamento de destino cumprir as condições e características fiscais do de origem, nomeadamente por o novo veículo ser um seguro de vida ou fundo de pensões.
- 8- Se a cessação do contrato de trabalho tiver ocorrido por despedimento com justa causa promovido pela empresa com fundamento em lesão de interesses patrimoniais da empresa, o trabalhador perde o direito ao valor previsto no número 6, até ao limite dos prejuízos que tiverem sido causados, sem necessidade de autorização expressa para que seja efetuada a compensação total ou parcial dos mesmos, salvo se o trabalhador tiver impugnado judicialmente o despedimento, caso em que não haverá lugar ao resgate do valor capitalizado nem à compensação, enquanto não transitar em julgado a decisão sobre o despedimento.
- 9- Em caso de morte do trabalhador, o valor capitalizado das entregas reverte para os beneficiários designados pelo trabalhador ou, na falta de designação, para os seus herdeiros legais.
- 10- Caso o plano individual de reforma e a lei o permitam, o trabalhador poderá efetuar contribuições voluntárias para o mesmo.

ANEXO VI

Tabela de correspondência entre as categorias do CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 2, de 15 de janeiro de 2012 e as categorias deste AE

Grupo	Categorias neste AE	Funções (ilustrativo) neste AE	Nível salarial neste AE	Categorias no CCT 2012	Banda salarial no CCT 2012
Gestão	Director(a) coordenador(a)	Director coordenador(a)	18	N/A	N/A
	Responsável área grau III	Chefe de serviços Responsável auditoria Responsável comercial Responsável técnico(a)	17	- Gestor comercial	B
	Responsável área grau II	Responsável comunicação Responsável informático Responsável jurídico Responsável marketing Responsável organização Responsável produção	16	- Gestor comercial	
	Responsável área grau I	Responsável recursos humanos Responsável financeiro(a) e administrativo(a) Responsável sinistros	15	- Gestor operacional	
	Coordenador(a) grau III	Chefe de secção Coordenador auditoria Coordenador comercial Coordenador comunicação Coordenador financeiro	14	Coordenador operacional	D
	Coordenador(a) grau II	Coordenador informático Coordenador jurídico Coordenador marketing Coordenador organização Coordenador produção	13		
	Coordenador grau I	Coordenador recursos humanos Coordenador sinistros Coordenador técnico	12		
Técnico	Técnico(a) grau IV	Gestor(a) comercial Analista Auditor(a) Atuário Jurista Programador(a) Técnico(a) comunicação Técnico(a) marketing Técnico(a) recursos humanos Gestor(a) de Projetos Técnico(a) risco Técnico(a) produto Técnico(a) informático Técnico(a) organização Técnico(a) segurança Subscritor(a)	15	- Gestor técnico/operacional/ comercial - Coordenador operacional - Técnico - Especialista operacional	B C D E
	Técnico(a) grau III	Técnico comercial Subscritor(a) Técnico de cobranças Perito de fraude Técnico(a) financeiro(a)	13	- Gestor técnico - Coordenador operacional - Especialista operacional - Técnico	
	Técnico(a) grau II	Analista legal Subscritor(a)	11 10	- Especialista operacional - Técnico	
	Técnico(a) grau I	Técnico de cobranças Técnico(a) financeiro(a)	9 8	- Coordenador operacional - Especialista operacional	

Operacional	Especialista operacional grau IV	Gestor(a) acordos Gestor(a) produção Gestor(a) sinistros Especialista operacional Secretário(a) Técnico(a) administrativo(a) Técnico(a) comercial	10	- Coordenador operacional - Especialista operacional	D E
	Especialista operacional grau III		8 7	Especialista operacional	
	Especialista operacional grau II		6	Especialista operacional	
	Especialista operacional grau I		5	Especialista operacional	
	Assistente operacional grau III	Administrativo(a) Assistente Operador(a) Assistente de sinistros	4	Assistente operacional	F
	Assistente operacional grau II		3		
	Assistente operacional grau I		2		
Apoio	Auxiliar geral		1	Auxiliar geral	G

Celebrado em Lisboa, no dia 29 de março de 2019.

Pela AIG Europe S.A. - Sucursal em Portugal:

Ana Gradiz Correia, procuradora.

Rita dos Reis Louro, procuradora.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores da Actividade Seguradora (STAS):

José Luís Coelho Pais, na qualidade de 1.º vice-presidente da direção.

Mário José Rúbio de Oliveira e Silva, na qualidade de 2.º vice-presidente da direção.

Carla Sofia Grilo Mirra, na qualidade de mandatária.

Pelo SISEP - Sindicato dos Profissionais de Seguros de Portugal:

António Carlos Videira dos Santos, na qualidade de mandatário.

Jorge Carlos da Conceição Cordeiro, na qualidade de mandatário.

Depositado em 17 de abril de 2019, a fl. 89 do livro n.º 12, com o n.º 88/2019, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Acordo de adesão entre a APA - Administração do Porto de Aveiro e outras e o Sindicato da Marinha Mercante, Indústrias e Energia - SITEMAQ ao acordo coletivo entre os mesmos empregadores e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Administrações Portuárias - SNTAP

Cláusula 1.^a

A APA - Administração do Porto de Aveiro, a APDL - Administração dos Portos do Douro, Leixões e Viana do Castelo, SA, a APFF - Administração do Porto da Figueira da Foz, SA, a APL - Administração do Porto de Lisboa, SA, a APS - Administração dos Portos de Sines e do Algarve, SA, a APSS - Administração dos Portos de Setúbal e Sesimbra, SA e o Sindicato da Marinha Mercante, Indústrias e Energia - SITEMAQ, acordam na adesão à revisão do acordo coletivo de trabalho entre a APA - Administração do Porto de Aveiro, e outras e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Administrações Portuárias - SNTAP, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 28, de 29 de julho de 2018.

Cláusula 2.^a

Para cumprimento do disposto na alínea g) do número 1 do artigo 492.º, conjugado com o artigo 496.º do Código do

Trabalho, declara-se que serão abrangidos pela presente convenção coletiva de trabalho seis administrações portuárias e potencialmente 27 trabalhadores/as, independentemente da natureza do respetivo vínculo laboral e regime de proteção social, filiados/as no Sindicato da Marinha Mercante, Indústrias e Energia - SITEMAQ.

Cláusula 3.^a

O presente acordo de adesão entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

Lisboa, 27 de março de 2019.

Pela APA - Administração do Porto de Aveiro:

Olinto Henrique da Cruz Ravara, na qualidade de presidente do conselho de administração com poderes delegados pelo conselho de administração em reunião de 24 de janeiro de 2019.

Pela APDL - Administração dos Portos do Douro, Leixões e Viana do Castelo, SA:

Guilhermina Maria da Silva Rego, na qualidade de presidente do conselho de administração com poderes delegados pelo conselho de administração em reunião de 28 de fevereiro de 2019.

Pela APFF - Administração do Porto da Figueira da Foz, SA:

Olinto Henrique da Cruz Ravara, na qualidade de presidente do conselho de administração com poderes delegados pelo conselho de administração em reunião de 24 de janeiro de 2019.

Pela APL - Administração do Porto de Lisboa, SA:

Maria Lídia Ferreira Sequeira, na qualidade de presidente do conselho de administração com poderes delegados pelo conselho de administração em reunião de 24 de janeiro de 2019.

Pela APSS - Administração dos Portos de Setúbal e Sesimbra, SA:

Maria Lídia Ferreira Sequeira, na qualidade de presidente do conselho de administração com poderes delegados pelo conselho de administração em reunião de 24 de janeiro de 2019.

Pela APS - Administração dos Portos de Sines e do Algarve, SA:

José Luís de Azevedo Cacho, na qualidade de presidente do conselho de administração com poderes delegados pelo conselho de administração em reunião de 1 de fevereiro de 2019.

Pelo Sindicato da Marinha Mercante, Indústrias e Energia - SITEMAQ:

António Alexandre Picareta Delgado, conforme credencial emitida em 21 de janeiro de 2019, na qualidade de man-

datário.

Depositado em 24 de abril de 2019, a fl. 89 do livro n.º 12, com o n.º 93/2019, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Acordo de adesão entre a APA - Administração do Porto de Aveiro e outras e o Sindicato dos Quadros Técnicos do Estado e de Entidades com Fins Públicos - STE ao acordo coletivo entre os mesmos empregadores e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Administrações Portuárias - SNTAP

Cláusula 1.^a

A APA - Administração do Porto de Aveiro, a APDL - Administração dos Portos do Douro, Leixões e Viana do Castelo, SA, a APFF - Administração do Porto da Figueira da Foz, SA, a APL - Administração do Porto de Lisboa, SA, a APS - Administração dos Portos de Sines e do Algarve, SA, a APSS - Administração dos Portos de Setúbal e Sesimbra, SA e o Sindicato dos Quadros Técnicos do Estado e de Entidades com Fins Públicos - STE, acordam na adesão à revisão do acordo coletivo de trabalho entre a APA - Administração do Porto de Aveiro, SA e outras e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Administrações Portuárias - SNTAP, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 28, de 29 de julho de 2018.

Cláusula 2.^a

Para cumprimento do disposto na alínea g) do número 1 do artigo 492.º, conjugado com o artigo 496.º do Código do Trabalho, declara-se que serão abrangidos pela presente convenção coletiva de trabalho seis administrações portuárias e potencialmente 52 (cinquenta e dois) trabalhadores/as, independentemente da natureza do respetivo vínculo laboral e regime de proteção social, filiado/a no Sindicato dos Quadros Técnicos do Estado e de Entidades com Fins Públicos - STE.

Cláusula 3.^a

O presente acordo de adesão entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

Lisboa, 27 de março de 2019.

Pela APA - Administração do Porto de Aveiro:

Olinto Henrique da Cruz Ravara, na qualidade de presidente do conselho de administração com poderes delegados pelo conselho de administração em reunião de 17 de janeiro de 2019.

Pela APDL - Administração dos Portos do Douro, Leixões e Viana do Castelo, SA:

Guilhermina Maria da Silva Rego, na qualidade de presidente do conselho de administração com poderes delegados pelo conselho de administração em reunião de 29 de janeiro de 2019.

Pela APFF - Administração do Porto da Figueira da Foz, SA:

Olinto Henrique da Cruz Ravara, na qualidade de presidente do conselho de administração com poderes delegados pelo conselho de administração em reunião de 17 de janeiro de 2019.

Pela APL - Administração do Porto de Lisboa, SA:

Maria Lúcia Ferreira Sequeira, na qualidade de presidente do conselho de administração com poderes delegados pelo conselho de administração em reunião de 17 de janeiro de 2019.

Pela APSS - Administração dos Portos de Setúbal e Sesimbra, SA:

Maria Lúcia Ferreira Sequeira, na qualidade de presidente do conselho de administração com poderes delegados pelo conselho de administração em reunião de 17 de janeiro de 2019.

Pela APS - Administração dos Portos de Sines e do Algarve, SA:

José Luís de Azevedo Cacho, na qualidade de presidente do conselho de administração com poderes delegados pelo conselho de administração em reunião de 23 de janeiro de 2019.

Pelo Sindicato dos Quadros Técnicos do Estado e de Entidades com Fins Públicos - STE:

Fernando António Valente Afonso de Oliveira e Maria Helena Correia da Silva Rodrigues, conforme credencial em anexo datada de 26 de março de 2019.

Depositado em 24 de abril de 2019, a fl. 89 do livro n.º 12, com o n.º 93/2019, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Acordo de adesão entre a APA - Administração do Porto de Aveiro e outras e o Sindicato Nacional dos Engenheiros, Engenheiros Técnicos e Arquitectos (SNEET) ao acordo coletivo entre os mesmos empregadores e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Administrações Portuárias - SNTAP

Cláusula 1.^a

A APA - Administração do Porto de Aveiro, a APDL - Administração dos Portos do Douro, Leixões e Viana do Castelo, SA, a APFF - Administração do Porto da Figueira

da Foz, SA, a APL - Administração do Porto de Lisboa, SA, a APS - Administração dos Portos de Sines e do Algarve, SA, a APSS - Administração dos Portos de Setúbal e Sesimbra, SA e o Sindicato Nacional dos Engenheiros, Engenheiros Técnicos e Arquitectos (SNEET), acordam na adesão à revisão do acordo coletivo de trabalho entre a APA - Administração do Porto de Aveiro, SA e outras e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Administrações Portuárias - SNTAP, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 28, de 29 de julho de 2018.

Cláusula 2.^a

Para cumprimento do disposto na alínea g) do número 1 do artigo 492.º, conjugado com o artigo 496.º do Código do Trabalho, declara-se que serão abrangidos pela presente convenção coletiva de trabalho seis administrações portuárias e potencialmente 1 trabalhador/a, independentemente da natureza do respetivo vínculo laboral e regime de proteção social, filiado/a no Sindicato Nacional dos Engenheiros, Engenheiros Técnicos e Arquitectos (SNEET).

Cláusula 3.^a

O presente acordo de adesão entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

Lisboa, 27 de março de 2019.

Pela APA - Administração do Porto de Aveiro:

Olinto Henrique da Cruz Ravara, na qualidade de presidente do conselho de administração com poderes delegados pelo conselho de administração em reunião de 17 de janeiro de 2019.

Pela APDL - Administração dos Portos do Douro, Leixões e Viana do Castelo, SA:

Guilhermina Maria da Silva Rego, na qualidade de presidente do conselho de administração com poderes delegados pelo conselho de administração em reunião de 29 de janeiro de 2019.

Pela APFF - Administração do Porto da Figueira da Foz, SA:

Olinto Henrique da Cruz Ravara, na qualidade de presidente do conselho de administração com poderes delegados pelo conselho de administração em reunião de 17 de janeiro de 2019.

Pela APL - Administração do Porto de Lisboa, SA:

Maria Lúcia Ferreira Sequeira, na qualidade de presidente do conselho de administração com poderes delegados pelo conselho de administração em reunião de 27 de dezembro de 2018.

Pela APSS - Administração dos Portos de Setúbal e Sesimbra, SA:

Maria Lúcia Ferreira Sequeira, na qualidade de presi-

dente do conselho de administração com poderes delegados pelo conselho de administração em reunião de 27 de dezembro de 2018.

Pela APS - Administração dos Portos de Sines e do Algarve, SA:

José Luís de Azevedo Cacho, na qualidade de presidente do conselho de administração com poderes delegados pelo conselho de administração em reunião de 19 de dezembro de 2018.

Pelo Sindicato Nacional dos Engenheiros, Engenheiros Técnicos e Arquitectos (SNEET):

Teresa Maria da Silva Ribeiro Marques de Oliveira Pinto, conforme credencial em anexo datada de 2 de abril de 2019.

Depositado em 24 de abril de 2019, a fl. 89 do livro n.º 12, com o n.º 92/2019, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Acordo de adesão entre a Caixabank, S.A. (Sucursal em Portugal) e a Federação do Sector Financeiro - FEBASE ao acordo coletivo entre várias instituições de crédito e a mesma federação sindical

Entre, de um lado, a Caixabank, S.A. (Sucursal em Portugal), pessoa colectiva n.º 980630436, com local de representação na Rua Tenente Valadim, 248, no Porto e, do outro lado, a Federação do Sector Financeiro - FEBASE, em representação dos sindicatos seus filiados Sindicato dos Bancários do Centro e Sindicato dos Bancários do Sul e Ilhas é celebrado, ao abrigo do artigo 504.º do Código do Trabalho, o presente acordo de adesão ao acordo colectivo de trabalho celebrado entre várias instituições de crédito e a Federação do Sector Financeiro - FEBASE, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 29, de 8 de agosto de 2016.

O presente acordo de adesão, para os efeitos das alíneas c) e g) do número 1 do artigo 492.º do Código do Trabalho refere o seguinte:

a) área geográfica: todos os estabelecimentos da empresa, existentes a nível nacional;

b) sector de actividade profissional de aplicação: Actividade de intermediação monetária (CAE Principal: 64190-R3), Actividades de factoring (CAE Secundário (2): 64991-R3) e edição de revistas e de outras publicações periódicas (CAE Secundário (1): 58140-R3) e profissões e categorias profissionais constantes do acordo colectivo de trabalho a que se adere;

c) empregadores abrangidos: 1;

d) número potencial de trabalhadores abrangidos: 37.

Lisboa, 1 de abril de 2019.

Pelo Caixabank, S.A. (Sucursal em Portugal):

Ricardo Simões Correia, na qualidade de mandatário.

Pela Federação do Sector Financeiro - FEBASE, em representação dos sindicatos seus filiados Sindicato dos Bancários do Centro e Sindicato dos Bancários do Sul e Ilhas:

Paulo de Amaral Alexandre.

Rui Santos Alves.

(Todos e cada um na qualidade de mandatários).

Depositado em 17 de abril de 2019, a fl. 89 do livro n.º 12, com o n.º 90/2019, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Acordo de adesão entre a Caixabank, S.A. (Sucursal em Portugal) e a Federação dos Sindicatos Independentes da Banca - FSIB ao acordo coletivo entre várias instituições de crédito e a mesma federação sindical

Entre, de um lado, o Caixabank, S.A. (Sucursal em Portugal), pessoa colectiva n.º 980630436, com local de representação na Rua Tenente Valadim, 248, no Porto e, do outro lado, a Federação dos Sindicatos Independentes da Banca - FSIB, em representação dos sindicatos seus filiados Sindicato Nacional dos Quadros e Técnicos Bancários e Sindicato Independente da Banca é celebrado, ao abrigo do artigo 504.º do Código do Trabalho, o presente acordo de adesão ao acordo colectivo de trabalho celebrado entre várias instituições de crédito e a Federação dos Sindicatos Independentes da Banca - FSIB, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 29, de 8 de agosto de 2016.

O presente acordo de adesão, para os efeitos das alíneas c) e g) do número 1 do artigo 492.º do Código do Trabalho refere o seguinte:

a) área geográfica: todos os estabelecimentos da empresa, existentes a nível nacional;

b) sector de actividade profissional de aplicação: Actividade de intermediação monetária (CAE Principal: 64190-R3), Actividades de factoring (CAE Secundário (2): 64991-R3) e edição de revistas e de outras publicações periódicas (CAE Secundário (1): 58140-R3) e profissões e categorias profissionais constantes do acordo colectivo de trabalho a que se adere;

c) empregadores abrangidos: 1;

d) número potencial de trabalhadores abrangidos: 37.

Lisboa, 22 de março de 2019.

Pelo Caixabank, S.A. (Sucursal em Portugal):

Ricardo Simões Correia, na qualidade de mandatário.

Pela Federação dos Sindicatos Independentes da Banca - FSIB em representação dos sindicatos seus filiados Sindicato Nacional dos Quadros e Técnicos Bancários e do Sindicato Independente da Banca:

Paulo Alexandre Gonçalves Marcos.
Fernando Monteiro Fonseca.

(Ambos na qualidade de mandatários).

Depositado em 15 de abril de 2019, a fl. 88 do livro n.º 12, com o n.º 85/2019, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Acordo de adesão entre a Caixabank, S.A. (Sucursal em Portugal) e o Sindicato dos Bancários do Norte - SBN ao acordo coletivo entre várias instituições de crédito e a Federação do Sector Financeiro - FEBASE e outro

Entre, de um lado, a Caixabank, S.A. (Sucursal em Portugal), pessoa coletiva n.º 980630436, com local de representação na Rua Tenente Valadim, 248, no Porto e, do outro lado, o Sindicato dos Bancários do Norte - SBN é celebrado, ao abrigo do artigo 504.º do Código do Trabalho, o presente acordo de adesão ao acordo coletivo de trabalho celebrado entre várias instituições de crédito e a Federação do Sector Financeiro - FEBASE, em representação do Sindicato dos Bancários do Centro, do Sindicato dos Bancários do Sul e Ilhas e do Sindicato dos Bancários do Norte, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 29, de 8 de agosto de 2016, cuja última revisão se encontra publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 10, de 15 de março de 2019.

O presente acordo de adesão, para os efeitos das alíneas c) e g) do número 1 do artigo 492.º do Código do Trabalho refere o seguinte:

- a) área geográfica: todos os estabelecimentos da empresa, existentes a nível nacional;
- b) sector de atividade profissional de aplicação: Atividade de intermediação monetária(CAE Principal: 64190-R3), Actividades de factoring (CAE Secundário (2): 64991-R3) e edição de revistas e de outras publicações periódicas (CAE Secundário (1): 58140-R3) e profissões e categorias profissionais constantes do acordo colectivo de trabalho a que se adere;
- c) empregadores abrangidos: 1;
- d) número potencial de trabalhadores abrangidos: 37.

Porto, 25 de março de 2019.

Pelo Caixabank, S.A. (Sucursal em Portugal):

Ricardo Simões Correia, na qualidade de mandatário.

Pelo Sindicato dos Bancários do Norte - SBN:

Mário Joaquim da Silva Mourão, presidente da direção.
José Manuel Alves Guerra da Fonseca, vice-presidente da direção.

Depositado em 17 de abril de 2019, a fl. 89 do livro n.º 12, com o n.º 89/2019, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Contrato coletivo entre a Associação Nacional de Revendedores de Combustíveis - ANAREC e a FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros - Retificação

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 9, de 8 de março de 2019, encontra-se publicado o contrato coletivo mencionado em epígrafe, o qual enferma de inexatidão, impondo-se, por isso, a necessária correção.

Assim, na página 696, onde se lê:

ANEXO I

Tabela salarial

Grupos	Âmbito profissional	Tabela
A	(...)	(...)
B	(...)	(...)
C	(...)	(...)
D	(...)	(...)
E	(...)	(...)
F	(...)	(...)
G	(...)	(...)
H	(...)	(...)
I	Abastecedor de combustíveis; Arrumador de parques; Caixa de balcão; Caixa de parques de estacionamento; Electricista pré-oficial do 1.º ano; Montador de pneus.	562,00 €
J	Guarda; Porteiro.	605,00 €
L	(...)	(...)
M	(...)	(...)
N	(...)	(...)
O	(...)	(...)

Deve ler-se:

ANEXO I

Tabela salarial

Grupos	Âmbito profissional	Tabela
A	(...)	(...)
B	(...)	(...)
C	(...)	(...)
D	(...)	(...)
E	(...)	(...)
F	(...)	(...)

G	(...)	(...)
H	(...)	(...)
I	Abastecedor de combustíveis; Arrumador de parques; Caixa de balcão; Caixa de parques de estacionamento; Electricista pré-oficial do 1.º ano; Montador de pneus.	605,00 €
J	Guarda; Porteiro.	600,00 €
L	(...)	(...)
M	(...)	(...)
N	(...)	(...)
O	(...)	(...)

DECISÕES ARBITRAIS

...

AVISOS DE CESSAÇÃO DA VIGÊNCIA DE CONVENÇÕES COLETIVAS

...

ACORDOS DE REVOGAÇÃO DE CONVENÇÕES COLETIVAS

...

JURISPRUDÊNCIA

...

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

I - ESTATUTOS

Sindicato das Indústrias e Afins - SINDEQ - Alteração

Alteração de estatutos aprovada em 16 de março de 2019, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 21, de 8 de junho de 2018.

CAPÍTULO I

Designação, âmbito geográfico e símbolos

Artigo 1.º

Designação, delimitação, âmbito e sede

1- O Sindicato das Indústrias e Afins, adiante designado

por SINDEQ, é a organização sindical constituída por todos os trabalhadores por conta de outrem que, nele se filiando voluntariamente, aceitem e defendam os princípios do sindicalismo democrático e exerçam a sua atividade laboral em estabelecimentos ou empresas das indústrias energéticas, químicas, farmacêuticas, têxteis e diversas, bem como de atividades complementares.

2- O SINDEQ abrange todo o território nacional e tem a sua sede no Porto.

Registado em 24 de abril de 2019, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 15, a fl. 188 do livro n.º 2.

II - DIREÇÃO

Associação Sindical dos Seguranças da Polícia Judiciária - ASSPJ - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 20 de novembro de 2018 para o mandato de três anos.

Presidente - Jaime Manuel da Silva Henrique Borges Pereira.

Vice-presidente - Pedro Miguel Vasconcelos Santos.

Secretário-geral - Luís Manuel Dias Ribeiro.

Vogal - Dário Gabriel Guerreiro Inácio.

Vogal - Teresa Sofia Vieira Alves.

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

I - ESTATUTOS

AECC - Associação Empresarial do Concelho de Cascais - Alteração

Alteração de estatutos aprovada em 14 de março de 2019, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 21, de 8 de junho de 2010.

CAPÍTULO I

Denominação, sede, âmbito e objeto

Artigo 1.º

A AECC - Associação Empresarial do Concelho de Cascais é uma entidade coletiva de direito privado e sem fins lucrativos, criada por tempo indeterminado, resultante da transformação da Associação Comercial do Concelho de Cascais, que, por sua vez, tinha já sucedido ao Grémio do Comércio do Concelho de Cascais, dos quais recebeu por transmissão todos os valores ativos e passivos.

Artigo 2.º

A associação tem a sua sede em Cascais, na Alameda dos Combatentes da Grande Guerra, 270, 2.º esquerdo, ou noutro local que a assembleia geral venha a determinar, e pode abrir secções ou delegações dentro dos limites do concelho de Cascais, onde o interesse o justifique.

Artigo 3.º

1- Esta associação é constituída ao abrigo e em conformidade com o disposto na lei e nela podem inscrever-se as entidades singulares ou coletivas que exerçam ou venham a exercer atividades económicas nos sectores do comércio, serviço e ou indústria, no concelho de Cascais.

2- Os associados podem agrupar-se em sectores, correspondentes a uma ou mais atividades.

3- Para formalização de novos sectores mostra-se necessário que se reúnam no mínimo cinco entidades, podendo ser pessoas singulares ou coletivas.

Artigo 4.º

A AECC tem por fim o estudo e a defesa dos interesses relativos aos seus associados, competindo-lhe, para tanto, promover e praticar tudo quanto possa contribuir para o respetivo progresso técnico, económico e social, designadamente:

a) Definir linhas gerais de atuação, defesa e harmonização de interesses dos empresários, bem como zelar pelo exercício comum dos respetivos direitos e obrigações;

b) Representar junto de outras entidades públicas e privadas, como órgãos do poder local, federações e confederações, os interesses dos associados;

c) Proporcionar, direta ou indiretamente, aos associados/participados, serviços destinados a apoiar e incentivar o respetivo desenvolvimento, nomeadamente, atuando como entidade prestadora de serviços externos na área da saúde e segurança no trabalho;

d) Organizar e manter atualizado o cadastro das empresas e recolher delas as informações necessárias ao funcionamento da associação;

e) Organizar a colaboração entre os associados, nos domínios do investimento, da pesquisa, da formação profissional e da organização do trabalho;

f) Organizar congressos, colóquios, seminários, conferências, reuniões e viagens de índole profissional para os associados, sempre que se justifique;

g) Editar publicações de interesse dos associados, difundindo conhecimentos de teor especializado;

h) Estudar e propor soluções para a problemática dos horários de funcionamento, para os diferentes ramos de atividades que representa;

i) Elaborar estudos necessários que visem promover soluções coletivas em questões de interesse geral, nomeadamente na regulamentação do trabalho, negociando e outorgando contratos coletivos de trabalho;

j) Prosseguir outros objetivos que sejam do interesse associativo, designadamente por via da atividade cooperativa e celebrando protocolos e parcerias com entidades diversas, destinados à prestação de serviços aos associados;

k) Coordenar e regular o exercício das atividades, representá-las e protegê-las das práticas de concorrência desleal lesivas do seu interesse e bom nome, bem como defender todos e quaisquer interesses relacionados com o seu objeto e que a associação considere legítimos para as atividades que representa;

l) Participar e integrar outras entidades públicas e privadas, como confederações, federações e associações, em defesa dos interesses dos associados;

m) Participar e desenvolver, projetos e programas de âmbito diverso, locais, regionais, nacionais, europeus e internacionais, que visem dinamizar e desenvolver o tecido empresarial do concelho de Cascais e colmatar as suas necessidades, atendendo à vertente de utilidade pública atribuída à AECC.

CAPÍTULO II

Associados

Artigo 5.º

1- Podem ser associados da AECC as pessoas singulares ou coletivas, ou quaisquer outras entidades, que com fins lucrativos e em harmonia com as prescrições legais, exerçam qualquer atividade económica nas áreas do comércio, serviços e ou indústria no concelho de Cascais ou que de alguma forma se relacionem com o concelho.

2- Podem ser associados honorários da AECC, os empresários do concelho de Cascais, que tendo ou não, a sua inscrição ativa nesta associação, tenham realizado algum feito importante em prol da mesma.

3- O associado honorário será nomeado pela assembleia-geral, sob proposta da direção, a qual fixará quais os termos, direitos e deveres decorrentes desta condecoração.

Artigo 6.º

A admissão dos sócios é da competência da direção, e efetua-se mediante pedido escrito do empresário que pretenda inscrever-se. O pedido deve ser acompanhado dos documentos necessários para comprovar o exercício de atividade económica no concelho.

Artigo 7.º

São direitos dos associados:

- a) Tomar parte nas assembleias gerais e nas reuniões gerais de sectores;
- b) Eleger e ser eleito para os cargos associativos;
- c) Requerer a convocação da assembleia geral e das reuniões gerais de setores, nos termos dos estatutos;
- d) Apresentar aos órgãos competentes da AECC as sugestões julgadas convenientes para a realização dos fins estatutários e requerer a sua intervenção para a defesa dos interesses dos associados;
- e) Frequentar a sede da AECC e utilizar todos os seus serviços, nas condições definidas pela direção;
- f) Usufruir de todos os benefícios e regalias que a associação deva proporcionar-lhe;
- g) Ter o direito de examinar as contas e os registos da associação, nas épocas para tal designadas;
- h) Desistir da sua qualidade de sócio, desde que apresente por escrito o pedido de demissão, ou por qualquer outra forma adequada demonstre essa sua intenção.

Artigo 8.º

São deveres dos associados:

- a) Pagar a joia e pontual e regularmente as quotas e outros encargos associativos devidos por prestação de serviços ou outros;
- b) Exercer os cargos associativos para que forem eleitos ou designados;
- c) Comparecer e tomar parte nas assembleias gerais e reuniões para que forem convocados;
- d) Prestar colaboração efetiva a todas as iniciativas que concorram para o prestígio e desenvolvimento da AECC e consecução dos seus fins;
- e) Cumprir as determinações dos órgãos associativos, bem como as emergentes destes estatutos.

Artigo 9.º

1- Perdem a qualidade de associado:

- a) Os que, por sua iniciativa, requeiram o cancelamento da inscrição, por escrito;
 - b) Os que tenham cessado a sua atividade na área desta associação;
 - c) Os que tenham praticado atos contrários aos objetivos desta associação ou suscetíveis de afetar gravemente o seu prestígio;
 - d) Os que, tendo em débito quaisquer encargos ou mais de três meses de quotas, não liquidarem tal débito dentro do prazo que lhes for comunicado.
- 2- No caso referido na alínea c) do número anterior, a exclusão compete à direção, após consulta dos restantes órgãos associativos.

3- A perda da qualidade de associado, não confere ao mesmo qualquer direito ao património da associação, ou ao reembolso das importâncias com que para ela tenha contribuído.

CAPÍTULO III

Disciplina associativa

Artigo 10.º

1- Os associados estão sujeitos às seguintes penalidades:

- a) Advertência por escrito;
 - b) Suspensão temporária dos seus direitos por um período, no máximo de 6 (seis) meses;
 - c) Expulsão.
- 2- Incorrem na sanção prevista na alínea a) os associados que de forma injustificada não cumpram os deveres previstos no artigo 8.º
- 3- Incorrem as sanções previstas nas alíneas b) e c), conforme a gravidade da infração, os associados que reincidirem na infração prevista no número anterior, os que não cumprirem o disposto nas alíneas c) e d) do artigo 9.º, e ainda os que pratiquem atos lesivos dos interesses e direitos da associação ou dos associados.

Artigo 11.º

1- A aplicação das penas previstas no artigo anterior é da competência da direção.

2- Com exceção da pena prevista na alínea a) do artigo supra, nenhuma sanção será aplicada ao associado, sem que lhe seja elaborado um prévio processo disciplinar.

3- O processo disciplinar será acionado mediante denúncia de qualquer associado, ou mediante conhecimento oficioso pela direção, dando origem a uma comunicação escrita, entregue ao associado, onde conste, de forma circunstanciada, os factos e a violação de deveres por este praticada.

4- O associado dispõe de 20 (vinte) dias, contados desde a data da notificação para apresentar defesa e arrolar os meios de prova que considere necessário.

5- Nos 20 (vinte) dias subsequentes, à apresentação de defesa, ou termo do prazo previsto no número anterior, a direção emitirá uma decisão final escrita e fundamentada, que

entregará ao associado.

6- O associado pode no prazo de 10 (dez) dias, após a comunicação da decisão final, recorrer da mesma para a assembleia geral, mediante requerimento escrito e fundamentado.

7- O requerimento deverá ser dirigido ao presidente da mesa da assembleia geral, o qual no período máximo de 60 (sessenta) dias convocará uma assembleia geral extraordinária para apreciação do recurso, salvo se o prazo para a realização da assembleia geral ordinária, não for superior a 90 (noventa) dias, caso em que incluirá o recurso na ordem de trabalhos da mesma.

8- Da aplicação das penas previstas nas alíneas b) e c) do artigo 10.º cabe ainda recurso, nos termos gerais para os tribunais.

Artigo 12.º

A falta, sistemática e ou reiterada, de pagamento das quotas devidas à associação, além de poder dar lugar às sanções previstas nas alínea b) e c) do artigo 10.º, não prejudica o recurso aos tribunais comuns para obtenção judicial das importâncias em dívida.

CAPÍTULO IV

Órgãos associativos

SECÇÃO I

Disposições gerais

Artigo 13.º

São órgãos sociais da associação:

- Assembleia geral;
- Direção;
- Conselho fiscal.

Artigo 14.º

Mandato

1- Os membros dos órgãos associativos são eleitos por três anos, em assembleia geral eleitoral.

2- A destituição e renúncia integral dos órgãos associativos durante a 1.ª (primeira) metade do mandato em curso implicam a interrupção do mesmo, e a convocação de eleições gerais para o início de novo mandato.

3- O desempenho das funções nos órgãos da associação é gratuito, sem prejuízo do reembolso das despesas de representação contraídas no desempenho dos cargos.

4- Podem fazer parte dos referidos órgãos, todos os associados que se encontrem no pleno gozo dos seus direitos associativos.

5- Cada associado não pode, simultaneamente, ser titular de mais de um órgão.

6- Qualquer membro dos órgãos associativos eleitos, ou representante da pessoa coletiva associada que faça parte dos mesmos, ainda que cesse, trespasse ou ceda as suas participações sociais, poderá conservar o mandato até à realização

de novas eleições, desde que o pagamento das quotas continue a ser assegurado e que para o efeito, seja ratificada essa continuidade em reunião conjunta da mesa da assembleia geral, da direção e do conselho fiscal.

7- No caso de representante de pessoa coletiva associada, a continuidade prevista no número anterior carece, ainda, da retificação dessa entidade.

Artigo 15.º

Cessação de funções

Os titulares dos órgãos eleitos cessam as suas funções por:

- a) Termo do mandato;
- b) Perda do mandato;
- c) Renúncia;
- d) Destituição.

Artigo 16.º

Perda de mandato

Os titulares dos órgãos associativos perdem o seu mandato nos seguintes casos:

- a) Incapacidade física ou psíquica, duradoura ou permanente, para desempenhar o cargo, no caso de pessoa singular;
- b) Perda da qualidade de associado, com os fundamentos previstos no artigo 9.º

2- Compete ao presidente da mesa da assembleia geral, no prazo de 10 (dez) dias, após conhecimento de alguma das situações referidas no número anterior, declarar a perda do mandato dos titulares dos órgãos.

Artigo 17.º

Renúncia ao mandato

Os titulares dos órgãos associativos podem renunciar ao mandato, desde que o expressem por escrito, ao presidente da mesa da assembleia geral.

Artigo 18.º

Destituição dos órgãos

1- Os órgãos associativos, no todo ou em parte, poderão ser destituídos por deliberação da assembleia geral, expressamente convocada para o efeito.

2- No caso de destituição integral dos órgãos sociais, a assembleia geral designa uma comissão, composta por 7 (sete) associados, que farão a gestão corrente da associação, até à tomada de posse dos novos membros eleitos.

3- Se a destituição integral dos órgãos sociais ocorrer durante a 1.ª (primeira) metade do mandato em curso, este interrompe-se, dando lugar a eleições gerais para contagem de novo mandato.

Artigo 19.º

Vacatura dos órgãos

1- Em caso de vacatura nos órgãos associativos da AECC, deverão realizar-se eleições parciais, para o preenchimento das vagas verificadas, a realizar no prazo máximo de 2 (dois) meses, contados da verificação.

2- O termo do mandato dos membros eleitos nas condições do número anterior coincidirá com os dos inicialmente eleitos.

Artigo 20.º

Processo eleitoral

1- A eleição dos membros dos órgãos sociais será feita, pelos associados na assembleia geral especificamente convocada para o efeito, por maioria absoluta dos associados presentes, em escrutínio secreto, de entre as listas completas e conjuntas, para a mesa da assembleia geral, para a direção e para o conselho fiscal, com especificação dos cargos a desempenhar.

2- Findo o período dos mandatos, os membros eleitos dos órgãos sociais conservar-se-ão no exercício dos seus cargos até que os novos membros sejam empossados.

3- As listas de candidatura aos órgãos associativos poderão ser propostas pela direção, pela comissão de gestão, no caso de destituição ou denúncia coletiva da direção, ou por um número de associados não inferior a 20 (vinte), sendo depois enviadas ao presidente da mesa da assembleia geral.

4- O processo eleitoral é fiscalizado por uma comissão eleitoral composta pelo presidente da mesa da assembleia geral e por um representante de cada uma das listas concorrentes, a qual será presidida pelo presidente da mesa da assembleia geral.

5- Esta comissão constitui-se logo após o termo do prazo de apresentação das candidaturas para os órgãos sociais.

6- Os associados impossibilitados de comparecer no ato eleitoral, podem exercer esse direito por correspondência, mediante envio do voto em subscrito fechado, dentro de outro envelope, com identificação e número do associado no exterior. O envelope deve estar endereçado ao presidente da mesa da assembleia geral e ser remetido de forma a assegurar a sua receção, antes da abertura das urnas de voto.

7- A identificação dos associados será feita através do cartão de associado, certidão emitida pela Conservatória do Registo Comercial, caso seja pessoa coletiva ou sujeita a registo, bilhete de identidade ou documento equivalente. A identificação poderá, ainda, ser feita por dois associados presentes.

8- O escrutínio será efetuado imediatamente após a conclusão da votação, pela mesa de voto, a qual é constituída pela mesa da assembleia geral, ou por outras pessoas, num número mínimo de duas, especificamente designadas pelo presidente da mesa da assembleia geral.

9- Os resultados são proferidos de seguida, devendo a mesa de voto redigir uma ata, da qual constará obrigatoriamente os resultados do escrutínio e quaisquer ocorrências extraordinárias que se verifiquem.

10- O recurso interposto com fundamento na irregularidade do ato eleitoral deverá ser apresentado, no prazo máximo de 24 (vinte e quatro) horas após o termo do ato eleitoral, ao presidente da comissão eleitoral.

11- A decisão da comissão eleitoral será comunicada aos recorrentes por escrito, no prazo de 24 (vinte e quatro horas), e afixada nas instalações da associação.

12- Da decisão da comissão eleitoral cabe recurso para o plenário dos órgãos sociais, os quais deverão reunir e proferir decisão conjunta do recurso, no prazo máximo de 10 (dez) dias.

13- As eleições respeitarão o disposto no presente artigo e o definido em regulamento eleitoral aprovado pela assembleia geral.

SECÇÃO II

Assembleia geral

Artigo 21.º

1- A assembleia geral é constituída por todos os associados no pleno gozo dos seus direitos e será dirigida por uma mesa composta por um presidente, um vice-presidente, dois secretários e um suplente.

2- Nenhum setor de atividade representado pela AECC poderá incluir mais de dois elementos neste órgão.

3- Incumbe ao presidente, para além do que resulta da lei e dos presentes estatutos, convocar as assembleias e dirigir os respetivos trabalhos.

4- O presidente poderá assistir às reuniões da direção sempre que o considere conveniente, mas sem direito a voto.

5- Cabe ao vice-presidente, auxiliar o presidente e substituí-lo nas suas faltas.

6- Cabe aos secretários, redigir as atas das assembleias, auxiliar e substituir o vice-presidente nas suas faltas.

Artigo 22.º

1- Compete à assembleia geral:

- a) Eleger a respetiva mesa, a direção e o conselho fiscal;
- b) Deliberar sobre o relatório da direção, dos balanços e contas de cada exercício, dos orçamentos e do respetivo parecer do conselho fiscal;
- c) Fixar e ou alterar as joias e as quotas a pagar pelos associados;
- d) Nomear, sob proposta da direção os associados honorários, e fixar os respetivos termos da condecoração;
- e) Pronunciar-se sobre todas as questões que nos termos legais ou estatutários, lhe sejam submetidos;
- f) Deliberar sobre a alteração dos estatutos e sobre a fusão ou dissolução da associação;
- g) Destituir a respetiva mesa, o conselho fiscal, a direção, ou qualquer dos membros dos órgãos associativos.

2- A assembleia geral reunir-se-á:

a) Ordinariamente, em março de cada ano, para apreciar e votar a aprovação do relatório e contas apresentado pela direção e o parecer do conselho fiscal referentes à gerência do ano anterior. No último trimestre do ano, quando deva ter lugar as eleições a que se refere a alínea a) do número 1.

b) Extraordinariamente, sempre que a sua mesa, a direção ou o conselho fiscal o julgue necessário, ou a pedido fundamentado e subscrito por 10 % ou 200 dos seus associados.

3- A convocação de qualquer assembleia geral deverá ser feita pelo presidente da mesa, ou seu substituto, por meio de aviso expedido para cada associado, preferencialmente por

e-mail ou aviso postal, para os associados que não dispõem de endereço eletrónico, sempre com antecedência mínima de 10 dias a contar da data em que a reunião terá lugar.

4- Da convocatória constará o dia, a hora e o local da reunião, bem como a ordem de trabalhos.

5- Não poderão ser tomadas deliberações estranhas à ordem de trabalhos.

6- A assembleia geral só poderá funcionar, em primeira convocatória, desde que esteja presente metade dos associados.

7- Não se verificando o condicionalismo previsto no número anterior, pode a assembleia funcionar com qualquer número de associados, em 2.^a (segunda) convocatória, 30 (trinta minutos) depois da hora marcada para a primeira.

8- As deliberações da assembleia geral são tomadas por maioria absoluta dos votos, dos associados presentes.

9- As deliberações sobre alterações dos estatutos, assim como as da destituição de qualquer membro dos órgãos associativos, carecem de $\frac{3}{4}$ (três quartos) dos votos dos associados presentes.

10- A destituição integral dos órgãos sociais e a dissolução da AECC só poderão ocorrer por deliberação da assembleia geral, extraordinariamente convocada para o efeito, e desde que envolvam o voto favorável de $\frac{3}{4}$ (três quartos) de todos os associados.

Artigo 23.º

São atribuições da mesa da assembleia:

- a) Convocar a assembleia geral, nos termos estatutários, e dirigir os seus trabalhos;
- b) Verificar a situação de regularidade das candidaturas aos cargos dos órgãos associativos;
- c) Dar posse aos órgãos diretivos;
- d) Assinar o livro de atas da assembleia geral.

SECÇÃO III

Direção

Artigo 24.º

Da direção

1- À direção compete a representação e gestão administrativa da AECC.

2- A direção é composta por sete membros efetivos, um presidente, um vice-presidente, tesoureiro e quatro vogais, para além de dois suplentes.

3- Nenhum setor de atividade poderá incluir mais de dois elementos neste órgão.

4- Na lista eleitoral serão indicados os cargos a desempenhar por cada associado diretor.

5- Compete à direção:

- a) Representar a AECC em juízo e fora dele;
- b) Criar, organizar e dirigir os serviços da AECC;
- c) Administrar bens e fundos da AECC;
- d) Cumprir as disposições legais e estatutárias e as deliberações da assembleia geral;
- e) Apresentar anualmente à assembleia geral, até fins de

março, o relatório e contas da gerência, com o parecer do conselho fiscal;

f) Elaborar até ao final de cada ano civil o orçamento, a ser votado pelo conselho fiscal e aprovado em assembleia geral;

g) Propor à assembleia geral, ouvidos o conselho fiscal e a mesa da assembleia geral, a tabela de joias e quotas a pagar pelos associados;

h) Propor à assembleia geral, ouvidos o conselho fiscal e a mesa da assembleia geral, a atribuição da condecoração de associado honorário, e respetivo regime;

i) Submeter à apreciação da assembleia geral as propostas que se mostrem necessárias;

j) Celebrar convenções coletivas de trabalho;

k) Constituir conselhos, comissões, grupos de trabalho ou outros órgãos, permanentes ou temporários;

l) Reunir com os conselhos das secções e outros eventualmente criados, sempre que tenha de deliberar sobre matérias específicas desses conselhos ou secções.

6- Para obrigar a AECC são necessárias e bastantes as assinaturas de dois membros da direção, sendo obrigatoriamente uma destas assinaturas a do presidente ou a do tesoureiro.

7- Os membros da direção respondem solidariamente pelas irregularidades cometidas no exercício das suas funções.

8- Ficam porém isentos de responsabilidades, aqueles que expressamente tenham votado contra as deliberações tomadas ou que, não tendo participado nas respetivas reuniões, consignem em ata a sua discordância, na primeira reunião em que participem e tomem conhecimento do facto.

Artigo 25.º

1- São, em especial, atribuições do presidente da direção:

- a) Representar a associação em juízo e fora dele;
- b) Convocar e presidir às reuniões da direção;
- c) Promover e coordenar os diversos setores das atividades da associação;
- d) Orientar superiormente os respetivos serviços;
- e) Exercer todas as outras funções que lhe sejam atribuídas pelos estatutos e regulamentos da associação.

2- Ao vice-presidente compete cooperar com o presidente, substituí-lo nas suas ausências ou impedimentos, ou funções por ele delegadas.

Artigo 26.º

1- A direção da associação reunirá sempre que julgue necessário, à convocação do seu presidente ou da maioria dos seus membros, mas obrigatoriamente uma vez em cada mês.

2- Haverá quórum deliberativo sempre que se encontrem presentes, pelo menos 4 (quatro) dos seus membros.

3- As decisões da direção são tomadas por maioria simples dos votos presentes, tendo o presidente voto de qualidade.

SECÇÃO IV

Conselho fiscal

Artigo 27.º

1- O conselho fiscal é composto por um presidente, um se-

cretário, um vogal, eleitos em assembleia geral de entre os associados de atividades diferentes.

2- Nenhum setor de atividade poderá incluir mais de dois elementos neste órgão.

Artigo 28.º

Compete ao conselho fiscal:

- a) Fiscalizar a atividade da AECC;
- b) Examinar, sempre que julgue conveniente e pelo menos trimestralmente, os livros de escrituração contabilística da associação e os serviços de tesouraria;
- c) Dar parecer sobre o relatório e contas anuais apresentados pela direção e, bem assim, sobre quaisquer assuntos que lhe sejam submetidos pela assembleia geral ou pela direção;
- d) Pronunciar-se sobre alterações no critério e montantes da quotização, antes de serem submetidos à assembleia geral;
- e) Fiscalizar o cumprimento das disposições legais e estatutárias;
- f) Assistir às reuniões da direção, ainda que sem voto.

Artigo 29.º

1- O conselho fiscal reúne ordinariamente uma vez em cada trimestre e extraordinariamente a convocação do seu presidente ou da maioria dos seus membros ou, ainda, a pedido da direção da associação.

2- Haverá quórum deliberativo desde que se encontrem presentes pelo menos 2 (dois) dos seus membros.

3- As deliberações do conselho fiscal serão tomadas por maioria simples dos membros presentes, cabendo ao presidente voto de qualidade.

CAPÍTULO V

Das secções

SECÇÃO I

Artigo 30.º

Ao abrigo do disposto na alínea *k*) do n. 5 do artigo 24.º, é constituído o conselho estratégico associativo, funcionando como um órgão de apoio à gestão da direção.

Artigo 31.º

Conselho estratégico associativo

1- O conselho estratégico associativo é um órgão de debate e reflexão estratégica, criado pela direção, que tem por objetivo analisar, refletir, debater e pronunciar-se sobre os grandes problemas e questões importantes que se deparam à atividade empresarial, à economia local, regional e nacional, à sociedade portuguesa em geral e à associação em particular, com vista a apoiar a direção na definição das grandes linhas estratégicas de orientação da atividade da associação.

2- O conselho estratégico associativo é composto por um presidente, um vice-presidente por ele nomeado, presidentes da assembleia e conselho fiscal, presidentes das secções e,

ainda, por membros designados pela direção, sob proposta do presidente, de entre personalidades de reconhecido mérito no concelho de Cascais, pertencentes a setores diversificados no meio local.

3- O número de membros a designar pela direção, nos termos do número 2, não poderá exceder metade do número total dos membros oriundos dos outros órgãos eleitos e das secções.

4- O conselho estratégico associativo será presidido pelo presidente da direção.

5- Em alternativa ao disposto no número anterior, o presidente do conselho estratégico associativo pode ser eleito, integrando para o efeito a lista do candidato a presidente da direção ou, sempre que a direção, por proposta do seu presidente, entenda propô-lo à assembleia geral.

6- O conselho estratégico associativo funcionará nos termos do regulamento interno que vier a ser aprovado pelo próprio conselho.

SECÇÃO II

Artigo 32.º

Secções e setores de atividade

1- Para tratamento de assuntos de interesse específico próprio e para defesa de interesses circunscritos, os associados podem agrupar-se em secções e setores, conforme referência no número 2 do artigo 3.º

2- Os associados, desde que em número no mínimo de 5 (cinco), poderão agrupar-se em secções e setores de atividade, consoante a área empresarial ou outra, a que se dedicar, de modo a constituírem setores, com a maior representatividade para a defesa dos seus legítimos anseios e estudo de problemas específicos e dos interesses bem diversificados dos vários ramos de atividade.

3- As secções locais e setores de atividade são parte integrante da AECC e constituem a sua razão de ser, na sua atuação, na defesa dos interesses específicos de cada um deles, não podendo adotar, em circunstância alguma, orientação contrária aos fins da associação.

Artigo 33.º

1- As secções e os setores serão geridos por um conselho constituído por 3 (três) ou 5 (cinco) associados eleitos entre as entidades inscritas nas correspondentes secções, conselho que terá assento nas reuniões de direção, com voto deliberativo, sempre que forem discutidos assuntos específicos da atividade das secções.

2- A eleição a que se refere este artigo realizar-se-á nos termos que vierem a ser definidos nos regulamentos privados das secções.

Artigo 34.º

Compete aos conselhos das secções e setores de atividade:

- a) Orientar e coordenar as atividades representadas nas secções, promovendo para isso as necessárias reuniões;
- b) Estudar os problemas relacionados com as atividades a que as secções respeitem;
- c) Emitir parecer sobre os assuntos que a direção da asso-

ciação submeter à sua consulta e prestar-lhe as informações que lhes forem solicitadas;

d) Submeter à consideração da direção os assuntos e iniciativas julgadas convenientes às atividades agrupadas;

e) Coordenar e harmonizar os interesses comuns dos respetivos membros.

Artigo 35.º

1- Os conselhos das secções e setores de atividade reunir-se-ão por iniciativa dos membros, sempre que o entendam ou a pedido do presidente ou da maioria dos membros da direção.

2- A direção da associação ou qualquer dos seus membros poderá assistir às reuniões dos respetivos conselhos e tomar parte na discussão dos assuntos tratados, mas sem direito a voto.

Artigo 36.º

1- As deliberações dos conselhos que extravasem a sua competência regulamentar carecem, para serem válidas, da homologação da direção da associação.

2- Antes de realizarem qualquer ato externo, os conselhos devem obter o prévio acordo e delegação de poderes da direção da associação.

CAPÍTULO VI

Regime financeiro

Artigo 37.º

Constituem receitas da associação:

a) O produto das joias e de todas as quotas dos associados, fixadas nos termos dos presentes estatutos;

b) O produto dos serviços especiais prestados aos associados;

c) Quaisquer fundos, valores patrimoniais, donativos ou legados que venham a ser constituídos ou atribuídos;

d) Quaisquer bens ou rendimentos não proibidos por lei, designadamente provenientes de acordos, contratos, protocolos ou outros instrumentos firmados com outras entidades públicas ou privadas.

Artigo 38.º

Constituem despesas da associação:

a) Todos os pagamentos relativos a pessoal, material, serviços e outros necessários à sua instalação, funcionamento e execução das suas finalidades estatutárias, desde que orçamentados e autorizados pela direção;

b) Os pagamentos respeitantes a subsídios, participações ou outros encargos resultantes de iniciativas próprias ou em ligação com outras entidades, públicas ou privadas, que se integrem no seu objetivo.

Artigo 39.º

O orçamento, elaborado pela direção, deverá ser aprovado pelo conselho fiscal e pela mesa da assembleia geral, antes de ser submetido à assembleia, e conterà o montante das receitas e despesas previsíveis para cada ano de atividade.

Artigo 40.º

1- O início e fecho das contas respeitam a cada ano civil.

2- As contas e respetivo relatório serão submetidos à apreciação da assembleia geral para a aprovação ou retificação até 31 de março.

CAPÍTULO VII

Disposições gerais

Artigo 41.º

1- Os casos e as dúvidas ou omissões provenientes da interpretação e execução destes estatutos e seus regulamentos serão resolvidos em reunião conjunta da mesa da assembleia geral, da direção e do conselho fiscal.

2- Também no tocante ao regulamento eleitoral será da competência da mesa da assembleia geral o esclarecimento das eventuais dúvidas e omissões.

Artigo 42.º

Alteração dos estatutos

1- Os presentes estatutos poderão ser revistos e alterados, a qualquer momento por imposição legal, ou no prazo de 1 (um) ano após o seu início de vigência, se for julgado conveniente, em reunião da assembleia geral expressamente convocada para o efeito.

2- A convocação da assembleia geral, para discutir e votar alterações estatutárias, deverá ser acompanhada do texto das alterações propostas.

CAPÍTULO VIII

Disposições finais - Dissolução e liquidação

Artigo 43.º

1- A associação dissolve-se por:

a) Deliberação, por maioria de $\frac{3}{4}$ (três quartos) dos associados, da assembleia geral devidamente convocada para o efeito;

b) Decisão judicial que declare insolvência.

2- Deliberada a dissolução, os órgãos sociais apenas podem praticar atos meramente conservatórios e os necessários à liquidação do património social e gestão de assuntos pendentes.

3- A assembleia geral incumbirá a direção, ou na falta desta designará uma comissão liquidatária composta por sete associados, de vender os bens necessários para saldar as dívidas da associação, e o remanescente do património será entregue, na qualidade de donativo, a uma instituição de beneficência da área da sede da associação, a designar pela própria assembleia.

Registado em 23 de abril de 2019, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 18, a fl. 142 do livro n.º 2.

Confederação do Turismo de Portugal (CTP) - Alteração

Alteração de estatutos aprovada em 12 de dezembro de 2018, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 15, de 22 de abril de 2018.

CAPÍTULO I

Designação, objectivos, âmbito e atribuições

Artigo 1.º

Designação

A Confederação do Turismo de Portugal (CTP), adiante somente designada por confederação, criada de harmonia com os princípios de liberdade de constituição, inscrição, organização, democracia interna e independência face ao Estado, estabelecidos pelo regime jurídico das associações, rege-se pelos presentes estatutos.

Artigo 2.º

Objectivos

São objectivos da confederação promover o estudo e debate de temas que interessem à actividade económica do turismo, contribuir para o diagnóstico e medidas adequadas à prossecução dessa estratégia, com vista à defesa dos interesses comuns dos seus associados, assumindo-se como sua legítima representante com o estatuto de parceiro social.

Artigo 3.º

Sede e delegações

1- A confederação tem sede em Lisboa e exerce as suas acções no plano interno em todo o território nacional.

2- A confederação poderá abrir delegações no território nacional ou no estrangeiro, mediante proposta do conselho directivo e aprovação da assembleia-geral.

Artigo 4.º

Constituição

1- A confederação abrange as federações, uniões e outras associações da actividade económica do turismo.

2- Podem ainda filiar-se na confederação os empregadores que desenvolvam actividade no turismo, nos termos previstos no número 5 do artigo 440.º do Código do Trabalho aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro e sucessivas alterações.

Artigo 5.º

Atribuições

1- A fim de prosseguir o seu objectivo de defesa interna e externa do turismo nacional, são atribuições da confederação:

a) Promover a harmonização dos interesses dos seus as-

sociados, dentro de um espírito de solidariedade, subsidiariedade e de apoio recíproco, para o exercício de direitos e obrigações comuns;

b) Representar os interesses comuns dos seus associados, em colaboração com os mesmos, junto de todas as entidades públicas ou privadas, nacionais, comunitárias ou internacionais;

c) Cooperar com as entidades referidas na alínea anterior com vista à realização de iniciativas de interesse mútuo;

d) Promover a formação profissional;

e) Contribuir para a divulgação, promoção e inovação dos produtos e serviços turísticos;

f) Elaborar diagnósticos e pareceres, divulgando os respectivos resultados e mantendo serviços de apoio informativo às empresas turísticas e à actividade em geral;

g) Promover o estudo e debate de temas que interessem e contribuam para o desenvolvimento, modernização e aumento da competitividade da actividade económica do turismo, favorecendo, designadamente, as abordagens multisectoriais e interdisciplinares;

h) Contribuir para a formação de políticas e estabelecimento de quadros de apoio favoráveis ao desenvolvimento da actividade turística e da economia nacional;

i) Nos termos da lei e do mandato que lhe venha a ser conferido pela associação ou associações confederadas, intervir em negociações colectivas de trabalho e celebrar convenções colectivas de trabalho;

j) Nos termos da lei, participar na elaboração da legislação do trabalho;

k) Exercer todas as demais actividades que não contrariem os objectivos definidos nos presentes estatutos e que não sejam proibidas por lei.

2- Na prossecução dos objectivos estatutários deve a confederação, em todas as matérias que sejam também atribuições das suas estruturas associativas filiadas, em razão do sector e, ou, da região que representam, obter parecer prévio destas, o qual tem carácter vinculativo, e no caso de serem proferidos pareceres contraditórios determinam o dever da confederação se abster de se pronunciar sobre as matérias objecto da consulta.

3- Com vista à prossecução das suas atribuições pode a confederação participar na criação e funcionamento de organismos especializados, assim como estabelecer formas de cooperação e colaboração com outras entidades representativas de actividades congêneres, económicas e sociais, nacionais ou comunitárias, ou internacionais.

CAPÍTULO II

Associados

Artigo 6.º

Dos associados da confederação

Podem ser associados da confederação as entidades mencionadas no artigo 4.º destes estatutos desde que paguem a respectiva quota.

Artigo 7.º

Associado prestígio

1- São associados prestígio as entidades que optem por pagar a quota prestígio, nos termos previstos no regulamento de jóias e quotizações.

2- Podem adquirir o estatuto de associado prestígio os associados que o solicitem mediante requerimento dirigido ao conselho directivo.

3- Com a aquisição do estatuto de associado prestígio os associados em causa têm o direito a receber da confederação um pacote de contrapartidas variável na proporção da quota prestígio efectivamente paga.

4- Para todos os efeitos, entende-se por «pacote de contrapartidas» o conjunto de regalias e benefícios, a definir anualmente pelo conselho directivo, o qual terá expressão, designadamente, ao nível de publicidade e promoção dos associados prestígio no âmbito das iniciativas promovidas pela própria confederação.

5- Com a aquisição do estatuto de associado prestígio, os associados adquirem direito a um número superior de votos, nos termos da alínea c) do número 9 do artigo 19.º infra.

6- O estatuto de associado prestígio considera-se automaticamente perdido nos casos em que:

a) O associado prestígio deixe de pagar a quota prestígio e, apesar de advertido para a sua regularização, não proceda ao respectivo pagamento no prazo de 30 dias a contar da notificação que lhe for dirigida para o efeito; ou

b) O associado prestígio expressamente solicite ao conselho directivo a perda desse estatuto.

7- Caso não se verifique nenhuma das circunstâncias previstas no artigo 11.º, o associado que perca o estatuto de associado prestígio, nos termos referidos no número anterior, manterá a sua qualidade de associado, pagando a quota correspondente.

Artigo 8.º

Admissão

1- Cabe ao conselho directivo deliberar a admissão:

a) Dos empregadores previstos no número 2 do artigo 4.º;

b) Das federações, uniões e outras associações cujo objecto estatutário seja exclusivamente a actividade do turismo.

2- A admissão das federações, uniões e outras associações cujo objecto estatutário não seja exclusivamente a actividade do turismo terá que ser deliberada em sede de assembleia-geral.

3- O pedido de admissão deverá ser acompanhado dos respectivos estatutos e de cópia autenticada do acto constitutivo.

4- Para efeito de admissão, nos termos do regulamento de jóias e quotizações, poderá ser solicitado aos requerentes outros elementos para avaliar a sua representatividade ou o seu volume de negócios, consoante os casos.

5- Da deliberação referida no número 1 cabe recurso para a assembleia-geral, a interpor pelo requerente ou por qualquer associado.

6- O recurso referido no número anterior será interposto

no prazo de 10 dias, contados da notificação da deliberação, no caso do requerente, ou do seu conhecimento, no caso de outros associados, mas nunca depois de decorridos 3 meses sobre a data da deliberação.

Artigo 9.º

Direitos dos associados

São direitos dos associados:

a) Participar na actividade da confederação nos termos estatutários;

b) Beneficiar, nos termos definidos em regulamento, dos serviços de informação, formação e assessoria técnica, económica, jurídica e de gestão, bem como das iniciativas desenvolvidas nesse domínio no âmbito da confederação;

c) Serem representados pela confederação perante as entidades públicas, privadas, comunitárias, estrangeiras ou internacionais, no âmbito definido nos presentes estatutos e sempre que o solicitem;

d) Eleger e ser eleitos para os órgãos sociais;

e) Requerer a convocação da assembleia-geral nos termos previstos no número 3 do artigo 19.º;

f) Publicitar a sua qualidade de associado da confederação, bem como utilizar o logótipo da confederação nos seus documentos e papel timbrado.

Artigo 10.º

Deveres dos associados

São deveres dos associados:

a) Contribuir financeiramente para a confederação nos termos estatutários e regulamentares;

b) Participar nas actividades da confederação nos termos estatutários, contribuindo para o seu bom funcionamento, nomeadamente através da remessa de informações relevantes para a actividade económica do turismo, quer estas sejam directamente solicitadas, quer por iniciativa própria;

c) Colaborar na concretização das deliberações tomadas pelos órgãos competentes da confederação;

d) Comunicar à confederação qualquer alteração que ocorra no seu âmbito de representação, bem como quaisquer alterações de estatutos e regulamentos, tratando-se de associações, uniões ou federações;

e) Comunicar as alterações do objecto social, tratando-se de outros associados, que não os referidos na alínea anterior.

Artigo 11.º

Perda da qualidade de associado

1- Perdem a qualidade de associado:

a) Aqueles que, voluntariamente e de acordo com os respectivos estatutos, expressem a vontade de deixar de estar filiados e notifiquem a confederação de tal decisão, por carta registada com aviso de recepção dirigida ao conselho directivo, com um pré-aviso de três meses;

b) Aqueles que forem excluídos em virtude de pena imposta na sequência de processo disciplinar;

c) Aqueles que, tendo em débito quotas referentes a um período superior a três meses ou outros encargos, não liqui-

dem as respectivas verbas no prazo, não inferior a 30 dias, que, por carta, lhes for fixado pelo conselho directivo ou não justificarem fundamentadamente, no mesmo prazo, a impossibilidade de o fazerem;

d) Aqueles que deixarem de preencher as condições necessárias para a admissão como associado.

2- Compete ao conselho directivo declarar a perda de qualidade de associado, cabendo-lhe ainda, no caso da alínea c) do número anterior, autorizar a readmissão, uma vez liquidados aqueles débitos.

3- No caso da alínea a) do número 1, o interessado, ao notificar a sua decisão, deverá liquidar as contribuições vencidas.

Artigo 12.º

Disciplina

1- Constitui infracção disciplinar, punível nos termos destes estatutos, o não cumprimento por parte dos associados de quaisquer dos deveres mencionados no artigo 10.º

2- Ao conselho directivo compete deliberar sobre a instauração do processo disciplinar e a aplicação das sanções previstas no artigo seguinte.

3- Da deliberação que aplique a sanção disciplinar cabe recurso a interpor pelo interessado para a assembleia-geral, com efeito suspensivo, no prazo de 30 dias a contar da notificação da aplicação da pena.

4- O arguido dispõe sempre do prazo de 20 dias, contados da notificação dos factos de que é acusado, para apresentar a sua defesa por escrito.

Artigo 13.º

Sanções disciplinares

1- As sanções aplicáveis, consoante a gravidade das infracções, são as seguintes:

- a) Advertência;
- b) Multa, até ao montante de seis meses de quotização;
- c) Exclusão.

2- A sanção prevista na alínea c) do número anterior só será aplicada aos casos de grave violação dos deveres dos associados.

3- Para efeitos do disposto no número anterior, consideram-se graves as situações previstas nas alíneas b), c) e d) do número 1 do artigo 11.º supra.

CAPÍTULO III

Organização

SECÇÃO I

Princípios gerais

Artigo 14.º

Órgãos sociais

1- São órgãos da confederação:

- a) A assembleia-geral;
- b) O conselho directivo;
- c) O conselho fiscal.

2- São órgãos consultivos da confederação as comissões especializadas.

3- Os representantes dos associados eleitos para os órgãos sociais podem ser substituídos por indicação expressa dos representados, nos termos definidos no número 5 do artigo 16.º, desde que exista assentimento expresso do presidente do conselho directivo e do presidente do órgão para o qual ser requer a substituição.

4- Os membros dos órgãos sociais não são remunerados.

SECÇÃO II

Eleição dos órgãos sociais e sua destituição

Artigo 15.º

Eleição

1- Os membros da mesa da assembleia-geral, do conselho directivo e do conselho fiscal são eleitos pela assembleia-geral, por escrutínio secreto, por um período de três anos.

2- Nenhum associado pode ser eleito no mesmo mandato para mais de um órgão social.

3- Findo o período dos respectivos mandatos os membros dos corpos sociais conservar-se-ão no exercício dos seus cargos até que os novos membros sejam eleitos e empossados.

4- A apresentação das listas de candidatura, que terá de se reportar a todos os órgãos sociais, será feita ao presidente da mesa da assembleia-geral até dez dias antes do dia marcado para a eleição dos mesmos.

5- Só podem integrar os órgãos sociais da confederação, a que se referem as alíneas a) a c) do número 1 do artigo 14.º, os representantes dos associados, preferencialmente seus dirigentes, ou membros dos órgãos sociais, desde que devidamente mandatados.

6- Das listas de candidatura devem constar a designação dos associados a eleger, bem como do seu representante, os respectivos cargos a que se candidatam e a expressa aceitação dos candidatos.

7- O presidente da mesa da assembleia-geral fixará, na convocatória da assembleia-geral eleitoral, a hora do início da votação e encerramento da urna, em termos que assegurem a realização dos fins para que foi convocada.

8- Após o encerramento do escrutínio proceder-se-á à contagem dos votos, considerando-se eleitos os candidatos da lista mais votada, cuja proclamação deverá ser feita pela mesa da assembleia-geral, devendo a respectiva posse ocorrer no prazo de 15 dias.

Artigo 16.º

Destituição e renúncia

1- A destituição de órgãos sociais eleitos ou de qualquer dos seus membros antes do final do mandato só poderá ter lugar em assembleia-geral expressamente convocada para o efeito e para ser válida necessita de obter voto favorável de, pelo me-

nos, metade do número total dos votos dos associados.

2- Se qualquer órgão social, por virtude de destituição ou renúncia expressa dos seus membros, ficar reduzido a menos de dois terços da sua composição, a eleição para preenchimento dos cargos até ao termo desse mandato efectuar-se-á dentro dos 40 dias subsequentes à ocorrência das vacaturas.

3- Se a destituição abranger a totalidade do conselho directivo, a assembleia designará uma comissão administrativa, composta por cinco elementos, à qual competirá a gestão corrente da confederação, até à realização de novas eleições e posse dos eleitos.

4- A renúncia de qualquer membro de um órgão social deverá ser comunicada por carta registada ao presidente da mesa da assembleia-geral, e a renúncia deste deverá ser comunicada ao presidente do conselho fiscal pela mesma forma.

5- Sem prejuízo do disposto no número 2, faltando definitivamente algum membro de qualquer órgão social por renúncia ou causa impeditiva de carácter permanente, proceder-se-á à sua substituição por cooptação no órgão onde se verificou a vacatura, de entre os associados, sendo esta cooptação submetida a ratificação na assembleia-geral seguinte.

SECÇÃO III

Assembleia-geral

Artigo 17.º

Constituição

1- A assembleia-geral é constituída por todos os associados no pleno gozo dos seus direitos sociais.

2- Cada associado deverá assegurar a sua participação na assembleia-geral por um representante, salvo no caso das uniões e federações que se farão representar por um elemento de cada associação que as constitua sendo, contudo, o direito de voto exercido por apenas um deles devidamente credenciado para o efeito.

3- O atraso no pagamento da quotização por período superior a três meses e a falta de credencial impedem o exercício do direito de voto.

4- Para efeitos do disposto no número 1, será afixada na sede e nas delegações da confederação, até dois dias depois daquele em que for feita a convocação, a lista dos associados no pleno gozo dos seus direitos sociais, rubricada pelo presidente da mesa da assembleia-geral.

5- Eventuais reclamações relativas à lista de associados deverão ser apresentadas por escrito, no prazo de dois dias, ao presidente da mesa da assembleia-geral e decididas por este até ao dia anterior ao designado para a reunião.

6- A lista dos associados referida no número 4, depois de introduzidas as rectificações resultantes da precedência de eventuais reclamações, servirá para verificar a participação na assembleia-geral.

Artigo 18.º

Competências

Compete à assembleia-geral:

a) Eleger a respectiva mesa composta por um presidente, um vice-presidente e um secretário, bem como os membros dos diversos órgãos sociais elegíveis, e proceder à sua destituição nos termos da lei e dos estatutos;

b) Deliberar sobre a admissão a associados, das federações, uniões e outras associações cujo objecto estatutário não seja exclusivamente a actividade do turismo, nos termos do número 2 do artigo 8.º;

c) Definir as linhas gerais de orientação da confederação de acordo com os legítimos interesses dos associados, no quadro de finalidades previstas nos estatutos;

d) Deliberar sobre o plano de actividades e orçamento, bem como sobre o relatório anual e contas, estes últimos acompanhados do parecer emitido pelo conselho fiscal, que o conselho directivo lhe apresentará;

e) Fixar, nos termos do artigo 39.º, a jóia e as quotizações a pagar pelos associados;

f) Deliberar sobre a alteração de estatutos e a dissolução e liquidação da confederação;

g) Deliberar a atribuição de remuneração a um ou mais membros da comissão executiva, nos termos do número 2 do artigo 30.º, bem como a sua eventual sujeição ao regime de exclusividade;

h) Exercer todas as demais funções que lhe sejam atribuídas pela lei e pelos estatutos e as que não sejam da competência de outros órgãos sociais.

Artigo 19.º

Funcionamento

1- A assembleia-geral reúne ordinariamente duas vezes por ano, para discussão e votação do relatório anual e contas e para discussão e votação do plano de actividades e orçamento, respectivamente, até 31 de março e até 15 de dezembro.

2- A assembleia-geral reúne de três em três anos, até 31 de março, para fins eleitorais, nos termos do artigo 15.º

3- A assembleia-geral reúne extraordinariamente sempre que para tal for convocada pelo presidente da mesa, a requerimento de qualquer dos demais órgãos sociais ou dos associados, desde que estes últimos representem, pelo menos, um terço dos votos dos associados.

4- Salvo nos casos especiais previstos nos estatutos, a assembleia-geral só pode funcionar em primeira convocação desde que esteja presente ou representada, pelo menos, metade do número total dos votos dos associados.

5- Não se verificando as presenças referidas no número anterior, a assembleia-geral funcionará, em segunda convocatória, trinta minutos depois da hora marcada, com qualquer número de associados.

6- Nos casos em que a assembleia-geral tenha sido convocada a requerimento dos associados, só poderá funcionar, mesmo em segunda convocação, se estiverem presentes pelo menos dois terços dos requerentes.

7- Nas assembleias não eleitorais é permitida a representação dos associados por procuração passada a outro associado não podendo, no entanto, nenhum associado representar mais do que um. Nas assembleias eleitorais não existem

quaisquer limites à representação.

8- As federações, uniões e associações têm direito a um maior número de votos, sendo que, em relação a estes associados, é atribuído um número de votos inferior, nos casos em que, por razões orçamentais, económicas e financeiras, tenha sido aprovado em assembleia-geral uma redução no montante da quota devida.

9- Nos termos e para os efeitos do disposto no número anterior, os associados têm direito ao seguinte número de votos:

a) As federações, as uniões e as associações, têm direito, cada uma, ao seguinte número de votos:

- i) 50 votos, se forem de âmbito nacional;
- ii) 20 votos, se forem de âmbito regional;
- iii) 10 votos, se forem de âmbito local.

b) Os empregadores que sejam associados nos termos do número 2 do artigo 4.º supra têm direito a 10 votos;

c) As entidades referidas nas alíneas anteriores que adquirirem o estatuto de associado prestígio, nos termos do disposto no artigo 7.º, terão direito, cada uma, a 7 votos;

d) Os associados aos quais se aplique a regra prevista no número 3 do artigo 2.º do Regulamento de Jóias e Quotizações terão direito apenas a metade dos votos que lhes caberiam nos termos das alíneas a) e b) supra.

Artigo 20.º

Convocatória e ordem do dia

1- A convocatória para qualquer reunião da assembleia-geral será feita por qualquer meio idóneo, passível de registo e admitido por lei, com a indicação do dia, hora e local da reunião e da respectiva ordem de trabalhos, bem como da lista a que se refere o número 4 do artigo 17.º

2- A convocatória de assembleias-gerais eleitorais ou para alteração dos estatutos só poderá fazer-se por meio de aviso postal expedido com antecedência mínima de 30 dias.

3- Se da ordem de trabalhos constar qualquer proposta de alteração de estatutos, ou outro tipo de proposta subscrita por quaisquer órgãos sociais, devem estas ser remetidas conjuntamente com a convocatória.

Artigo 21.º

Deliberações

1- As deliberações da assembleia-geral são tomadas por maioria absoluta de votos dos associados presentes e representados, salvo os casos expressamente previstos nestes estatutos.

2- A votação não será secreta, excepto nos casos referidos no número seguinte ou em que essa forma de votação seja requerida por um mínimo de três associados.

3- A votação será obrigatoriamente secreta sempre que respeite a eleições de membros dos órgãos sociais ou a matérias disciplinares.

4- No acto de votação, cada associado entregará um número de boletins de voto igual ao número de votos que lhe competir.

SECÇÃO IV

Conselho directivo

Artigo 22.º

Composição

1- O conselho directivo é um órgão colegial composto por um número ímpar de membros, dos quais um presidente, quatro ou seis vice-presidentes e quatro ou seis vogais.

2- O mesmo associado não pode ser reeleito mais de duas vezes para mandatos sucessivos como presidente do conselho directivo, sendo o impedimento extensivo ao titular.

Artigo 23.º

Competências

1- O conselho directivo dispõe de amplos poderes para assegurar a representação e a gestão da confederação.

2- Compete ao conselho directivo em particular:

a) Definir, orientar e fazer executar a actividade da confederação, de acordo com as linhas gerais traçadas pela assembleia-geral;

b) Cumprir e fazer cumprir as disposições legais e estatutárias, as deliberações da assembleia-geral e as suas próprias resoluções;

c) Representar a confederação em juízo e fora dele;

d) Submeter à assembleia-geral as propostas sobre os valores e critérios de quotizações e os planos de acção a médio e longo prazo;

e) Definir, anualmente, o conjunto de regalias e benefícios que integram o «pacote de contrapartidas», previsto no número 4 do artigo 7.º;

f) Submeter à assembleia-geral, depois de obtido o parecer do conselho fiscal, o relatório e contas do exercício;

g) Apresentar à assembleia-geral todas as propostas que julgue necessárias ou que sejam determinadas pelos estatutos;

h) Admitir associados, nos termos do número 1 do artigo 8.º, e exercer em relação a eles a competência definida nos estatutos;

i) Submeter à assembleia-geral o plano anual de actividades e orçamento;

j) Criar, quando tal se mostrar necessário ou conveniente, comissões especializadas, nos termos do artigo 29.º;

k) Em geral, praticar todos os actos convenientes ao prosseguimento dos fins da confederação e ao desenvolvimento do turismo e economia nacionais;

l) Designar e destituir os membros da comissão executiva e fixar as respectivas remunerações.

3- O presidente do conselho directivo é designado presidente da confederação.

4- Compete em especial ao presidente do conselho directivo a representação institucional da confederação, a presidência dos congressos por ela organizados, a convocatória e a direcção dos trabalhos nas reuniões do conselho directivo.

Artigo 24.º

Funcionamento

1- O conselho directivo reúne ordinariamente pelo menos uma vez de dois em dois meses e extraordinariamente sempre que convocado pelo presidente da confederação, e só

pode deliberar com a presença da maioria dos seus titulares.

2- As deliberações são tomadas por maioria dos votos presentes, gozando o presidente do voto de qualidade.

3- O presidente executivo e o secretário-geral participam nas reuniões do conselho directivo sem direito a voto.

SECÇÃO V

Conselho fiscal

Artigo 25.º

Composição

O conselho fiscal é constituído por um presidente, um vice-presidente e um vogal.

Artigo 26.º

Competências

1- Compete ao conselho fiscal:

a) Fiscalizar os actos do conselho directivo e da comissão executiva;

b) Emitir parecer em relação aos problemas sobre que for consultado e chamar a atenção do conselho directivo para qualquer assunto que entenda dever ser ponderado;

c) Prestar parecer sobre os relatórios e contas a submeter à assembleia-geral;

d) Solicitar a convocação da assembleia-geral quando julgue necessário.

2- Exercer todas as demais competências que lhe sejam cometidas por lei ou pelos estatutos.

Artigo 27.º

Funcionamento

1- O conselho fiscal reunirá sempre que for convocado pelo seu presidente, para apreciação e verificação das contas, documentos e valores, e só pode deliberar com a presença da maioria dos seus titulares.

2- As deliberações são tomadas por maioria dos titulares presentes.

3- Em caso de empate, o presidente, para além do seu voto, disporá de voto de qualidade.

Artigo 28.º

Revisor oficial de contas

O conselho fiscal poderá sempre que o pretenda ser assessorado por um revisor oficial de contas, contratado para o efeito pela confederação.

SECÇÃO VI

Órgãos consultivos

Artigo 29.º

Comissões especializadas

1- As comissões especializadas são órgãos consultivos da

confederação.

2- O conselho directivo poderá criar comissões especializadas, permanentes ou temporárias, destinadas a analisar, estudar e acompanhar problemas sectoriais, regionais ou de âmbito geral.

3- As comissões especializadas são compostas pelos associados que manifestarem interesse em nelas participar e são presididas por um membro do conselho directivo.

4- Sem prejuízo do disposto no número anterior, as comissões especializadas poderão ser também presididas por um ou mais membros da comissão executiva.

5- As comissões especializadas podem criar o seu próprio regulamento interno.

SECÇÃO VII

Comissão executiva

Artigo 30.º

Composição e regime dos membros da comissão executiva

1- A confederação integra ainda uma comissão executiva, equipa operacional de profissionais de reconhecida competência, constituída por três membros, designados pelo conselho directivo.

2- Nos termos da alínea g) do artigo 18.º a assembleia-geral determina quais os membros da comissão executiva que deverão ser remunerados e os que ficarão sujeitos ao regime de exclusividade.

3- Os membros da comissão executiva exercerão as respectivas funções em regime de comissão de serviço.

4- Os membros da comissão executiva dependem hierárquica e funcionalmente do conselho directivo.

5- O presidente da comissão executiva tem a designação de presidente executivo e estatuto de director para os necessários e legais efeitos de participação das comissões do Conselho Económico e Social, que a confederação integra como parceiro social.

6- O cargo de presidente da comissão executiva pode ser exercido em acumulação de funções com o cargo de presidente do conselho directivo.

Artigo 31.º

Funcionamento

A comissão executiva reúne quinzenalmente, nos termos do regulamento a aprovar na primeira reunião, e sempre que seja pedida ao presidente executivo a sua convocação, por um dos outros membros.

Artigo 32.º

Delegação de competências

Sem prejuízo de poderem ser avocadas em qualquer momento, consideram-se delegadas na comissão executiva as seguintes competências próprias do conselho directivo:

a) Criar, organizar e dirigir os serviços da confederação e contratar o pessoal técnico e administrativo;

b) Executar as deliberações do conselho directivo;

c) Elaborar as propostas de orçamento e planos de actividades, bem como de relatórios de gestão e as contas do exercício;

d) Participar nas reuniões dos órgãos do Conselho Económico e Social em representação da confederação.

Artigo 33.º

Relações da comissão executiva com o conselho directivo

A comissão executiva informará de dois em dois meses o conselho directivo sobre a situação da confederação, a evolução dos principais indicadores de gestão, no âmbito dos respectivos planos operacionais, referindo, nomeadamente, as actividades realizadas no período.

SECÇÃO VIII

Secretário-geral

Artigo 34.º

Secretário-geral

1- O secretário-geral é designado pelo conselho directivo de quem depende hierárquica e funcionalmente e exerce funções em regime de comissão de serviço.

2- Compete nomeadamente ao secretário-geral:

a) Coordenar os serviços administrativos da confederação de acordo com as disposições legais e regulamentares aplicáveis, bem como com as orientações e deliberações do conselho directivo e da comissão executiva;

b) Lavrar as actas das reuniões dos órgãos sociais e da comissão executiva;

c) Zelar pela guarda, boa organização e conservação dos livros de actas e demais documentos da confederação;

d) Representar a confederação por delegação do presidente executivo, sempre que para o efeito for designado, nomeadamente em comissões do Conselho Económico e Social ou outras comissões em que a confederação possa ser representada a nível técnico.

3- O secretário-geral pode integrar a comissão executiva.

CAPÍTULO IV

Regime financeiro

Artigo 35.º

Exercício

O ano social coincide com o ano civil.

Artigo 36.º

Receitas

Constituem receitas da confederação:

a) As jóias a pagar por inscrições;

b) As quotizações;

c) As participações específicas correspondentes ao pagamento de serviços acordados entre os filiados e a confederação;

d) Os valores que, por força da lei, regulamento ou disposição contratual ou administrativa, lhe sejam atribuídos, a título gratuito ou oneroso;

e) As contribuições regulares, ou não, de quaisquer empresas ou outras organizações;

f) Os rendimentos eventuais e donativos que lhe sejam atribuídos e aceites;

g) As receitas derivadas da prestação de serviços aos seus associados.

Artigo 37.º

Despesas

Constituem despesas da confederação:

a) Os encargos com pessoal, material, serviços e outros custos necessários à instalação, funcionamento e execução das suas atribuições estatutárias, desde que orçamentalmente previstos e autorizados;

b) A remuneração dos membros da comissão executiva, nos termos destes estatutos;

c) Os pagamentos respeitantes a subsídios, participações ou outros encargos resultantes de iniciativas próprias ou em ligação com outras entidades, públicas ou privadas, que se integrem no seu objectivo.

Artigo 38.º

Orçamentos

O orçamento ordinário e os orçamentos suplementares que se mostrem necessários carecem da aprovação da assembleia-geral nos termos previstos nos estatutos.

Artigo 39.º

Jóias e quotizações

1- O regime de jóias e quotizações será fixado de harmonia com regulamento próprio e em função das necessidades orçamentais, podendo o valor da quota exigível variar consoante a dimensão representativa ou económica dos associados.

2- O regulamento a que se refere o número anterior é aprovado e alterado pela assembleia-geral.

CAPÍTULO V

Disposições gerais e transitórias

Artigo 40.º

Forma de obrigar a confederação

1- Excepto em assuntos de gestão corrente, nomeadamente para o levantamento de importâncias depositadas nos bancos, para o que é suficiente a assinatura do presidente executivo e um dos membros da comissão executiva, para obrigar a confederação são necessárias e suficientes a assinatura do presidente do conselho directivo, ou por delegação deste ou de quem o substitua, e de um vice-presidente do conselho directivo.

2- Pode ainda o conselho directivo delegar em membros

da comissão executiva actos de vinculação, através de procuração genérica ou especial para cada caso, de que conste expressamente a competência delegada.

Artigo 41.º

Alteração dos estatutos

A alteração de estatutos só pode ser feita em assembleia-geral, expressamente convocada para o efeito, e necessita do voto favorável de, pelo menos, três quartos do número de votos dos associados presentes.

Artigo 42.º

Dissolução e liquidação

1- A confederação só poderá ser dissolvida mediante o voto favorável de três quartos do número total de associados, em reunião da assembleia-geral expressamente convocada para o efeito.

2- Em caso de dissolução, o património da confederação será atribuído às associações e uniões confederadas.

Artigo 43.º

Norma transitória

Todas as alterações introduzidas, nomeadamente no artigo 14.º, secções VII e VIII, capítulo III, e no que respeita à eliminação do conselho de presidentes e do senado empre-

sarial, só entrarão em vigor com o primeiro acto eleitoral posterior à presente alteração estatutária.

Registado em 16 de abril de 2019, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 16 a fl. 142 do livro n.º 2.

**Associação Portuguesa das Bebidas Refrescantes
Não Alcoólicas - PROBEB - Alteração**

Alteração de estatutos aprovada em 14 de março de 2019, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 17, de 8 de maio de 2018.

Artigo 25.º

1- O conselho fiscal é constituído no mínimo por dois e no máximo por três membros, dos quais um presidente.

2- O conselho fiscal poderá ser coadjuvado por um revisor oficial de contas ou contabilista certificado.

Registado em 18 de abril de 2019, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 17, a fl. 142 do livro n.º 2.

II - DIREÇÃO

...

COMISSÕES DE TRABALHADORES

I - ESTATUTOS

...

II - ELEIÇÕES

SPdH - Serviços Portugueses de Handling, SA - Substituição

Na composição da comissão de trabalhadores da SPdH - Serviços Portugueses de Handling, SA, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 27, de 22 de julho de 2018,

eleita para o mandato de dois anos, foi efetuada a seguinte substituição:

Ricardo Alexandre Cardador Nunes Barreira Maria, SPdH n.º 29056/9 é substituído por:

Luísa Maria Gomes Borba, SPdH n.º 24013/5.

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

I - CONVOCATÓRIAS

De Heus - Nutrição Animal, 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 SINTAB - Sindicato dos Trabalhadores da Agricultura e das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Tabacos de Portugal, 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 9 de abril de 2019, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho, na empresa De Heus - Nutrição Animal, SA.

«Nos termos e para os efeitos do disposto no artigo 27.º da Lei n.º 102/2009 de 10 de setembro, convocam-se todos os trabalhadores da empresa: De Heus - Nutrição Animal, SA, para a eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho, a realizar no dia, 9 de julho de 2019, na sede da empresa, sita Estrada Nacional, 3, 25,6 km, Vila Chã de Ourique, nos períodos das oito às nove horas e das quinze às dezassete horas».

Monteiro, Ribas - Indústrias, SA - Convocatória

Nos termos da alínea *a)* do número 1 do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, procede-se à publicação da comunicação efetuada pelo Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Ambiente do Norte - SITE - Norte, ao abrigo do número 3 do

artigo 27.º da lei supracitada, recebida nesta Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 10 de abril de 2019, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho, na empresa, Monteiro, Ribas - Indústrias, SA.

«Com antecedência mínima de 90 dias, exigida no número 3 do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009, comunicamos que no dia 9 de julho de 2019, realizar-se-á na empresa Monteiro, Ribas - Indústrias SA o acto eleitoral com vista à eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho».

Newspring Services, SA - Convocatória

Nos termos da alínea *a)* do número 1 do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, procede-se à publicação da comunicação efetuada pelo Sindicato Nacional dos Profissionais de Seguros e Afins - SINAPSA, ao abrigo do número 3 do artigo 27.º da lei supracitada, recebida nesta Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 12 de abril de 2019, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa Newspring Services, 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 12 de julho de 2019, realizar-se-á na empresa abaixo identificada, o ato eleitoral com vista à

eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho, conforme disposto nos artigos 21.º, 26.º e seguintes da Lei n.º 102/2009.

Nome da empresa: Newspring Services, SA.

Morada: Av. Columbano Bordalo Pinheiro, 75 - 11.º - 1070-061 Lisboa».

OMNOVA Solutions Portugal, SA - Convocatória

Nos termos da alínea *a*) do número 1 do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, procede-se à publicação da comunicação efetuada pelo Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Atividades do Ambiente do Centro Sul e Regiões Autónomas - SITE - CSRA, ao abrigo do número 3 do artigo 27.º da lei supracitada, rece-

bida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 10 de abril de 2019, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa Omnova Solutions Portugal, 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 o SITE/CSRA - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Atividades do Ambiente do Centro Sul e Regiões Autónomas, no dia 10 de julho de 2019, irá realizar na empresa abaixo identificada, o ato eleitoral com vista à eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho, conforme disposto nos artigos 21.º, 26.º e seguintes da Lei n.º 102/2009.

OMNOVA Solutions Portugal, SA.

Morada: Rua Francisco Lyon de Castro, 28, 2725-397 Mem Martins».

II - ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES

Faculdade de Ciências da Universidade de Lisboa - Retificação

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 11, de 22 de março de 2019, foi publicada a eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho da Faculdade de Ciências da Universidade de Lisboa, com ine-

xatidão pelo que, assim se retifica:

Na página 892, onde se lê:

«...José António Marques da Silva.»

Deve ler-se:

«...João António Marques da Silva.»