



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 APCOR - Associação Portuguesa da Cortiça e a Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro - FEVICCOM e outros (pessoal fabril) 3631
- Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a Associação Nacional de Transportes de Passageiros - ANTROP e o STRUP - Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Portugal 3632

Convenções coletivas:

- Contrato coletivo entre a APROSE - Associação Nacional de Agentes e Corretores de Seguros e o Sindicato dos Trabalhadores da Actividade Seguradora (STAS) e outro - Revisão global 3633
- Contrato coletivo entre a AIBA - Associação dos Industriais de Bolachas e Afins e a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal (pessoal fabril, de apoio e manutenção) - Alteração salarial e texto consolidado 3645
- Acordo de empresa entre a The Navigator Company, SA e a Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços - FETESE - Alteração salarial e outras 3665
- Acordo de empresa entre a Santos Barosa - Vidros, SA e a Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - COFESINT e outra - Alteração salarial e outras 3666

- Acordo de empresa entre a LAUAK Portugal, L. ^{da} e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Aviação Civil - SINTAC - Alteração salarial e outras/texto consolidado	3669
- Acordo de empresa entre a AC, Águas de Coimbra, EM e o Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos - SINTAP - Alteração salarial e outras/texto consolidado	3686
- Acordo de empresa entre a Sociedade de Transportes Colectivos do Porto, SA (STCP) e o Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes da Área Metropolitana do Porto - STTAMP - Alteração salarial	3699
- 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 - Integração em níveis de qualificação	3700
- Contrato coletivo entre a Associação das Empresas de Vinho do Porto (AEVP) e a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal (administrativos) - Integração em níveis de qualificação ...	3700
- Contrato coletivo entre a Associação das Empresas de Vinho do Porto (AEVP) e a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal (armazéns) - Integração em níveis de qualificação	3701

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 do Comércio, Escritórios, Serviços, Alimentação, Hotelaria e Turismo (SinCESAHT) - Alteração	3703
--	------

II – Direção:

- Sindicato dos Trabalhadores Consulares e das Missões Diplomáticas no Estrangeiro - STCDE - Eleição	3704
- UGT - Portalegre, União Geral de Trabalhadores de Portalegre - Substituição	3704
- UGT - Portalegre, União Geral de Trabalhadores de Portalegre - Retificação	3704

Associações de empregadores:

I – Estatutos:

- ACILIS - Associação de Comércio, Indústria e Serviços da Região de Leiria - Alteração	3705
---	------

- APAL - Associação Portuguesa de Agências de Leilões - Cancelamento	3706
--	------

II – Direção:

- Associação Empresarial do Alto Tâmega - ACISAT - Eleição	3706
--	------

Comissões de trabalhadores:

I – Estatutos:

...

II – Eleições:

- Tabaqueira II, SA - Eleição	3707
- Solvay Portugal, SA - Eleição	3707

Representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho:

I – Convocatórias:

- Visteon Portuguesa, L.ª - Convocatória	3707
- Schmitt+Sohn Elevadores, L.ª - Convocatória	3708

II – Eleição de representantes:

- Águas de Gaia, EM, SA - Eleição	3708
- Câmara Municipal de Felgueiras - Eleição	3708
- Minor Continental Portugal, SA - Eleição	3708
- Águas de Paredes, SA - Eleição	3709
- Câmara Municipal de Lousada - Eleição	3709
- Câmara Municipal da Póvoa de Varzim - Eleição	3709
- Câmara Municipal de Chaves - Eleição	3709

Conselhos de empresa europeus:

...

Informação sobre trabalho e emprego:

Empresas de trabalho temporário autorizadas:

...

Catálogo Nacional de Qualificações:

Catálogo Nacional de Qualificações	3711
1. Integração de novas qualificações	
...	
2. Integração de UFCD	
...	
3. Alteração de qualificações	3714
4. Exclusão de qualificações	3723

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

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

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

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

Nota:

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

SIGLAS

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

CONSELHO ECONÓMICO E SOCIAL

ARBITRAGEM PARA DEFINIÇÃO DE SERVIÇOS MÍNIMOS

...

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

DESPACHOS/PORTARIAS

...

PORTARIAS DE CONDIÇÕES DE TRABALHO

...

PORTARIAS DE EXTENSÃO

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

As alterações do contrato coletivo entre a APCOR - Associação Portuguesa da Cortiça e o Sindicato do Comércio, Escritórios e a Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro - FEVICOM e outros (pessoal fabril), publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 34, de 15 de setembro de 2018, abrangem, no território nacional, as relações de trabalho entre empregadores que se dediquem à atividade corticeira e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações que as outorgaram.

A APCOR e algumas das associações sindicais signatárias requereram a extensão das alterações do contrato coletivo na mesma área e setor de atividade aos empregadores não filiados na associação de empregadores outorgantes e

trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias nelas previstas, não representados pelas associações sindicais outorgantes.

Considerando o disposto no número 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho, 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 foi ainda efetuado o estudo de avaliação dos indicadores previstos nas alíneas *a)* a *e)* do número 1 da Resolução do Conselho de Ministros (RCM) n.º 82/2017, de 9 de junho de 2017. Segundo o apuramento dos Quadros de Pessoal (anexo A do Relatório Único) de 2016 estão abrangidos pelos instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho aplicáveis, direta ou indiretamente, excluindo os praticantes e aprendizes e o residual, 1149 trabalhadores por contra de outrem a tempo completo (TCO), dos quais 67 % são homens e 33 % são mulheres. De acordo com os dados da amostra, o estudo indica que para 450 TCO (39 % do total) as remunerações devidas são iguais ou superiores às remunerações convencionais enquanto para 699

TCO (61 % do total) as remunerações são inferiores às convencionais. Quanto ao impacto salarial da extensão, a atualização das remunerações representa um acréscimo de 1 % na massa salarial do total dos trabalhadores e de 1,9 % para os trabalhadores cujas remunerações devidas serão alteradas. Na perspetiva da promoção de melhores níveis de coesão e igualdade social o estudo indica uma ligeira diminuição no leque salarial entre 2017 e 2018.

Nos termos da alínea c) do número 1 do artigo 478.º do Código do Trabalho e dos 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.

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

Foi publicado o aviso relativo ao projeto da presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, Separata, n.º 40, de 17 de setembro de 2018, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

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

Assim, manda o Governo, pelo Secretário de Estado do Emprego, no uso da competência delegada 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

As condições de trabalho constantes das alterações do contrato coletivo entre a APCOR - Associação Portuguesa da Cortiça e a Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro - FEVICOM e outros (pessoal fabril), publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 34, de 15 de setembro de 2018, são estendidas no território do Continente:

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

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

Artigo 2.º

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

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

vistas na convenção produzem efeitos a partir de 1 de outubro de 2018.

12 de outubro de 2018 - O Secretário de Estado do Emprego, *Miguel Filipe Pardal Cabrita*.

Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a Associação Nacional de Transportes de Passageiros - ANTROP e o STRUP - Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Portugal

As alterações do contrato coletivo entre a Associação Nacional de Transportes de Passageiros - ANTROP e o STRUP - Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Portugal, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 23, de 22 de junho de 2018, abrangem no território nacional ou em linhas internacionais as relações de trabalho entre empregadores do setor do transporte público rodoviário de passageiros e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações outorgantes.

As partes signatárias requereram a extensão das alterações do contrato coletivo na mesma área geográfica e setor de atividade aos empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não representados pela associação sindical outorgante.

Considerando o disposto no número 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho, 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, que a convenção revista foi objeto de extensão, foi efetuado o estudo de avaliação dos indicadores previstos nas alíneas a) a e) do número 1 da Resolução do Conselho de Ministros (RCM) n.º 82/2017, de 9 de junho de 2017. Segundo o apuramento do Relatório Único/Quadros de Pessoal de 2016, estavam abrangidos pela convenção, direta ou indiretamente, excluindo os praticantes e aprendizes e o residual, 3400 trabalhadores por contra de outrem a tempo completo (TCO), dos quais 11,2 % são mulheres e 88,8 % são homens. De acordo com os dados da amostra, o estudo indica que para 1038 TCO (30,5 % do total) as remunerações devidas são iguais ou superiores às remunerações convencionais, enquanto para 2362 TCO (69,5 % do total) as remunerações são inferiores às convencionais, dos quais 7,1 % são mulheres e 92,7 % são homens. Quanto ao impacto salarial da extensão, a atualização das remunerações representa um acréscimo de 1,4 % na massa salarial do total dos trabalhadores e de 2,2 % 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 e uma ligeira diminuição das desigualdades entre 2017 e 2018.

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 pedido de extensão 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 anterior extensão da convenção não é aplicável aos trabalhadores filiados em sindicatos inscritos na FECTRANS (com exceção do STRUP), por oposição desta federação, a presente extensão mantém idêntica exclusão.

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

Foi publicado o aviso relativo ao projeto da presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, Separata, n.º 41, de 17 de setembro de 2018, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

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

Assim, manda o Governo, pelo Secretário de Estado do Emprego, no uso da competência delegada 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 Nacional de Transportes de Passageiros - ANTROP e o STRUP - Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Portugal, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 23, de 22 de junho de 2018, são estendidas no território do Continente:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que exerçam a atividade de transporte público rodoviário de passageiros e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção;

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

2- A extensão prevista na alínea a) do número anterior não é aplicável a trabalhadores filiados nas associações sindicais representadas pela Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações - FECTRANS, com exceção do STRUP - Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos 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 previstas na convenção produzem efeitos a partir de 1 de outubro de 2018.

12 de outubro de 2018 - O Secretário de Estado do Emprego, *Miguel Filipe Pardal Cabrita*.

CONVENÇÕES COLETIVAS

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

Cláusula prévia

As entidades signatárias celebram uma nova convenção coletiva para a atividade de distribuição de seguros e de resseguros, com a definição e o âmbito estabelecidos na legislação específica aplicável, relativamente ao CCT, cujo texto consolidado foi publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 20, de 29 de maio de 2008, com as alterações

posteriores, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 35, de 22 de setembro de 2009.

I. Âmbito e vigência

Cláusula 1.ª

Âmbito territorial

O presente contrato coletivo de trabalho aplica-se em todo o território nacional.

Cláusula 2.ª

Âmbito pessoal

1- Este contrato coletivo de trabalho obriga:

a) As entidades representadas pela associação de empregadores outorgante;

b) Os trabalhadores vinculados por contrato de trabalho às entidades referidas na alínea anterior representados pelos sindicatos outorgantes;

c) A associação de empregadores e os respetivos trabalhadores vinculados por contrato de trabalho.

2- Para efeitos do presente contrato, as empresas estrangeiras consideram-se estabelecidas em território nacional, no local da sede do seu estabelecimento.

3- O presente contrato poderá ainda aplicar-se a entidades que não revistam a natureza de empresas de distribuição de seguros ou de resseguros, que prestem atividades ou serviços afins à atividade de distribuição de seguros e de resseguros, mediante celebração do respetivo acordo de adesão entre essas empresas e os sindicatos outorgantes, nos termos que nele ficarem acordados, ou de outros instrumentos de regulamentação coletiva negociais.

4- Estima-se que o número de empregadores e trabalhadores abrangidos, no imediato, por este contrato coletivo de trabalho, seja de 1385 empregadores e de 5040 trabalhadores, no universo da atividade de distribuição de seguros e de resseguros.

Cláusula 3.^a

Vigência

1- O presente CCT entra em vigor na data da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE) e vigorará por um período inicial de quatro anos, renovando-se automaticamente por períodos sucessivos de dois anos, enquanto não cessar por alguma das formas legalmente previstas, nomeadamente por via de denúncia efetuada por qualquer uma das partes.

2- A tabela salarial e o subsídio de refeição vigorarão pelo período para eles expressamente acordado sendo, em princípio, coincidente com o de dois anos civis.

3- A denúncia do presente CCT pode ser feita por qualquer das partes, por escrito, com a antecedência mínima de trinta dias para a tabela salarial, subsídio de refeição e cláusulas de expressão pecuniária e de sessenta dias para a restante matéria, em relação ao termo de vigência, devendo ser acompanhada de proposta negocial, e devendo a contraparte cumprir com os mesmos prazos em caso de contraproposta.

4- Em caso de divergências relacionadas com a vigência e cessação do presente CCT, como decorrência da sua denúncia, as partes acordam, desde já, submeter-se à convenção que consta do anexo V, o qual faz parte integrante do presente CCT.

5- A falta de adesão à arbitragem voluntária por parte da associação de empregadores signatária mantém em vigor o CCT enquanto não for revogado no todo ou em parte por outra convenção, considerando-se para efeitos desta cláusula como falta de adesão a omissão de indicação atempada de árbitro por parte da associação patronal.

6- A falta de adesão à arbitragem voluntária por parte dos sindicatos signatários, por qualquer dos mesmos, determina a cessação de vigência do CCT, considerando-se para efeitos

desta cláusula como falta de adesão a omissão de indicação atempada de árbitro por parte dos sindicatos.

7- O período de negociação, independentemente das fases processuais que inclua, nomeadamente conciliação, mediação e arbitragem, e de eventuais períodos de suspensão acordados pelas partes, não poderá exceder 18 meses.

8- Em caso de cessação do presente CCT manter-se-ão, até à entrada em vigor de nova convenção ou pelo prazo de 18 meses contados da cessação, consoante o que se revelar mais curto, os efeitos previstos neste CCT sobre:

a) Promoções e progressão salarial - Cláusula 7.^a;

b) Duração do trabalho e organização dos horários - Cláusula 15.^a;

c) Duração das férias - Cláusula 21.^a;

d) Dispensas do dever de assiduidade - Cláusula 25.^a;

e) Subsídio de refeição - Cláusula 32.^a;

f) Seguro de vida - Cláusula 38.^a;

g) Fusão de sociedades e transmissão de carteira de seguros - Cláusula 42.^a

II. Enquadramento e formação profissional

Cláusula 4.^a

Classificação profissional

1- Os grupos e categorias profissionais bem como as respetivas funções, eventuais graus de senioridade ou complexidade e remunerações, são definidos pelo empregador que deverá classificar os trabalhadores abrangidos pelo CCT tendo em conta as funções que cada um efetivamente exerce, e de acordo com o enquadramento no organograma em vigor na empresa, se o houver.

2- Na organização interna dos recursos humanos a empresa adotará obrigatoriamente como referência, os grupos profissionais e respetivas bandas salariais constantes do anexo I. No caso de existir na empresa um sistema próprio de enquadramento profissional, deverá ser estabelecida a devida correspondência formal entre esse sistema e o que consta do anexo I do CCT.

3- A retribuição base mensal é fixada pelo empregador, tendo em conta o valor mínimo obrigatório previsto no anexo II para a banda salarial em que se enquadra a categoria profissional do trabalhador e o referencial para o limite superior constante no mesmo anexo.

4- Sempre que a tabela salarial do anexo II seja revista, a retribuição base mensal auferida pelo trabalhador, qualquer que aquela seja, será atualizada em percentagem idêntica à que for acordada para a categoria profissional em que se enquadre.

5- Os valores das diversas componentes de retribuição efetiva mensal atribuída ao trabalhador poderão ser absorvidos por efeito de aumentos salariais futuros, com exceção da retribuição base.

Cláusula 5.^a

Avaliação de desempenho

1- As empresas deverão instituir sistemas de avaliação de

desempenho e mérito profissional.

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

- a) Conhecimento prévio do trabalhador dos critérios subjacentes, que devem ser precisos, claros e exequíveis;
- b) Conhecimento do trabalhador da forma como é monitorizado o atingimento dos referidos objetivos e da periodicidade com que essa monitorização é efetuada;
- c) Existência de mecanismos de recurso do resultado da avaliação;
- d) Decisão do eventual recurso no prazo máximo de 60 dias, com a respetiva comunicação ao recorrente.

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

Cláusula 6.^a

Estágios de ingresso

1- O ingresso nas categorias dos grupos profissionais de gestor, técnico, operacional e apoio poderá ficar dependente de um período de estágio que, em caso algum, poderá exceder 24 meses de trabalho efetivo na empresa.

2- O nível mínimo remuneratório dos trabalhadores em estágio nos termos do número anterior será o correspondente a 75 % do previsto no anexo II para a categoria profissional para a qual estagiam, sem prejuízo e salvaguardado o valor vigente da Retribuição Mínima Mensal Garantida aplicável.

3- O disposto nesta cláusula e no CCT não se aplica aos estágios integrados em programas regulados por legislação própria, nomeadamente aos estágios profissionais e curriculares de quaisquer cursos.

4- Os trabalhadores que já tenham prestado serviço, nessa qualidade, no setor da distribuição de seguros, por um período seguido, igual ou superior a cinco anos, não serão abrangidos pelo regime constante dos números anteriores.

Cláusula 7.^a

Promoções e progressão salarial

1- As promoções e progressões salariais nas bandas correspondentes às categorias profissionais devem pautar-se por critérios objetivos e transparentes que tenham em conta, entre outros, os seguintes fatores:

- a) Avaliação de desempenho e mérito profissional;
- b) Formação profissional da iniciativa da empresa e respetivo grau de aproveitamento;
- c) Anos de experiência na categoria e no empregador;
- d) Situação económica e financeira da empresa.

2- Sem prejuízo de o empregador definir o seu próprio sistema de promoções e progressões salariais, os trabalhadores que, decorridos dez anos após a respetiva admissão na empresa, não tenham sido promovidos a categoria de banda salarial superior, têm direito, a acréscimo de remuneração mensal por mérito de valor acumulado não inferior a 10 % do valor mínimo obrigatório da banda salarial da respetiva categoria, verificadas cumulativamente as condições seguintes:

- a) Terem obtido naqueles dez anos avaliações de desempe-

nho com um valor médio positivo;

b) Inexistência de avaliações de desempenho negativas nos últimos dois anos que antecedem a evolução na carreira ou na banda salarial;

c) A situação económica e financeira da empresa o permita.

3- Com referência à situação prevista na alínea b) do número anterior, a existência de avaliação de desempenho negativa no(s) ano(s) que antecedem o momento da progressão salarial, implica que o(s) mesmo(s) não releve(m) para a contagem do(s) períodos referidos, contagem essa que se suspende nesse(s) anos(s).

4- O empregador não é obrigado a efetuar novos acréscimos salariais por efeito do disposto nesta cláusula se o valor acumulado das progressões salariais por mérito for igual ou superior ao acréscimo de 10 % referido no número 2 da presente cláusula.

5- Para efeito dos acréscimos de remuneração mensal por mérito estabelecidos nesta cláusula, considera-se ano completo na atividade de distribuição de seguros cada ano de serviço, independentemente de ser a tempo total ou parcial. Neste último caso, os referidos acréscimos de remuneração serão atribuídos na proporção de tempo de serviço parcial prestado.

6- Os acréscimos de remuneração previstos nesta cláusula são devidos a partir do primeiro dia do mês em que se completam os anos de serviço correspondentes.

Cláusula 8.^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 de distribuição de seguros e de resseguros;

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.

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, se possível, o acesso dos trabalhadores a melhores qualificações;

b) Plena universalização da ação formativa, que deverá

abarcando tendencialmente 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) Continuidade com a finalidade de impulsionar o desenvolvimento das qualificações profissionais.

3- Os planos de formação anuais e plurianuais deverão ser submetidos a informação dos trabalhadores e dos delegados sindicais, se os houver.

III. Mobilidade e modalidades de contrato de trabalho

Cláusula 9.^a

Mobilidade geográfica

1- O empregador pode transferir qualquer trabalhador para outro local de trabalho situado no mesmo município ou área metropolitana quando esta esteja constituída.

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 quilómetros à que já percorre no trajeto 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 de transferência dentro do mesmo município, 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, se os houver, dentro de horários compatíveis, condições de conforto e tempo aceitáveis.

Cláusula 10.^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 um ano.

3- Havendo alteração definitiva de funções nos termos desta cláusula, será assegurada ao trabalhador formação pro-

fissional adequada e reclassificação de acordo com as novas funções a desempenhar, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

4- A alteração definitiva de funções poderá ser precedida de um tirocínio de duração não superior a doze meses, durante o qual o trabalhador terá direito a receber um complemento de vencimento correspondente à diferença, se a houver, entre a sua retribuição efetiva mensal e aquela que seja devida pelas funções que passa a exercer.

5- O direito ao complemento referido no número anterior, bem como eventuais suplementos inerentes às novas funções, cessam se, durante ou no fim do tirocínio, o empregador decidir reconduzir o trabalhador à situação anterior.

Cláusula 11.^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 e, se necessário, ser-lhe ministrada formação adequada, indicando a duração previsível da substituição de funções.

3- O trabalhador interino receberá um suplemento de retribuição igual à diferença, se a houver, entre a sua retribuição base mensal e o valor mínimo obrigatório da banda salarial correspondente às funções que estiver a desempenhar, enquanto perdurar a situação de interinidade e sempre que tal situação ultrapassar 60 dias seguidos, excluído o período de férias do trabalhador substituído.

4- Se o interino permanecer no exercício das funções do trabalhador substituído para além de 15 dias após o regresso deste ao serviço, ou para além de 30 dias após a perda do lugar pelo substituído, contados estes a partir da data em que a empresa dela teve conhecimento, considerar-se-á definitivamente promovido, se for o caso, à categoria correspondente às funções que interinamente vinha exercendo.

Cláusula 12.^a

Transferência por motivo de saúde

1- Qualquer trabalhador pode pedir, por motivo atendível de saúde, a transferência para outro serviço, mediante a apresentação de atestado médico passado pelos serviços médicos da empresa, do Serviço Nacional de Saúde ou por médico especialista.

2- Se houver desacordo entre o trabalhador e 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, ou, não havendo acordo sobre a escolha, por solicitação à Ordem dos Médicos ou ao Serviço Nacional de Saúde.

3- A transferência fica sujeita à decisão favorável da junta médica e desde que o empregador tenha um posto de trabalho compatível.

Cláusula 13.^a

Teletrabalho

1- A atividade contratada pode ser exercida fora da empresa através de recurso a tecnologias de informação e de comunicação, mediante acordo e celebração de contrato escrito para a prestação subordinada de teletrabalho, com todos os direitos e garantias que lhe são assegurados por lei.

2- No caso de trabalhador anteriormente vinculado ao empregador, a duração inicial para prestação de teletrabalho é no máximo de três anos, considerando-se o contrato automática e sucessivamente renovado por períodos de um ano se não for denunciado por qualquer das partes com a antecedência mínima de três meses em relação ao termo inicial ou de qualquer renovação.

3- Cessando o contrato de teletrabalho referido no número anterior, e mantendo-se o vínculo contratual ao empregador, o trabalhador retomarás as funções anteriormente exercidas, ou outras equivalentes, salvo acordo escrito em contrário.

Cláusula 14.^a

Comissão de serviço

Para além das situações previstas na lei, podem ser exercidas em regime de comissão de serviço as funções de dirigente e de gestor, mesmo que os trabalhadores não estejam na dependência hierárquica direta dos titulares do órgão de administração da empresa, diretor-geral ou equivalente.

IV. Duração e organização do tempo de trabalho

Cláusula 15.^a

Duração do trabalho e organização dos horários

1- A duração do trabalho semanal é de 35 horas, em termos médios, prestado em princípio todos os dias úteis de segunda a sexta-feira, podendo mediante acordo escrito com o trabalhador, incluir o sábado, de acordo com o regime da adaptabilidade previsto no Código do Trabalho, fixando-se o período de referência em 6 meses.

2- Caso, nos termos do número anterior, o trabalhador preste trabalho ao sábado gozará um dia de descanso complementar na segunda-feira seguinte ou em qualquer outro dia, mediante acordo escrito com o trabalhador.

3- Os tipos de horários praticáveis na atividade de distribuição de seguros e resseguros, nos termos que forem fixados por cada empresa são, enquanto competência do empregador, entre outros os seguintes:

a) Horário fixo - aquele em que as horas de início e termo da prestação de trabalho, bem como o intervalo de descanso diário, são fixos e estão compreendidos, normalmente, para a generalidade dos trabalhadores, entre as 8h00 e as 20h00;

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 dependência de acordo entre empregador e 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.

4- 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.

5- Os limites do número anterior poderão ser aumentados ou reduzidos em trinta minutos, mediante acordo escrito com o trabalhador.

6- Considera-se trabalho noturno o prestado, total ou parcialmente, no período compreendido entre as 20 horas de um dia e as 8 horas do dia seguinte.

Cláusula 16.^a

Isenção do horário de trabalho

1- Por acordo escrito, poderão ser isentos de horário de trabalho, para além das situações legalmente previstas, os trabalhadores cujas funções regularmente desempenhadas o justifiquem, nomeadamente os que integrem os grupos profissionais de dirigente, gestor, técnico e operacional.

2- A isenção de horário de trabalho pode compreender as seguintes modalidades:

a) Não sujeição aos limites máximos do período normal de trabalho;

b) Possibilidade de alargamento da prestação até cinco horas por semana.

3- A isenção de horário de trabalho não prejudica aos dias de descanso semanal, obrigatório ou complementar, aos períodos de descanso diário e aos feriados previstos na lei e neste CCT.

4- Os trabalhadores isentos de horário de trabalho terão direito a retribuição específica nos termos previstos na cláusula 35.^a

Cláusula 17.^a

Tolerância de ponto

1- A título de tolerância, o trabalhador pode entrar ao serviço com um atraso até quinze 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 60 minutos por mês.

3- O regime de tolerância não se aplica aos trabalhadores sujeitos ao regime de horário flexível ou com isenção de horário de trabalho.

Cláusula 18.^a

Trabalho suplementar

1- É admitida a prestação de trabalho suplementar nos termos legais.

2- A prestação de trabalho suplementar é paga nos termos previstos na lei, com o acréscimo de dez pontos percentuais.

3- A compensação do trabalho suplementar pode ser efetuada mediante redução equivalente do tempo de trabalho, pagamento em dinheiro ou em ambas as modalidades.

Cláusula 19.^a

Trabalho por turnos

1- A prestação de trabalho por turnos rege-se pelo disposto na lei e no número seguinte.

2- As interrupções no período de trabalho diário inferiores a 15 minutos, seguidos ou interpolados, determinados pelo empregador, são consideradas incluídas no tempo de trabalho.

3- Os trabalhadores por turnos que prestem trabalho em período noturno, compreendido entre as 20h00 de um dia e as 8h00 do dia seguinte, têm direito ao acréscimo de retribuição legalmente previsto, o qual pode ser substituído por:

- a) Redução equivalente do período normal de trabalho;
- b) Aumento fixo da retribuição base, desde que não importe tratamento menos favorável para o trabalhador.

Cláusula 20.^a

Contratos de trabalho a tempo parcial

1- Considera-se trabalho a tempo parcial o que corresponda a um período normal de trabalho semanal igual ou inferior a 75 % do praticado a tempo completo, numa situação comparável.

2- O contrato de trabalho a tempo parcial está sujeito à forma escrita, devendo do mesmo constar a atividade a desenvolver, o período normal de trabalho mensal e semanal, o horário de trabalho e a retribuição.

3- O empregador concederá ao trabalhador que o requeira, e desde que mereça a respetiva concordância da entidade empregadora, a passagem ao regime de tempo parcial, preferindo aqueles que se encontrem numa das seguintes condições:

- a) Assistência a filhos, enteados, adotados, desde que menores de 12 anos ou, independentemente da idade, se portadores de deficiência física ou incapacitados;
- b) Assistência a cônjuges portadores de deficiência física ou mental ou doença incapacitante, ou de pessoa com quem viva em união de facto há mais de dois anos, na mesma situação;
- c) Trabalhadores com capacidade de trabalho reduzida, ou deficiência ou doença crónica;
- d) Trabalhadores que frequentem o ensino médio ou superior.

4- O trabalhador admitido a tempo parcial goza de preferência no preenchimento de vaga, desde que em situação comparável, em regime de tempo completo, para o exercício das mesmas funções.

5- A passagem de regime de tempo parcial a regime de tempo inteiro, ou deste àquele, só pode fazer-se com o acordo escrito do trabalhador, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

6- O trabalhador que passe de tempo inteiro a tempo parcial ou vice-versa tem direito, desde que mereça a respetiva concordância do empregador, a voltar ao regime anterior mediante pedido escrito formulado com uma antecedência mínima de 60 dias.

7- Para efeitos do cálculo da retribuição efetiva do trabalhador a tempo parcial, aplicar-se-á a seguinte fórmula:

$$\frac{\text{NHT} \times \text{RE}}{\text{TS}}$$

Sendo:

NHT = número de horas de trabalho semanal do trabalhador;

RE = Retribuição efetiva do trabalhador (como se trabalhasse a tempo inteiro);

TS = Número de horas de trabalho semanal previsto neste contrato.

V. Férias, faltas e interrupção do trabalho

Cláusula 21.^a

Duração das férias

1- O período anual de férias tem a duração de 22 dias úteis, podendo ser gozadas, seguida ou interpoladamente.

2- As férias devem ser gozadas no decurso do ano civil em que se vencem, podendo, excecionalmente, ser gozadas até 30 de abril do ano civil seguinte, em acumulação ou não com as férias vencidas no início deste, por acordo entre empregador e trabalhador.

3- No ano da 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 da 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 22 dias úteis.

4- Sem prejuízo do disposto no número anterior, a duração do período anual de férias referido no número 1 não se aplica aos casos especiais de duração do período de férias legalmente previstos.

Cláusula 22.^a

Interrupção do período de férias

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

2- Para efeitos do número anterior, e desde que o empregador seja informado, sempre que possível por escrito, 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, madrastras, 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 aborto ou parto de nado-morto 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 os 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 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 23.^a

Escolha da época de férias

1- As férias são marcadas por mútuo acordo entre o trabalhador e o empregador.

2- Na falta de acordo quanto à escolha da época de férias, o empregador marcá-las-á entre 1 de maio e 31 de outubro, ouvidos os delegados sindicais, se os houver.

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

Cláusula 24.^a

Feriados

Além dos feriados obrigatórios, serão ainda observados a terça-feira de carnaval, o feriado municipal da localidade ou, quando este não existir, o feriado distrital.

Cláusula 25.^a

Dispensas do dever de assiduidade

Os trabalhadores estão dispensados do cumprimento do dever de assiduidade na tarde de quinta-feira anterior ao domingo de Páscoa, na véspera do dia de Natal e no dia do seu aniversário.

Cláusula 26.^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 poderá ser considerada como autorizada pelo empregador, se este assim o entender, e sujeita ao regime das faltas justificadas com perda de retribuição.

2- 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 transita-

da em julgado, serão consideradas como injustificadas.

3- 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 27.^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.

Cláusula 28.^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 CCT, os trabalhadores serão, quando o solicitarem e forem autorizados pelo empregador, submetidos a exame médico, com vista a determinar se estão em condições físicas e psíquicas adequadas ao desempenho das respetivas funções, sendo tais exames confidenciais e sigilosos.

3- O empregador deve promover a realização de exames médicos bianuais aos trabalhadores com idades inferiores a 45 anos de idade e anuais aos trabalhadores com idade igual ou superior a 45 anos de idade:

- a) Rastreio de doenças cardiovasculares e pulmonares;
- b) Rastreio auditivo e visual;
- c) Hemoscopias;
- d) Análise sumária da urina;
- e) Rastreio oncológico.

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.

5- Sempre que os resultados dos exames médicos concluam pela necessidade de transferência do posto de trabalho, a empresa obriga-se a reconverter o trabalhador noutro posto

de trabalho adequado à sua situação.

6- 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.

VII. Atividade sindical

Cláusula 29.^a

Atividade sindical na empresa

No exercício legal das suas atribuições, as empresas reconhecem aos sindicatos os seguintes tipos de atuação:

a) Desenvolver a atividade sindical no interior da empresa, nomeadamente através de delegados sindicais, legitimada por comunicação prévia 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 CCT;

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 CCT;

e) Dispor no interior da empresa, de instalações adequadas, se as houver, para o exercício de funções de delegado sindical, devendo ter, neste último caso, uma sala própria, tendo sempre em conta a disponibilidade da área da unidade de trabalho;

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 10 horas por ano, sem perda de quaisquer direitos consignados na lei ou neste CCT, desde que assegurem o regular funcionamento dos serviços que não possam ser interrompidos e os de contactos com o público;

h) Afixar, no interior da empresa e em local apropriado, reservado para o efeito, informações de interesse sindical ou profissional;

i) Não serem transferidos para fora do seu local de trabalho enquanto membros dos corpos gerentes de associações sindicais ou para fora da área da sua representação sindical enquanto delegados sindicais;

j) Exigir das empresas o cumprimento do presente CCT e das leis sobre a matéria do trabalho e segurança que contemplem situações não previstas neste CCT ou que se revelem mais favoráveis aos trabalhadores.

Cláusula 30.^a

Quotização sindical

1- O empregador procederá, a pedido escrito do trabalha-

dor, 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 31.^a

Classificação da retribuição

Para efeitos deste CCT, entende-se por:

a) Retribuição base mensal: a retribuição certa mensal definida nos termos do anexo II, aplicável ao grupo profissional e categoria em que se enquadra o trabalhador, salvo se a empresa tiver instituído grelha salarial e estrutura de classificação profissional próprias, que neste caso prevalecerá;

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: constituída pela retribuição 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 ou para compensar eventuais saldos do banco de horas, bem como as prestações que nos termos legais não são consideradas retribuição;

d) Retribuição efetiva anual: o somatório das retribuições efetivas mensais, acrescido dos subsídios de férias e de Natal auferidos pelo trabalhador no ano civil.

Cláusula 32.^a

Subsídio de refeição

1- A contribuição para o custo da refeição, por dia efetivo de trabalho, é a fixada no anexo II.

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, quatro 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.

4- O subsídio de refeição é ainda devido sempre que o trabalhador cumpra integralmente a duração do trabalho semanal previsto na cláusula 15.^a, ainda que por referência a tempos médios.

5- Os subsídios de refeição previstos nesta cláusula não são devidos quando a empresa forneça integralmente as refeições ou nelas participe com montante não inferior ao estabelecido no anexo II.

Cláusula 33.^a

Subsídio de férias

1- O subsídio de férias vence-se na data em que o trabalhador inicia o gozo das férias ou o seu maior período quando estas forem repartidas, podendo o empregador optar por pagá-lo antecipadamente.

2- O subsídio de férias apenas poderá ser pago em duodécimos, desde que exista acordo escrito entre empregador e trabalhador, prévio ao respetivo pagamento.

3- O subsídio é de montante igual ao da retribuição efetiva mensal a que o trabalhador tiver direito em 31 de dezembro do ano em que se vençam as férias, procedendo-se nesse mês ao eventual acerto do subsídio já pago, se for caso disso.

4- Quando o período de férias for inferior ao indicado no número 1 da cláusula 21.^a, 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 34.^a

Subsídio de Natal

1- O trabalhador tem direito a subsídio de natal de valor igual à retribuição efetiva mensal, pagável conjuntamente com a retribuição do mês de novembro.

2- O subsídio de natal apenas poderá ser pago em duodécimos, desde que exista acordo escrito entre empregador e trabalhador, prévio ao respetivo pagamento, sendo que neste caso o duodécimo relativo a dezembro deverá ser pago com a retribuição do mês de novembro.

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 35.^a

Retribuição por isenção de horário de trabalho

1- Só as modalidades de isenção de horário previstas na presente cláusula conferem direito a retribuição específica, a qual será calculada sobre a retribuição base mensal do trabalhador, nos termos seguintes:

a) 20 % 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 dois meses.

Cláusula 36.^a

Pagamento de despesas de serviço em Portugal

1- O empregador 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 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 III.

3- O trabalhador, quando o desejar, poderá solicitar um adiantamento por conta das despesas previsíveis, calculadas na base dos valores indicados no número 2.

4- Mediante aviso ao trabalhador, anterior ao início da sua deslocação, o empregador poderá optar pelo reembolso das despesas efetivamente feitas, contra a apresentação de documentos comprovativos.

5- Os trabalhadores que utilizarem automóveis ligeiros próprios ao serviço da empresa terão direito a receber por cada quilómetro (km) efetuado em serviço o valor constante no anexo III.

Cláusula 37.^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 III.

2- A solicitação do trabalhador ser-lhe-ão adiantadas as importâncias necessárias para fazer face às despesas referidas no número anterior.

3- Para além do previsto nos números anteriores o empregador, consoante o que for previamente definido, reembolsará o trabalhador das despesas extraordinárias necessárias ao cabal desempenho da sua missão.

Cláusula 38.^a

Seguro de vida

1- Os trabalhadores no ativo 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) 50 000,00 € se resultar de acidente de trabalho ocorrido ao serviço da empresa, incluindo *in itinere*;

b) 25 000,00 € se resultar de outro tipo de acidente;

c) 12 500,00 € 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 beneficiárias. Na falta de beneficiários designados, de pré-morte destes, ou de morte simultânea, a respetiva indemnização será paga aos herdeiros legais do trabalhador.

4- 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 absor-

ção calculada de acordo com as bases técnicas dos ramos a que os contratos respeitem.

Cláusula 39.^a

Condições nos seguros próprios

Os trabalhadores beneficiam em todos os seguros em nome próprio de um desconto equivalente à remuneração do empregador que resulta especificamente da colocação do mesmo seguro, salvo se outras condições mais favoráveis estiverem previstas na empresa.

Cláusula 40.^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 750,00 € anuais.

IX. Disposições finais e transitórias

Cláusula 41.^a

Salvaguarda da responsabilidade do trabalhador

O trabalhador pode sempre, 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 recriar prejuízos que suponha não terem sido previstos.

Cláusula 42.^a

Fusão das sociedades e transmissão da carteira de seguros

1- Quando duas ou mais sociedades se fusionem ou uma incorpore a outra, subsistem sem alteração os contratos de trabalho dos trabalhadores das sociedades fusionadas ou da sociedade incorporada, aos quais são assegurados o direito ao trabalho e garantias que já naquelas detinham.

2- Quando uma sociedade adquirir, a qualquer título, a carteira de seguros de outra, juntamente com o seu estabelecimento, aplicar-se-á o regime legal estabelecido e consequentemente serão salvaguardados o direito ao trabalho e todos os demais direitos e garantias dos trabalhadores que, direta ou indiretamente, se ocupavam do serviço da parte transmitida, sem prejuízo de a adquirente ser solidariamente responsável pelas obrigações da transmitente que não tenham sido previamente regularizadas e se hajam vencido antes da transmissão.

3- No caso de extinção de postos de trabalho, os trabalhadores ficam sujeitos a transferência, mas terão direito a optar por uma só vez, entre as vagas declaradas abertas nas respectivas categorias, bem como direito a retomarem os seus extintos postos de trabalho, se estes vierem a ser restabelecidos dentro do prazo de dois anos a contar da respetiva extinção.

4- No caso de encerramento de qualquer escritório, o tra-

balhador, dentro do prazo de dois anos tem, por uma só vez, preferência no preenchimento de qualquer vaga que for declarada aberta, na respetiva categoria, num raio de 100 km do posto de trabalho extinto, sem prejuízo do disposto na cláusula 9.^a; caso opte pela rescisão do contrato de trabalho, tem direito à indemnização legal.

Cláusula 43.^a

Proteção de dados pessoais

1- Em caso algum o empregador pode violar o direito de reserva e confidencialidade do trabalhador relativamente ao conteúdo das mensagens de natureza pessoal e a informação de caráter não profissional que este envie, receba ou consulte, nomeadamente através de correio eletrónico.

2- Sem prejuízo do disposto no número anterior, o empregador poderá criar normativos internos que estabeleçam as regras de utilização do endereço de correio eletrónico profissional, bem como de outros instrumentos de trabalho por este disponibilizados.

Cláusula 44.^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 CCT e na lei, nomeadamente nos períodos de descanso entre jornadas, descanso semanal obrigatório, férias e dias feriadados.

2- Somente por exigência imperiosa, referente ao funcionamento da empresa, resultante de ocorrências externas previstas ou anomalias inesperadas no normal funcionamento daquela, é permitida a interrupção dos períodos indicados no número anterior.

Cláusula 45.^a

Comissão paritária

1- É instituída, no âmbito da presente convenção coletiva, uma comissão paritária integrada por um representante de cada um dos sindicatos outorgantes e igual número de representantes da associação de empregadores signatária, com competência para interpretar e integrar as cláusulas da convenção.

2- A comissão reunirá a pedido de qualquer das entidades signatárias e poderá deliberar desde que estejam presentes todos os membros que a compõem.

3- Só serão válidas as deliberações tomadas por unanimidade.

Cláusula 46.^a

Cessação de efeitos da regulamentação coletiva anterior e reequilíbrio contratual

1- Os direitos e os efeitos que não foram expressamente ressaltados, decorrentes da regulamentação coletiva de trabalho anterior, nomeadamente do CCT cujo texto consolidado foi publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 20, de 29 de maio de 2008, com as alterações posteriores, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 35, de

22 de setembro de 2009, cessam com a entrada em vigor do presente CCT por este ser globalmente mais favorável.

2- Da aplicação do presente CCT não poderá resultar, porém, diminuição da retribuição efetiva nem da retribuição base auferida pelos trabalhadores à data da sua entrada em vigor.

Cláusula 47.^a

Anteriores sistemas de promoções obrigatórias e de prémios de antiguidade

1- São mantidos transitória e excecionalmente em vigor, até 31 de dezembro de 2019, os sistemas de promoções obrigatórias e de prémios de antiguidade, nos precisos termos em que estavam regulamentados nas cláusulas 9.^a e 29.^a do CCT, cujo texto consolidado foi publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 20, de 29 de maio de 2008.

2- Para aplicação daquele sistema de promoções obrigatórias atender-se-á ao tempo de permanência acumulado, até 31 de dezembro de 2019, na empresa, na categoria e na atividade de distribuição de seguros, bem como à categoria profissional e nível salarial detidos pelo trabalhador antes da reclassificação operada por efeito do presente CCT.

3- O valor acumulado dos prémios de antiguidade, vencidos e vencendo até à referida data de 31 de dezembro de 2019, manter-se-ão futuramente como componente fixa da retribuição efetiva do trabalhador, não podendo ser absorvidos por aumentos da tabela salarial verificados após aquela data.

Cláusula 48.^a

Reclassificação profissional

1- A reclassificação profissional dos trabalhadores respeitará o disposto na cláusula 4.^a e no anexo I deste CCT, devendo fazer-se tendo em conta a correspondência com as anteriores categorias profissionais e níveis salariais estabelecida na tabela constante do anexo IV.

2- A retribuição base mensal do trabalhador reclassificado corresponderá, no mínimo, à retribuição base mensal determinada pelo nível salarial obrigatório para a categoria profissional anterior à reclassificação, o qual, para este efeito, está indicado na tabela do anexo IV deste CCT.

Cláusula 49.^a

Produção de efeitos e prazo para adaptação de procedimentos

1- Em matéria de incidência remuneratória e cláusulas de natureza pecuniária, os efeitos do presente CCT reportam-se ao primeiro dia do mês em que ocorrer a publicação do presente CCT no *Boletim do Trabalho e Emprego*, valendo e vigorando, de igual modo, para os anos expressamente indicados no anexo II.

2- Os procedimentos administrativos necessários à implementação do presente CCT, nomeadamente relacionados com a reclassificação profissional e correspondente integração em bandas salariais devem estar concluídos até 30 de março de 2019, devendo numa primeira fase as atualizações salariais incidir sobre os respetivos níveis em que cada trabalhador se enquadre, nos termos do anexo IV.

Cláusula 50.^a

Igualdade de género

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

Porto, 26 de setembro de 2018.

Pela APROSE - Associação Nacional de Agentes e Corretores de Seguros:

José David Mendes Pereira, na qualidade de presidente da direção.

David Pereira da Silva Sarsfield Rodrigues, na qualidade de tesoureiro da direção.

Manuel Filipe Moreira de Castro, na qualidade de vogal efetivo da direção.

Vitor Manuel Raimundo Martins, na qualidade de vogal efetivo da direção.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores da Actividade Seguradora (STAS):

Carlos Alberto Marques, na qualidade de presidente da direção.

José Luís Coelho Pais, na qualidade de 1.º vice-presidente.

Mário José Rúbio de Oliveira e Silva, na qualidade de 2.º vice-presidente.

Patrícia Alexandra da Silva Bento Caixinha, na qualidade de vogal 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.

Tomaz Fernando da Silva Braz, na qualidade de mandatário.

Manuel Jorge Gonçalves Fernandes, na qualidade de mandatário.

ANEXO I

Grupos profissionais, categorias, funções e bandas salariais

Grupo profissional	Categoria	Função diferenciadora	Banda salarial
Dirigente	Diretor	É o trabalhador que desenvolve atividades de âmbito estratégico, define políticas e objetivos operacionais, sendo da sua responsabilidade a correta aplicação das mesmas, podendo supervisionar áreas de negócio ou funcionais.	A

Gestor	Gestor comercial	É o trabalhador que participa na decisão sobre objetivos operacionais, comerciais ou técnicos, define objetivos setoriais, normas e procedimentos, métodos de trabalho e objetivos individuais, podendo enquadrar funcionalmente outros trabalhadores ou equipas de trabalhadores.	B
	Gestor técnico		
	Gestor operacional		
Técnico	Técnico	É o trabalhador que executa atividades de cariz técnico, como tal reconhecidas pela empresa, executando-as com autonomia e responsabilidades próprias, desenvolve ainda estudos, análises de situações técnicas e emissão de pareceres, suportados de modo sistemático por metodologias, instrumentos e processos de elevada complexidade que exigem formação académica e/ou técnica específica, podendo ainda enquadrar funcionalmente uma equipa de técnicos.	C
Operacional	Coordenador operacional	É o trabalhador que executa e assume responsabilidade por atividades operacionais de natureza interna ou externa, com autonomia no âmbito dos poderes que lhe foram atribuídos expressamente pela empresa, enquadrando, por regra, equipas de trabalhadores do grupo profissional operacional.	D
	Especialista operacional	É o trabalhador que executa atividades predominantemente de natureza comercial ou administrativa que exigem conhecimentos técnicos específicos da atividade seguradora e/ou de distribuição de seguros e de resseguros.	E
	Assistente operacional	É o trabalhador que 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.	F
Apoio	Auxiliar geral	É o trabalhador que predominantemente executa tarefas de manutenção e/ou de limpeza e/ou de vigilância das instalações e/ou de apoio logístico aos restantes serviços da empresa, podendo ainda enquadrar funcionalmente outros trabalhadores do grupo de apoio.	G

ANEXO II

A. Tabela salarial

2018/2019 (Aumentos de 2,5 %)

Retribuição base mensal	
Banda salarial	Valor mínimo obrigatório
A	2 135,00 €
B	1 477,00 €
C	1 126,00 €
D	999,00 €
E	970,00 €
F	635,00 €
G	580,00 €

2020 (Aumento de 1,2 %)

Retribuição base mensal	
Banda salarial	Valor mínimo obrigatório
A	2 161,00 €
B	1 495,00 €
C	1 140,00 €
D	1 011,00 €
E	982,00 €
F	643,00 €
G	587,00 €

B. Subsídio de refeição

2018/2019

Subsídio diário de refeição (cláusula 32.ª) - 8,10 €.

2020

Subsídio diário de refeição (cláusula 32.ª) - 8,10 €.

ANEXO III

Outras cláusulas de expressão pecuniária

Cláusulas	Valores
Cláusula 36.ª n.º 2 - Valor das despesas de serviço em Portugal:	
Por diária completa	64,20 €
Refeição isolada	8,10 €
Dormida e pequeno-almoço	48,00 €
Cláusula 36.ª n.º 5 - Valor por km	0,36 €
Cláusula 37.ª - Valor diário das despesas de serviço no estrangeiro	130,00 €

ANEXO IV

Tabela de correspondência entre as categorias do CCT anterior (*Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 20, de 29 de maio de 2008) e as categorias deste CCT

Categoria profissional e nível no anterior CCT		Grupo profissional neste CCT	Categoria profissional neste CCT	Retribuição 2009	Retribuição atualizada 2018/2019
Diretor	XIII	Dirigente	Diretor	2 082,96 €	2 135,00 €
Chefe de serviços	XII	Gestor	Gestor operacional	1 440,94 €	1 477,00 €
Gestor de clientes	XI	Operacional	Especialista operacional	1 157,39 €	1 186,00 €
Técnico de análise de riscos, prevenção e segurança	X	Técnico	Técnico	1 098,49 €	1 126,00 €
Adjunto do gestor de clientes	IX	Operacional	Especialista operacional	974,79 €	999,00 €
Empregado administrativo	VIII	Operacional	Especialista operacional	946,71 €	970,00 €
Empregado administrativo	VII	Operacional	Assistente operacional	880,12 €	902,00 €
Telefonista	VI	Operacional	Assistente operacional	849,34 €	871,00 €
Empregado de serviços gerais	V	Apoio	Auxiliar geral	651,09 €	670,00 €
Estagiário de gestor de clientes	IV	Operacional	Assistente operacional	523,80 €	635,00 €
Estagiário administrativo	III	Operacional	Assistente operacional	492,49 €	610,00 €
Estagiário de serviços gerais	II	Apoio	Auxiliar geral	465,00 €	595,00 €
Empregada de limpeza	I	Apoio	Auxiliar geral	450,00 €	580,00 €

ANEXO V

(Convenção de arbitragem)

Os outorgantes do CCT celebrado entre a APROSE - Associação Nacional de Agentes e Corretores de Seguros e o Sindicato dos Trabalhadores da Actividade Seguradora (STAS) e o SISEP - Sindicato dos Profissionais de Seguros de Portugal, celebram a presente convenção de arbitragem para os efeitos previstos no número 4 da cláusula 3.ª do referido CCT, o qual se rege nos seguintes termos:

1- A comissão arbitral é constituída pelas partes, nos termos do disposto no número 4 infra e tem como objeto decidir sobre o litígio que resulte da revisão parcial ou global do presente CCT, nos termos previstos no número 4 da cláusula 3.ª do CCT.

2- A comissão arbitral decidirá somente sobre as matérias relativamente às quais as partes não cheguem a acordo no âmbito dos processos de revisão parcial ou global do CCT.

3- 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.

4- A comissão arbitral será composta por 3 árbitros, nos seguintes termos:

a) Dois árbitros de parte, os quais serão indicados, respetivamente, pela associação de empregadores outorgante e pelos sindicatos outorgantes do presente CCT;

b) Um árbitro presidente, o qual será indicado pelos árbitros de parte que sejam nomeados nos termos da alínea anterior;

c) Não havendo acordo entre os árbitros de parte relativamente à indicação do árbitro presidente, será solicitada ao Conselho Económico e Social a indicação deste último.

5- A comissão arbitral iniciará os seus trabalhos assim que esteja constituída, devendo, de imediato, indicar prazo para que a parte requerente da arbitragem voluntária apresente o seu requerimento inicial.

6- Após a sua constituição, a comissão arbitral deverá proferir decisão no prazo de 6 meses.

7- As partes assumirão os custos associados aos árbitros de parte por si designados e os custos associados ao árbitro presidente serão assumidos pelas partes, na mesma proporção.

8- A comissão arbitral entregará o texto da decisão arbitral às partes e ao Ministério do Trabalho para efeitos de depósito e publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

9- Com a publicação do novo Instrumento de Regulamentação Coletiva de Trabalho, cessa a convenção aplicável às relações entre os outorgantes.

10- Em tudo o que expressamente não se encontre previsto no presente anexo, aplicar-se-á o disposto na lei.

Depositado em 11 de outubro de 2018, a fl. 72 do livro n.º 12, com o n.º 203/2018, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Contrato coletivo entre a AIBA - Associação dos Industriais de Bolachas e Afins e a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal (pessoal fabril, de apoio e manutenção) - Alteração salarial e texto consolidado

A presente revisão corresponde à terceira revisão parcial consecutiva, pelo que, se emite texto consolidado da convenção para a Indústria de Bolachas publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 25, de 8 de julho de 2015, revista no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 17, de 8 de maio de 2016, e no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 25, de 8 de julho de 2017.

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

1- O presente contrato aplica-se em todo o território nacional e obriga, por um lado, as empresas filiadas na AIBA - Associação dos Industriais de Bolachas e Afins que se dediquem ao fabrico industrial de bolachas e de outros produtos

alimentares a partir de farinhas (CAE 10720) e, por outro lado, os trabalhadores ao seu serviço representados pelas associações sindicais outorgantes.

2- O presente CCT abrange 9 empresas e 620 trabalhadores.

Cláusula 2.^a

Vigência, denúncia e revisão

1 a 7- [Manter.]

8- A tabela salarial e as cláusulas com expressão pecuniária deste contrato produzem efeitos desde 1 de janeiro de 2018.

ANEXO II

Remunerações mínimas mensais

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações mínimas mensais (€)
I	Encarregado geral	1 081,86
II	Coordenador de equipa Encarregado de armazém Técnico de controlo de qualidade Técnico de fabrico Técnico de manutenção principal	989,21
III	Analista Controlador de qualidade Fiel de armazém Motorista Oficial de electricista de 1. ^a Operador de máquinas de 1. ^a Serralheiro mecânico de 1. ^a Técnico de manutenção de 1. ^a	822,66
III-A	Operador de máquinas de empacotamento	748,50
IV	Ajudante de motorista Oficial electricista de 2. ^a Operador de empilhador Operador de máquinas de 2. ^a Serralheiro mecânico de 2. ^a Técnico de manutenção de 2. ^a	679,00
V	Empregado de armazém Operador de 1. ^a Preparador de laboratório	656,00
VI	Operador de 2. ^a Servente de limpeza	621,00

Lisboa, 30 de abril de 2018.

Pela AIBA - Associação dos Industriais de Bolachas e Afins:

Liliana Lopes Gabriela, mandatária.
César Sá Esteves, mandatário.

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

Fernando Henrique Pedro Rodrigues, mandatário.

Texto consolidado

CAPÍTULO I

Área, âmbito e alteração do contrato

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

1- O presente contrato aplica-se em todo o território nacional e obriga, por um lado, as empresas filiadas na AIBA - Associação dos Industriais de Bolachas e Afins que se dedicam ao fabrico industrial de bolachas e de outros produtos alimentares a partir de farinhas (CAE 10720) e, por outro lado, os trabalhadores ao seu serviço representados pelas associações sindicais outorgantes.

2- O presente CCT abrange 9 empresas e 620 trabalhadores.

Cláusula 2.^a

Vigência, denúncia e revisão

1- Este contrato entra em vigor nos termos legais, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

2- O período mínimo de vigência deste contrato é de um ano.

3- A denúncia pode ser feita por qualquer das partes a partir de 1 de outubro de cada ano.

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

5- A parte destinatária da denúncia deve responder no decurso dos 30 dias imediatos contados a partir da data da receção daquela.

6- As negociações iniciar-se-ão nos termos das normas legais, mas se possível dentro de oito dias a contar da data da receção da resposta à proposta de alteração.

7- O presente CCT mantém-se em vigor até ser substituído, no todo ou em parte, por outro instrumento de regulamentação colectiva.

8- A tabela salarial e as cláusulas com expressão pecuniária deste contrato produzem efeitos desde 1 de janeiro de 2018.

CAPÍTULO II

Admissão e carreira profissional

Cláusula 3.^a

Condições gerais de admissão

1- Sendo necessário preencher uma vaga no quadro da empresa, a entidade patronal deve informar os delegados sindicais, o sindicato, bem como, se a houver, a comissão de trabalhadores.

2- No preenchimento das vagas no quadro da empresa, a entidade patronal deve dar preferência, em igualdade de condições, aos trabalhadores permanentes do seu quadro.

3- No acto de admissão deve ser reduzido a instrumento escrito o contrato de trabalho.

4- Sempre que existam, devem ser fornecidos aos trabalhadores, a seu pedido, os documentos seguintes:

a) Regulamento interno, ou conjunto de normas que o substituam;

b) Quaisquer outros regulamentos específicos da empresa, tais como regulamento de segurança, regulamento de regalias sociais, etc.

Cláusula 4.^a

Período experimental

1- A admissão de trabalhadores é sempre feita a título experimental durante os primeiros 60 dias ou, sendo prestada ao trabalhador formação profissional no decurso do período experimental, qualquer que seja a duração dessa formação, durante os primeiros 90 dias, durante os quais qualquer das partes pode fazer cessar unilateralmente o contrato sem aviso prévio nem necessidade de alegação de justa causa.

2- Nos contratos a termo com duração igual ou superior a seis meses, o período experimental é de 30 dias; se a duração do contrato for inferior a seis meses e no caso de contratos a termo incerto cuja duração se preveja não vir a ser superior àquele limite, o período experimental é de 15 dias.

Cláusula 5.^a

Contratos a termo

1- Os trabalhadores com contratos a termo ou eventuais ficam, em todos os aspectos e para todos os efeitos, equiparados aos restantes trabalhadores da empresa em tudo o que não contrariar a especial natureza desses contratos, sendo-lhes atribuídos o salário e nível profissional correspondentes à função que desempenharem.

2- Os trabalhadores nas condições desta cláusula têm preferência no preenchimento de vagas do quadro da empresa, nos termos em que a têm os trabalhadores permanentes e logo a seguir a estes.

3- Para efeitos do direito a férias e subsídio de férias, a fracção do mês contará apenas em termos proporcionais, salvo se essa fracção for superior a 15 dias, caso em que contará como um mês completo.

Cláusula 6.^a

Substituição

1- A admissão de qualquer trabalhador para desempenhar as funções de outro cujo contrato se encontre suspenso por doença, acidente de trabalho, serviço militar obrigatório, ou qualquer outro facto que não lhe seja imputável, como, por exemplo, a substituição de outro trabalhador, é considerada provisória e durará até ao termo do impedimento do substituído.

2- A substituição de um trabalhador temporariamente impedido será feita de preferência por trabalhadores da empre-

sa de categoria igual ou imediatamente inferior, desde que os substitutos sejam sucessivamente substituídos por trabalhadores da empresa de categoria imediatamente inferior.

3- Se a substituição não puder ser feita nos termos do número 2 desta cláusula, só poderá ser feita nos termos do número 6.

4- Se o trabalhador substituto, no entanto, continuar ao serviço durante mais 12 dias após o substituído retomar o trabalho, a admissão considerar-se-á definitiva na categoria em que tenha continuado ao serviço, produzindo efeitos a contar da data da admissão provisória.

5- À entidade patronal compete comunicar por escrito ao sindicato as admissões ocorridas nestas condições.

6- O trabalhador substituto terá a categoria profissional do substituído e não poderá ter remuneração inferior à deste.

7- No momento da cessação da prestação de serviços feita a título provisório são devidos aos trabalhadores os duodécimos correspondentes a férias e subsídios de férias e de Natal.

8- Para efeitos das regalias constantes do número anterior, qualquer fracção de mês contará sempre como um mês de trabalho.

Cláusula 7.^a

Categorias profissionais

Os trabalhadores abrangidos por este contrato serão classificados nas categorias profissionais constantes do anexo I.

Cláusula 8.^a

Promoções

1- Os operadores de 2.^a ascenderão a operadores de 1.^a ao fim de dois anos.

2- Os operadores de 1.^a ascenderão a operadores de máquinas de 2.^a ao fim de três anos.

3- Os oficiais electricistas de 2.^a, os serralheiros mecânicos de 2.^a e os técnicos de manutenção de 2.^a, ascenderão à categoria imediata ao fim de quatro anos.

4- A promoção dos operadores de máquinas de 2.^a a operadores de máquinas de 1.^a ou a operadores de máquinas de empacotamento ocorrerá sempre que se verifiquem vagas no quadro de pessoal e obedecerá aos seguintes critérios sucessivos:

– Competência adquirida no desempenho das funções mais qualificadas;

– Antiguidade.

5- A promoção dos operadores de máquinas de empacotamento a operadores de máquinas de 1.^a e dos técnicos de manutenção de 1.^a a técnicos de manutenção principal, obedecerá aos critérios definidos no número anterior.

Cláusula 9.^a

Quadros de pessoal

1- A entidade patronal obriga-se a organizar e a remeter no prazo legal às entidades previstas na lei o quadro de pessoal ao seu serviço, do qual constem os seguintes elementos relativos a cada trabalhador: nome, número de sócio do sindicato e da segurança social, datas de nascimento e de admissão,

bem como da última promoção, categoria actual e remuneração.

2- No mesmo prazo, a entidade patronal obriga-se a remeter aos sindicatos e à associação cópia daquele quadro.

3- Se uma entidade patronal não cumprir a obrigação prevista nos números anteriores, decorridos que sejam 20 dias sem que o faça depois de instada pelo sindicato, em carta registada com aviso de recepção, assiste a este o direito de consultar na empresa o ficheiro dos trabalhadores por si representados.

CAPÍTULO III

Retribuição mínima do trabalhador

Cláusula 10.^a

Retribuições

1- Os trabalhadores abrangidos por este contrato colectivo de trabalho têm o direito, conforme o seu nível profissional, às retribuições mínimas estabelecidas no anexo III.

2- Sempre que se torne necessário calcular o salário/hora, deve utilizar-se a seguinte fórmula:

$$\text{Salário/hora} = \frac{\text{Ordenado mensal} \times 12}{\text{Período normal de trabalho semanal} \times 52}$$

3- Sempre que se torne necessário calcular o salário/dia, deve utilizar-se a seguinte fórmula:

$$\text{Salário/dia} = 1/30 \text{ do salário mensal}$$

Cláusula 11.^a

Funções inerentes a outras categorias

Sempre que, e em qualquer circunstância, algum trabalhador exerça funções inerentes a diversas categorias ou esteja a substituir algum trabalhador com a categoria superior à sua receberá a remuneração correspondente à categoria mais elevada.

Cláusula 12.^a

Subsídio de Natal

1- Até ao dia 15 de dezembro de cada ano os trabalhadores têm direito a receber um subsídio correspondente a 100 % da retribuição mensal.

2- Fará parte integrante do subsídio referido no número anterior a taxa de acréscimo devida pelo trabalho nocturno para os trabalhadores que exerçam a sua actividade em horários abrangidos pela mesma, de acordo com a cláusula 19.^a, e ainda a média mensal, em dinheiro (excluído o subsídio de férias), do correspondente ao subsídio diário de alimentação recebido pelos trabalhadores, no montante de 7,15 €, e sempre que recebam em dinheiro ou em espécie. Esta média será obtida com atinência aos últimos 12 meses.

3- Com referência ao ano de admissão e ao ano de cessação do contrato de trabalho, esse subsídio será pago nos termos do número anterior e na proporção dos meses decorridos nesses anos, isto é 1/12 por cada mês decorrido,

contando-se apenas como mês completo a fracção de mês superior a 15 dias.

Cláusula 13.^a

13.º mês para os trabalhadores militares

1- Os trabalhadores que ingressem no serviço militar têm direito a receber, até 15 dias antes do dia da incorporação, o valor correspondente ao 13.º mês proporcional ao tempo decorrido nesse ano, nos termos da cláusula 12.^a

2- Quando regressados do serviço militar, e qualquer que seja a época do ano em que regressem, os trabalhadores terão direito ao 13.º mês completo, salvo na medida em que já o tenham recebido.

Cláusula 14.^a

Refeitórios e subsídios de alimentação

1- Todas as empresas deverão pôr à disposição dos trabalhadores um lugar coberto, arejado e asseado, com mesas e cadeiras suficientes, onde estes possam tomar e aquecer as suas refeições.

2- Salvo se a maioria dos trabalhadores preferir a continuação do regime de refeições presentemente praticado na empresa, a entidade patronal obriga-se a fornecer gratuitamente uma refeição diária a todos os trabalhadores abrangidos por este contrato, independentemente do horário praticado, sempre que trabalhem numa das partes do período normal de trabalho, obrigando-se ainda, para o efeito, aos encargos de manutenção, conservação e funcionamento do respectivo refeitório, incluindo pessoal. Se não trabalhar todo o dia de trabalho, o trabalhador terá direito, em matéria de alimentação, ao regime que já vigorava antes da entrada em vigor deste contrato colectivo de trabalho.

3- A entidade patronal que se ache na obrigação prevista no número anterior poderá optar pelo fornecimento do subsídio diário, em dinheiro ou entrega de vales refeição ou de cartão bancário que os substitua, no montante de 7,15 €, destinado à aquisição de géneros, por cada trabalhador, suportando todos os encargos referidos no número anterior relativamente à manutenção e funcionamento do refeitório.

4- Nas empresas onde não exista refeitório, a entidade patronal concederá a todos os trabalhadores o subsídio diário estabelecido no número anterior.

CAPÍTULO IV

Prestação do trabalho

Cláusula 15.^a

Horário de trabalho

1- O período normal de trabalho é de 40 horas semanais, sem prejuízo de regimes de menor duração que estejam a ser praticados.

2- O período de trabalho diário deverá ser interrompido por um intervalo de duração não inferior a uma hora ou a trinta minutos, por acordo com o trabalhador ou quando em regime de turno, nem superior a duas horas, de modo que os

trabalhadores não prestem mais de cinco horas de trabalho consecutivo.

3- Sem prejuízo da laboração normal, os trabalhadores têm direito a dois períodos de dez minutos diários para tomarem uma refeição ligeira, podendo, por acordo com o trabalhador, esses dois períodos serem convertidos numa única pausa.

4- O período normal de trabalho pode ser definido em termos médios, por acordo escrito entre o trabalhador e o empregador, num período de referência de quatro meses, podendo ser aumentado até duas horas diárias, podendo atingir 50 horas semanais, devendo o empregador comunicar o período em que será necessária a prestação de trabalho com acréscimo com a antecedência mínima de sete dias.

5- Os trabalhadores cujo período normal de trabalho seja cumprido com recurso à adaptabilidade têm direito a uma retribuição especial, correspondente a um acréscimo de 20 % do valor hora por cada hora de trabalho para além da jornada normal de oito horas.

6- O trabalhador terá direito a redução equivalente do tempo de trabalho prestado em acréscimo em igual período, devendo o empregador comunicar aos trabalhadores o período em que a mesma deve ter lugar com a antecedência mínima de sete dias.

7- Não sendo possível a redução equivalente do tempo de trabalho no ano civil a que respeita o acréscimo, a compensação poderá ser feita no primeiro trimestre do ano civil seguinte àquele a que respeita.

8- Não sendo concedida a compensação dentro do período de referência, as horas prestadas em excesso serão pagas como trabalho suplementar em dia útil, deduzindo-se o acréscimo previsto no número cinco.

9- Dentro dos condicionalismos legais, e sem prejuízo do disposto na presente cláusula, compete à entidade patronal estabelecer ou alterar o horário de trabalho dos trabalhadores ao seu serviço.

10- O horário de trabalho, excepto em regime de turnos, não poderá terminar para além das 18 horas, salvo quando tenha havido acordo prévio dos trabalhadores interessados.

Cláusula 16.^a

Tolerância da entrada ao serviço

i- A todos os trabalhadores é concedida uma tolerância mensal não superior a quarenta e cinco minutos para os possíveis atrasos de entrada ao trabalho, desde que estes não sejam sistemáticos.

2- Somente estão inseridos no número anterior os atrasos não superiores a quinze minutos.

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

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

5- Todo o trabalhador que durante um mês de calendário

não tiver faltado justificada ou injustificadamente e não tiver somado atrasos superiores a quinze minutos terá direito, no mês seguinte, ao valor equivalente a cinco horas de trabalho, calculado pela fórmula do número 2 da cláusula 10.^a

6- Para efeitos do número anterior, os créditos de dias e horas atribuídos aos dirigentes e delegados sindicais nos termos deste contrato colectivo de trabalho não se consideram faltas.

Cláusula 16.^a-A

(Organização de turnos)

1- Devem ser organizados turnos de pessoal diferente sempre que o período de funcionamento ultrapasse os limites máximos do período normal de trabalho diário e semanal.

2- Compete às empresas, ouvidos os órgãos representativos dos trabalhadores, organizar e afixar a escala de turnos.

3- As empresas deverão, sempre que possível, efectuar a constituição dos turnos e respectivas escalas de rotação até 15 dias antes do seu início e afixá-las com 7 dias de antecedência.

4- A duração de trabalho de cada turno, ressalvadas as situações de horário concentrado, não pode ultrapassar os limites máximos dos períodos normais de trabalho.

5- O trabalhador só pode mudar de turno após o dia de descanso semanal.

6- São permitidas trocas de turnos entre trabalhadores da mesma especialidade, desde que previamente acordadas entre trabalhadores interessados e as empresas.

7- Nenhum trabalhador pode iniciar o regime de trabalho por turnos ou ser admitido nas empresas para trabalhar em regime de turnos sem dar o seu acordo escrito.

8- O dia de descanso semanal complementar dos trabalhadores integrados em regime de turnos de laboração descontinua será definido nas respectivas escalas, podendo não coincidir com os sábados e podendo ser marcados de forma contínua ou descontinua com o domingo.

9- Não estão sujeitos à obrigação à prestação de trabalho em regime de turnos rotativos os trabalhadores:

a) Deficientes;

b) Trabalhadora grávida e lactante, bem como trabalhador ou trabalhadora com filhos de idade inferior a 12 meses;

c) Menores;

d) Com mais de 55 anos, salvo acordo escrito deste;

e) Qualquer trabalhador que sofra de doença comprovada pelo médico que se revele incompatível com o regime de turnos;

f) Em situações de assistência ao agregado familiar, devidamente comprovada.

10- Compete às empresas assegurar os transportes dos trabalhadores em regime de turnos rotativos, quando o sistema de transportes públicos, entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte, não assegure a ida e volta entre o local de trabalho e o local aproximado da habitação permanente do trabalhador, salvo se regime diverso for acordado individualmente com o trabalhador.

11- As empresas deverão ter um registo separado dos trabalhadores incluídos em cada turno.

12- Nos casos de prestação de trabalho em regime de turnos rotativos, é sempre devido subsídio de turno, nos seguintes termos:

a) Dois turnos rotativos (um diurno e um semi-nocturno) - 20 % da retribuição base e diuturnidades;

b) Três turnos rotativos ou dois turnos rotativos (um turno nocturno e um diurno) - 25 % da retribuição base e diuturnidades;

c) Dois turnos rotativos (um semi-nocturno e um nocturno) - 35 % da retribuição base e diuturnidades.

13- O subsídio de turno já inclui a retribuição por trabalho nocturno.

14- Nos casos de prestação de trabalho em que o descanso semanal complementar não coincida obrigatoriamente com o sábado, será atribuído, para além do subsídio de turno que se mostre devido nos termos previstos no número 12 desta cláusula, um subsídio de laboração semi-contínua correspondente a 2,5 % da remuneração mínima mensal garantida prevista no anexo II correspondente ao nível do trabalhador.

Cláusula 16.^a-B

(Horário concentrado)

O período normal de trabalho diário, incluindo em regime de turnos, pode ser organizado na modalidade de horário concentrado, mediante o aumento do período normal de trabalho diário até duas horas, concentrando-se o período normal de trabalho semanal em quatro dias, sem prejuízo, neste último caso, da manutenção do direito ao subsídio de alimentação, em dinheiro, vales de refeição, cartão bancário ou acesso ao refeitório, nos termos que vigorem na empresa para os trabalhadores em causa.

Cláusula 16.^a-C

(Laboração contínua)

1- A entidade patronal, sempre que as suas necessidades produtivas o justifiquem e beneficie de dispensa de encerrar ou suspender o funcionamento um dia completo por semana, poderá organizar turnos de laboração contínua, com descansos semanais fixos ou rotativos.

2- Os descansos semanais obrigatórios e complementares dos trabalhadores integrados em regime de turnos de laboração contínua serão definidos nas respectivas escalas, podendo não coincidir com os domingos e sábados e podendo ser marcados de forma contínua ou descontínua.

3- Os turnos no regime de laboração contínua devem ser organizados de modo a que os trabalhadores de cada turno gozem, pelo menos, dois dias de descanso em cada período de sete dias.

4- A entidade patronal, ouvidos os órgãos representativos dos trabalhadores, deverá instituir regras de organização de turnos de laboração contínua, que, entre outros aspectos, atendam aos interesses e preferências manifestados pelos trabalhadores e procurem seguir um método rotativo na definição dos dias de descanso, assegurando que de forma periódica e equitativa coincidam com os fins-de-semana.

5- Nos casos de prestação de trabalho em regime de laboração contínua, será atribuído, para além do subsídio de tur-

no que se mostre devido nos termos previstos no número 12 da cláusula 16.^a-A, um subsídio de laboração contínua correspondente a 5 % da remuneração mínima mensal garantida prevista no anexo II correspondente ao nível do trabalhador.

6- Aplicar-se-ão aos turnos no regime de laboração contínua as regras previstas na cláusula 16.^a-A, com as necessárias adaptações.

Cláusula 17.^a

Trabalho suplementar

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

2- Não se compreende na noção de trabalho suplementar:

a) O trabalho prestado por trabalhadores isentos de horário de trabalho em dia normal de trabalho;

b) O trabalho prestado para compensar suspensões de actividade de duração superior a quarenta e oito horas, seguidas ou interpoladas por um dia de descanso ou feriado, quando haja acordo entre a entidade empregadora e os trabalhadores.

3- Os trabalhadores estão abrangidos à prestação de trabalho suplementar, mediante aviso prévio de vinte e quatro horas, salvo quando, havendo motivos atendíveis, expressamente solicitem a sua dispensa.

4- Não estão sujeitos à obrigação estabelecida no número anterior as seguintes categorias de trabalhadores:

a) Deficientes;

b) Trabalhadora grávida e lactante, bem como trabalhadora ou trabalhador com filhos de idade inferior a 12 meses;

c) Menores.

5- O trabalho suplementar pode ser prestado quando as empresas tenham de fazer face a acréscimos eventuais de trabalho que não justifiquem a admissão de trabalhador com carácter permanente ou em regime de contrato a termo.

6- O trabalho suplementar pode ainda ser prestado em casos de força maior ou quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a empresa ou para assegurar a sua viabilidade.

7- O trabalho suplementar previsto no número 5 fica sujeito, por trabalhador, aos seguintes limites:

a) Duzentas horas de trabalho por ano;

b) Duas horas por dia de trabalho;

c) Um número de horas igual ao período normal de trabalho no dia de descanso semanal obrigatório ou complementar e nos feriados;

d) Um número de horas igual a meio período normal de trabalho em meio dia de descanso complementar.

8- A prestação de trabalho suplementar em dia útil, em dia de descanso semanal complementar e em dia feriado confere aos trabalhadores o direito a um descanso compensatório remunerado correspondente a 25 % das horas de trabalho suplementar realizado.

9- O descanso compensatório vence-se quando perfizer um número de horas igual ao período normal de trabalho diário e deve ser gozado nos 90 dias seguintes.

10- O trabalho suplementar previsto no número 6 não fica sujeito a quaisquer limites.

11- Os trabalhadores têm direito a 15 minutos, sem perda

de retribuição, após terem completado cinco horas de trabalho consecutivo, nos casos em que o empregador não fixe um intervalo de descanso.

12- A entidade patronal garantirá o transporte do trabalhador trabalho do local de trabalho para a sua residência quando o trabalho suplementar se iniciar ou terminar a horas em que não hajam os normais meios de transporte público e a residência do trabalhador fique a mais de 2 km do local da prestação do serviço e o trabalhador não disponha de meio de transporte ou se veja privado dele, salvo se regime diverso for acordado individualmente com o trabalhador.

13- Não será devido o descanso compensatório previsto no número oito desta cláusula sempre que o empregador compense a prestação de trabalho suplementar mediante a redução equivalente do tempo de trabalho com o acordo do trabalhador, quando inferior a um período normal de trabalho diário.

Cláusula 18.^a

Retribuição do trabalho suplementar

1- O trabalho suplementar dá direito a um acréscimo de 100 % por cada hora.

2- Para efeitos do número anterior, e sempre que seja necessário calcular o salário/hora, usar-se-á a fórmula prevista no número 2 da cláusula 10.^a

Cláusula 19.^a

Trabalho nocturno

1- Considera-se trabalho nocturno o trabalho prestado entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.

2- O trabalho nocturno será atribuído com acréscimo de 50 % sobre o vencimento mensal, sem prejuízo do acréscimo por trabalho suplementar, quando a este haja lugar.

CAPÍTULO V

Suspensão da prestação de trabalho

Cláusula 20.^a

Aquisição do direito a férias

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

2- No ano da 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 de contrato, até ao máximo de vinte dias úteis.

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

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

Cláusula 21.^a

Período de férias

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

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

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

a) Três dias de férias, até ao máximo de uma falta ou dois meios dias;

b) Dois dias de férias, até ao máximo de duas faltas ou quatro meios dias;

c) Um dia de férias, até ao máximo de três faltas ou seis meios dias.

Cláusula 22.^a

Direito a férias dos trabalhadores contratados a termo

1- Os trabalhadores admitidos por contrato a termo cuja duração, inicial ou renovada, não atinja seis meses têm direito a um período de férias equivalente a dois dias úteis por cada mês completo de serviço.

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

Cláusula 23.^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 referida no número anterior, terão ainda direito a um subsídio de férias igual à retribuição correspondente ao período de férias a gozar. Fará parte deste subsídio a taxa de acréscimo devida por trabalho nocturno para os trabalhadores que exerçam a sua actividade em horário abrangido pela mesma, de acordo com a cláusula 19.^a, e ainda a média mensal, em dinheiro (excluindo o subsídio de Natal), do correspondente ao subsídio de alimentação diário recebido pelos trabalhadores, no montante de 6,80 €, sem prejuízo do mínimo estabelecido no número 3 da cláusula 14.^a, e sempre que o recebam em dinheiro ou espécie. Esta média será obtida com atinência aos últimos 12 meses.

Cláusula 24.^a

Marcação do período de férias

1- A marcação do período de férias deve ser feita por mútuo acordo entre a entidade patronal e o trabalhador.

2- Na falta de acordo, caberá à entidade patronal a elaboração do mapa de férias, fixando-as entre 1 de maio e 31 de outubro, ouvindo para o efeito a comissão de trabalhadores

ou a comissão sindical ou intersindical ou os delegados sindicais, pela ordem indicada.

3- As férias poderão ser marcadas para serem gozadas interpoladamente, com o acordo expresso do trabalhador, salvaguardando-se o gozo, no mínimo, de 10 dias úteis consecutivos.

4- O mapa de férias definitivo deverá ser elaborado e afixado nos locais de trabalho até ao dia 15 de abril de cada ano.

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

Cláusula 25.^a

Alteração 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 pela entidade patronal dos prejuízos que comprovadamente haja sofrido na presunção de que gozaria integralmente as férias na época fixada.

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

3- Haverá lugar a alteração do período de férias sempre que o trabalhador, na data prevista para o seu início, esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, cabendo à entidade patronal, na falta de acordo, a nova marcação do período de férias, sem sujeição ao disposto no número 2 da cláusula 24.^a

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

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

Cláusula 26.^a

Encerramento para férias

1- A entidade patronal pode encerrar, total ou parcialmente, a empresa ou o estabelecimento nos seguintes termos:

a) Encerramento durante pelo menos 15 dias consecutivos entre o período de 1 de maio a 31 de outubro;

b) Encerramento por período inferior a 15 dias consecutivos fora daquele período, mediante parecer favorável das estruturas sindicais representativas dos trabalhadores.

2- Salvo o disposto no número seguinte, o encerramento da empresa ou do estabelecimento não prejudica o gozo efectivo do período de férias a que o trabalhador tenha direito.

3- Os trabalhadores que tenham direito a período de férias superior ao encerramento podem optar por receber a retribuição e o subsídio de férias correspondentes à diferença,

sem prejuízo de ser sempre salvaguardado o gozo efectivo de 20 dias úteis de férias ou por gozar, no todo ou em parte, o período excedente de férias prévia ou posteriormente ao encerramento.

4- Ao trabalhador que durante o encerramento da empresa não tiver direito, no todo ou em parte, a férias equivalentes àquele período será garantida não só a remuneração do período de inactividade mas também o subsídio de férias correspondente a esse período.

Cláusula 27.^a

Efeitos da cessação do contrato de trabalho

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

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

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

Cláusula 28.^a

Efeitos de 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 respectivo subsídio.

2- No caso de cessação do impedimento prolongado, o trabalhador terá direito, após a prestação de três meses de efectivo serviço, a um período de férias e respectivo subsídio equivalente ao que se teria vencido em 1 de janeiro desse ano se tivesse estado ininterruptamente ao serviço.

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

Cláusula 29.^a

Doença no período de férias

1- No caso de o trabalhador adoecer durante o período de férias, são as mesmas suspensas, desde que a entidade patronal seja do facto informada, prosseguindo logo após a alta o gozo dos dias de férias compreendidos ainda naquele período, cabendo à entidade patronal, na falta de acordo, a marcação dos dias de férias não gozados, sem sujeição ao disposto no número 2 da cláusula 24.^a

2- Aplica-se ao disposto na parte final do número anterior o disposto no número 3 da cláusula 28.^a

3- A prova da situação de doença prevista no número 1

poderá ser feita por médico da Segurança Social, estabelecimento hospitalar ou atestado médico, sem prejuízo, neste último caso, do direito de fiscalização e controlo por médico indicado pela entidade patronal.

Cláusula 30.^a

Violação do direito a férias

No caso de a entidade patronal obstar ao gozo das férias nos termos previstos no presente contrato colectivo de trabalho, 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 31.^a

Descanso semanal

O dia de descanso semanal será obrigatoriamente o domingo, sendo o sábado dia de descanso complementar, sem prejuízo das regras especiais aplicáveis ao regime de turnos.

Cláusula 32.^a

Remuneração

1- O trabalho prestado no dia de descanso semanal será pago pelo triplo da remuneração normal, independentemente da remuneração mensal.

2- O trabalhador que, por motivos imperiosos, tiver de trabalhar no seu dia de descanso, além da remuneração referida no número anterior, terá ainda direito a descansar num dos três dias seguintes. Se, neste último caso, não descansar, terá direito à remuneração em triplo, independentemente da retribuição mensal.

3- O trabalho prestado no dia de descanso semanal complementar será pago pelo dobro da remuneração normal, independentemente da retribuição mensal.

Cláusula 33.^a

Feriados

1- São obrigatoriamente feriados:

1 de janeiro;
Terça-Feira de Carnaval;
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 de dezembro;
8 de dezembro;
25 de dezembro;

Feriado municipal ou, na sua falta, o feriado distrital.

2- O feriado de Sexta-Feira Santa poderá ser observado em

outro dia com significado local no período da Páscoa.

3- Não é permitido o trabalho nos dias 25 de abril, 1 de maio, 25 de dezembro e 1 de janeiro.

4- Quanto ao 24 de dezembro, continuará a valer o que vigorava até agora no respectivo CCT.

5- Os anteriores feriados de Corpo de Deus, de 5 de outubro, de 1 de novembro e de 1 de dezembro serão automaticamente repostos se a lei geral do trabalho voltar a considerá-los como dias feriados obrigatórios ou meramente facultativos.

Cláusula 34.^a

Remuneração

O trabalho prestado em dia de feriado, incluindo nos dias feriados previstos na cláusula 33.^a, número 3, será retribuído com o triplo da remuneração normal, independentemente da retribuição mensal.

Cláusula 35.^a

Definição de 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 respectivos tempos serão adicionados, contando-se essas ausências como faltas, na medida em que perfaçam um ou mais dias de trabalho.

Cláusula 36.^a

Faltas justificadas

1- Consideram-se faltas justificadas:

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

b) As motivadas por falecimento do cônjuge, parentes ou afins, nos seguintes termos:

i) cinco dias consecutivos por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou de pai, mãe, padrasto, madrasa, filho, filha, enteado, enteada, sogro, sogra, genro ou nora, do trabalhador;

ii) dois dias consecutivos por falecimento de avô, avó, neto, neta, bisavô, bisavó, bisneto, bisneta, irmão, irmã do trabalhador ou do seu cônjuge;

iii) aplica-se o disposto no número i ao falecimento de pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador nos termos previstos em legislação especial.

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

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

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

f) As ausências não superiores a quatro horas e só pelo

tempo estritamente necessário, justificadas pelo responsável pela educação do menor, uma vez por trimestre, para deslocação à escola tendo em vista inteirar-se da situação educativa de filho menor;

g) As ausências superiores ao crédito de horas dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação colectiva, mas, relativamente aos delegados sindicais, apenas as que sejam motivadas pela prática de actos necessários e inadiáveis no exercício das suas funções, nos termos previstos na lei;

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

i) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador;

j) As que por lei forem como tal qualificadas.

2- As faltas dadas ao abrigo da alínea b) do número anterior serão consideradas após a recepção por parte da entidade patronal de um ofício comprovativo que lhe seja enviado pelos organismos respectivos no prazo máximo de 10 dias a contar da falta.

3- Nos casos previstos nas alíneas do número 1, a entidade patronal poderá exigir prova de veracidade dos factos alegados.

Cláusula 37.^a

Consequência das faltas justificadas

1- As faltas justificadas não determinam perda de retribuição nem diminuição de férias ou de qualquer outra regalia.

2- Exceptuam-se do disposto no número anterior, quanto à retribuição, as faltas referidas nas alíneas d) do número 1 da cláusula 36.^a, desde que o trabalhador tenha direito ao subsídio da Segurança Social ou seguro e ainda as faltas dadas ao abrigo da alínea g) do mesmo número, na parte em que exceder os créditos de horas previstos na cláusula 74.^a

Cláusula 38.^a

Consequência das faltas não justificadas

As faltas não justificadas implicam a perda de remuneração, podendo dar origem a processo disciplinar; em nenhum caso, porém, determina redução de período de férias, subsídio de férias ou subsídio de Natal, podendo dar origem a procedimento disciplinar quando o seu número atingir 5 dias seguidos ou 10 interpolados.

Cláusula 39.^a

Impedimentos prolongados

Quando o trabalhador seja temporariamente impedido de comparecer ao trabalho por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente serviço militar obrigatório, doença ou acidente, manterá direito ao lugar, com a categoria, antiguidade e demais regalias que por este contrato colectivo ou iniciativa da entidade patronal lhe estavam sendo atribuídos.

CAPÍTULO VI

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 40.^a

Cessação do contrato de trabalho

O regime da cessação do contrato de trabalho é o previsto na lei.

CAPÍTULO VII

Direitos e deveres das partes

Cláusula 41.^a

Deveres das entidades patronais

São deveres das entidades patronais:

a) Cumprir rigorosamente o contrato;

b) Passar ao trabalhador um certificado de trabalho, nos termos da lei;

c) No acto do pagamento da retribuição mensal, ou outra que seja devida, entregar ao trabalhador um duplicado do recibo correspondente aos valores liquidados, donde constarão, obrigatoriamente, o nome, o número de sócio, a categoria profissional, o período a que se refere a retribuição, a discriminação das importâncias relativas a trabalho normal, nocturno, extraordinário e em dia de descanso, feriados, férias, subsídios de férias e de Natal, bem como a especificação de todos os descontos e deduções e o valor líquido efectivamente pago;

d) Tratar com respeito os seus trabalhadores e, sempre que lhes tiverem de fazer qualquer observação ou admoestação, proceder de modo a não ferir a sua dignidade;

e) Prestar ao sindicato todos os elementos que solicite relativos ao cumprimento do contrato, bem como relacionados com os trabalhadores que representa, nos seus aspectos profissionais;

f) Providenciar para que haja bom ambiente moral no trabalho e boas condições materiais, especialmente no que concerne à higiene, comodidade e segurança;

g) Facilitar a missão dos trabalhadores que sejam dirigentes sindicais., de instituições da Segurança Social ou de comissões paritárias, nos termos da lei e deste contrato colectivo de trabalho;

h) Segurar todos os trabalhadores durante o período de trabalho e nas deslocações de ida e regresso do trabalho, segundo o percurso normal, desde que haja possibilidade de, mediante declaração na apólice, englobar essas duas situações no mesmo seguro de acidente de trabalho.

Cláusula 42.^a

Deveres dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores:

a) Exercer com competência, eficiência e assiduidade as funções inerentes à categoria profissional que efectivamente exerce;

b) Guardar segredo profissional;

c) Tratar com respeito a entidade patronal e os seus superiores hierárquicos, cumprindo ordens e directrizes emitidas

dentro dos limites definidos neste contrato colectivo de trabalho, em tudo o que não seja contrário aos seus direitos e deveres;

d) Respeitar e fazer-se respeitar dentro dos locais de trabalho;

e) Zelar pelo bom estado do equipamento e material que lhe é confiado;

f) Informar com imparcialidade e isenção em todos os aspectos disciplinares dos seus subordinados.

Cláusula 43.^a

Garantias dos trabalhadores

É proibido à entidade patronal:

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

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

c) Diminuir a retribuição ou demais regalias de carácter permanente, salvo nos casos expressamente previstos na lei, ou quando, precedendo comunicação ao Ministério da Segurança Social e do Trabalho e audiência do sindicato, haja acordo do trabalhador;

d) Baixar a categoria do trabalhador, salvo quando este retome as suas funções após haver substituído outro de categoria superior cujo contrato se encontrava suspenso;

e) Exigir do trabalhador serviços que não sejam exclusivamente os da sua profissão ou que não estejam de acordo com a sua categoria, especialidade ou possibilidades físicas;

f) Salvo o disposto nas cláusulas 45.^a e 47.^a deste contrato, transferir o trabalhador para local de trabalho fora do estabelecimento ou complexo fabril;

g) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;

h) Despedir e readmitir um trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias já adquiridos;

i) A prática do *lock-out*;

j) Obrigar o trabalhador a trabalhar com máquinas que se comprove não possuírem condições de segurança.

Cláusula 44.^a

Violação das garantias dos trabalhadores por parte da entidade patronal

1- A prática por parte da entidade patronal de qualquer acto em contravenção com o disposto na cláusula 41.^a dá ao trabalhador a faculdade de rescindir o contrato, com direito à indemnização prevista neste contrato para o despedimento.

2- Constitui violação das leis do trabalho, e como tal é punida, a prática de actos previstos na cláusula 42.^a

CAPÍTULO VIII

Transferência do local de trabalho

Cláusula 45.^a

Transferência do local de trabalho - Princípio geral

Entende-se por transferência de local de trabalho a alteração do contrato por imposição da entidade patronal tendente a modificar significativamente o local habitual de trabalho.

Cláusula 46.^a

Transferência colectiva por mudança total ou parcial do estabelecimento

1- A entidade patronal não pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho por motivos de total ou parcial mudança de estabelecimento onde aquele preste serviço, a não ser com a sua inteira concordância, por escrito, em documento de que constem as condições e termos dessa transferência, nomeadamente encargos adicionais a suportar pela entidade patronal.

2- Se, mesmo assim, foi feita a transferência, o trabalhador, querendo rescindir o contrato, tem direito à indemnização fixada neste contrato para despedimento, salvo se a entidade patronal provar que da mudança não resulta prejuízo sério para o trabalhador.

3- Por prejuízo sério entende-se aquele que é susceptível de provocar ao trabalhador perda ou desvantagens graves em bens de carácter patrimonial ou não.

4- A faculdade de rescisão referida no número 2 mantém-se durante os três meses subsequentes à transferência efectuada nos termos desta cláusula, desde que o trabalhador prove a existência de prejuízo sério que não pudesse prever à data em que deu o seu acordo. Será ouvida a comissão sindical, delegado sindical ou, na falta destes, o sindicato, que dará o seu parecer, para apreciação do prejuízo sério invocado pelo trabalhador, sempre que entre este e a entidade patronal não haja acordo acerca dessa natureza.

5- A entidade patronal custeará sempre as despesas feitas pelo trabalhador directamente impostas pela transferência, incluindo o acréscimo das despesas de transporte causado pela transferência.

Cláusula 47.^a

Transferências individuais

1- Toda e qualquer transferência de local de trabalho, ainda que envolva uma pluralidade de trabalhadores, que não seja motivada pela mudança total ou parcial do estabelecimento entende-se como transferência individual.

2- A transferência do trabalhador nos termos do número anterior será feita de acordo com a parte final do número 1 e com o número 5 da cláusula anterior.

3- O trabalhador pode rescindir o contrato durante os três meses subsequentes à transferência efectuada nos termos desta cláusula, desde que prove a existência de prejuízo sério imprevisível à data em que deu o seu acordo, se a entidade patronal se recusar a colocá-lo de novo no local anterior.

CAPÍTULO IX

Condições especiais de trabalho

Cláusula 48.^a

Protecção na parentalidade, segurança e saúde

Além do estipulado no presente CCT para a generalidade dos trabalhadores por ele abrangidos, são assegurados aos trabalhadores os direitos previstos na lei sobre maternidade, paternidade e parentalidade e nomeadamente os a seguir mencionados, sem prejuízo, em qualquer caso, da garantia de lugar, do período de férias ou de qualquer outro benefício concedido pela empresa:

a) A trabalhadora grávida, puérpera ou lactante tem direito a especiais condições de segurança e saúde nos locais de trabalho, de modo a evitar a exposição a riscos para a sua segurança e saúde.

b) Sem prejuízo de outras obrigações previstas em legislação especial, nas actividades susceptíveis de apresentarem risco específico de exposição a agentes, processos ou condições de trabalho, o empregador deve proceder à avaliação da natureza, grau e duração da exposição da trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, de modo a determinar qualquer risco para a sua segurança e saúde e as repercussões sobre a gravidez ou a amamentação, bem como as medidas a tomar.

c) Sem prejuízo dos direitos de informação e consulta previstos em legislação especial, a trabalhadora grávida, puérpera ou lactante tem direito a ser informada, por escrito, dos resultados da avaliação referida no número anterior, bem como das medidas de protecção que sejam tomadas.

d) Sempre que os resultados da avaliação referida na alínea b) revelem riscos para a segurança ou saúde da trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou repercussões sobre a gravidez ou amamentação, o empregador deve tomar as medidas necessárias para evitar a exposição da trabalhadora a esses riscos, nomeadamente:

i) Proceder à adaptação das condições de trabalho;

ii) Se a adaptação referida no número anterior for impossível, excessivamente demorada ou demasiado onerosa, atribuir à trabalhadora grávida, puérpera ou lactante outras tarefas compatíveis com o seu estado e categoria profissional;

iii) Se as medidas referidas nos números anteriores não forem viáveis, dispensar do trabalho a trabalhadora durante todo o período necessário para evitar exposição aos riscos.

e) É vedado à trabalhadora grávida, puérpera ou lactante o exercício de todas as actividades cuja avaliação tenha revelado riscos de exposição aos agentes e condições de trabalho, que ponham em perigo a sua segurança ou saúde.

f) As actividades susceptíveis de apresentarem um risco específico de exposição a agentes, processos ou condições de trabalho referidos na alínea b), bem como os agentes e condições de trabalho referidos na alínea anterior, são determinados em legislação especial.

Cláusula 49.^a

Protecção no despedimento

1- O despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante carece sempre de parecer prévio da entidade que tenha competência na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres.

2- O despedimento por facto imputável a trabalhadora grávida, puérpera ou lactante presume-se feito sem justa causa.

3- O parecer referido no número 1 deve ser comunicado ao empregador e à trabalhadora nos 30 dias subsequente à recepção do processo de despedimento pela entidade competente.

4- É inválido o procedimento de despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, caso não tenha sido solicitado o parecer referido no número 1, cabendo o ónus da prova deste facto ao empregador.

4- Se o parecer referido no número 1 for desfavorável ao despedimento, este só pode ser efectuado pelo empregador após decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo.

5- A suspensão judicial do despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante só não é decretada se o parecer referido no número 1 for favorável ao despedimento e o tribunal considerar que existe probabilidade séria de verificação de justa causa.

6- Se o despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante for declarado ilícito, esta tem direito, em alternativa à reintegração, ao pagamento das retribuições que receberia se continuasse ao serviço até o fim do período considerado, acrescidas de indemnização prevista para o despedimento abusivo, sem prejuízo, em qualquer caso, de indemnização por danos não patrimoniais e do disposto na lei.

Cláusula 50.^a

Trabalho de menores

As entidades patronais devem proporcionar aos trabalhadores menores que se encontrem ao seu serviço condições de trabalho adequadas à sua idade, prevenindo, de modo especial, quaisquer danos ao seu desenvolvimento físico, intelectual, espiritual e moral.

Cláusula 51.^a

Trabalhadores-estudantes

1- Os trabalhadores que frequentem qualquer curso oficial ou equivalente poderão deixar os locais de trabalho nos dias em que tenham aulas até hora e meia antes do termo do período normal de trabalho, sem prejuízo da retribuição, desde que provem, por documento emitido pela escola, no final de cada período escolar, a frequência e, no final de cada ano escolar, o aproveitamento em metade das disciplinas.

2- Os trabalhadores-estudantes poderão gozar férias interpoladamente, de acordo com as suas necessidades escolares.

3- Os trabalhadores-estudantes que trabalhem em regime de turnos passarão ao horário normal se nisso tiverem conveniência e se a entidade patronal e os delegados sindicais, por acordo, reconhecerem a possibilidade da sua substituição por outro trabalhador da empresa.

4- A dispensa a que se refere o número 1 desta cláusula poderá ser alargada até duas horas diárias, por pedido fundamentado do trabalhador, se a entidade patronal der o seu acordo.

5- O disposto nos números anteriores entende-se sem prejuízo das disposições mais favoráveis previstas no Estatuto do Trabalhador-Estudiante.

CAPÍTULO X

Formação profissional

Cláusula 52.^a

Formação profissional

1- As empresas são responsáveis pelo aperfeiçoamento profissional dos trabalhadores, devendo, para tanto, sempre que possível conceder aos trabalhadores que o solicitem a frequência de cursos considerados de interesse profissional.

2- Deverão as empresas ou associação patronal cooperar com o sindicato em todas as iniciativas conducentes à criação de cursos de formação geral ou profissional.

3- As acções de formação profissional que decorrem durante o período normal de trabalho não implicam qualquer perda na retribuição ou demais direitos.

CAPÍTULO XI

Segurança social e acidentes de trabalho

Cláusula 53.^a

Subsídio de doença

1- Em casos de doença devidamente comprovada, a entidade patronal pagará mensalmente ao trabalhador o valor correspondente a 40 % da retribuição que receberia se estivesse efectivamente ao serviço, até ao limite de 120 dias em cada ano, seguidos ou alternados.

2- Se o subsídio de doença da previdência exceder 60 % da retribuição, o complemento regulado no número anterior será correspondentemente reduzido.

3- Se a soma do complemento regulado no número 1 com o subsídio de doença da previdência não perfizer a totalidade da retribuição devida ao trabalhador, a entidade patronal completará de imediato a diferença verificada.

4- Todo o complemento do período ou períodos de doença ocorridos em cada mês será pago, nos termos do número 1, no dia do pagamento mensal de ordenado.

Cláusula 54.^a

Restrições ao complemento do subsídio de doença

1- Os trabalhadores que durante 12 meses derem mais de 12 faltas injustificadas perdem o direito às regalias da cláusula 53.^a durante os 12 meses subsequentes.

2- Logo que o trabalhador perfaça 12 faltas injustificadas, a entidade patronal é obrigada a dar conhecimento do facto, por escrito, ao trabalhador e ao sindicato, sob pena de não funcionar o número 1 desta cláusula.

3- As faltas injustificadas devem ser ratificadas pelo trabalhador no prazo de 10 dias.

Cláusula 55.^a

Acidentes de trabalho

1- Em caso de incapacidade temporária, a entidade patronal pagará mensalmente ao trabalhador sinistrado o valor da retribuição que o mesmo receberia se estivesse ao serviço, nos termos da cláusula 53.^a, sem as limitações da cláusula 54.^a

2- Em caso de incapacidade permanente, parcial ou absoluta, proveniente de acidente de trabalho, a entidade patronal poderá providenciar a reconversão dos sinistrados para funções compatíveis com as desvalorizações arbitradas pelo tribunal competente. No caso de o não efectuar, deverá comprovar as razões da impossibilidade de reconversão.

CAPÍTULO XII

Salubridade, higiene, segurança e comodidade no trabalho

Cláusula 56.^a

Princípios gerais

1- A instalação e a laboração dos estabelecimentos industriais devem obedecer às condições necessárias que garantam a salubridade dos locais de trabalho, bem como a higiene, comodidade e segurança dos trabalhadores.

2- As empresas devem, na medida do possível, recorrer a todos os meios técnicos ao seu alcance de modo a assegurarem as melhores condições de trabalho no que respeita a iluminação, temperatura, humidade e ruído, ressaltando-se as condições pela tecnologia de fabrico.

Cláusula 57.^a

Segurança, higiene e saúde no trabalho

1- A organização da segurança e saúde no trabalho visa a prevenção dos riscos profissionais e a promoção de saúde dos trabalhadores, definidos na Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro.

2- As entidades patronais devem organizar as actividades

de segurança, higiene e saúde no trabalho de forma a abranger todos os trabalhadores que nelas prestem serviço.

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

4- Os serviços de segurança e saúde no trabalho, organizados pela entidade patronal nos termos do disposto na Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, devem garantir, nomeadamente, a informação e formação sobre os riscos para a segurança e saúde, a organização dos meios colectivos e individuais destinados à protecção e prevenção e a coordenação das medidas a adoptar em caso de perigo grave ou iminente.

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

6- Os trabalhadores encontram-se obrigados a comunicar imediatamente ao superior hierárquico ou, não sendo possível, aos trabalhadores que tenham sido designados para se ocuparem de todas ou algumas das actividades de segurança e saúde no trabalho, quaisquer avarias, deficiências, actos ou condições que se lhe afigurem passíveis de gerar perigo ou insegurança na prestação do trabalho, bem como qualquer defeito verificado nos sistemas de protecção.

7- Os trabalhadores encontram-se obrigados ao cumprimento das prescrições sobre segurança e saúde no trabalho previstas na lei ou neste contrato colectivo de trabalho.

Cláusula 58.^a

Comissão de higiene e segurança

1- Nas empresas que empreguem 20 ou mais trabalhadores haverá obrigatoriamente uma comissão de segurança.

2- Tal comissão será composta por dois elementos designados pelo sindicato e outros dois elementos designados pela empresa.

3- Os quatro elementos designados elegerão, de entre si, o presidente e o secretário da comissão.

4- A comissão será coadjuvada pelo médico da empresa e assistente social, em relação às empresas onde existam aqueles dois cargos.

Cláusula 59.^a

Atribuições

As comissões de segurança têm a seguinte competência:

a) Elaborar, no prazo de três meses, e propor alterações, bem como zelar pelo cumprimento do regulamento de higiene e segurança;

b) Efectuar inspecções periódicas a todas as instalações e a todo o material que interesse à segurança e higiene no trabalho;

c) Verificar o cumprimento das disposições legais no constante deste contrato e demais instruções referentes à higiene

e segurança;

d) Recorrer a todos os meios ao seu alcance para assegurar a colaboração da entidade patronal e de todos os trabalhadores da empresa com vista a uma permanente melhoria das condições de salubridade, higiene, segurança e comodidade no trabalho;

e) Apreciar as sugestões dos trabalhadores, bem como as suas reclamações sobre a matéria da alínea anterior e as demais normas deste contrato sobre higiene e segurança relativa;

f) Colaborar com a medicina no trabalho e também com os serviços de primeiros socorros;

g) Estudar as circunstâncias das causas de cada um dos acidentes ocorridos, incluindo aqueles que não dão origem a incapacidades;

h) Apresentar em relação a cada acidente as medidas recomendadas para evitar a repetição de outros acidentes idênticos;

i) Promover que os trabalhadores admitidos pela primeira vez ou transferidos de postos de trabalho recebam informação, instruções e conselhos em matéria de higiene e segurança no trabalho;

j) Apreciar os relatórios elaborados pela comissão ou encarregado de segurança e enviar cópias dos referentes a cada ano, depois de aprovados, à inspecção do trabalho, ao sindicato e à entidade patronal;

k) Colocar os originais dos relatórios de segurança permanente à disposição dos funcionários da inspecção do trabalho.

Cláusula 60.^a

Reuniões

1- As comissões de segurança reúnem ordinariamente uma vez por mês, devendo elaborar-se uma acta em cada reunião.

2- Serão convocadas reuniões extraordinárias sempre que a gravidade ou a frequência dos acidentes o justifiquem ou metade dos seus membros o solicitem.

3- Outros representantes dos trabalhadores e representantes da entidade patronal podem estar presentes tanto nas reuniões ordinárias como nas extraordinárias.

4- Os representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho não podem revelar aos trabalhadores ou a terceiros as informações que, no exercício legítimo da empresa ou do estabelecimento, lhes tenham sido comunicadas com menção expressa da respectiva confidencialidade.

5- O dever de confidencialidade mantém-se após a cessação do mandato.

Cláusula 61.^a

Formação

Os membros das comissões de segurança podem e devem, dentro do possível, frequentar anualmente cursos de especialização e actualização com matérias relativas a salubridade, higiene, segurança e comodidade no trabalho, sem

perda de remuneração ou quaisquer outras regalias, desde que os cursos não ultrapassem 90 dias. Pode a entidade patronal autorizar a frequência de cursos com duração superior.

Cláusula 62.^a

Equipamento individual

1- Os fatos de trabalho, bem como qualquer tipo de equipamento de higiene e segurança que a comissão de segurança considere necessário, nomeadamente óculos, auriculares, bonés, toucas, luvas, batas, aventais, fatos-macaco, calçado profissional, são encargo exclusivo da entidade patronal, bem como as despesas de conservação inerentes ao seu uso normal, sendo o trabalhador responsável pela boa manutenção do equipamento a si distribuído e pela sua utilização zelosa.

2- O não acatamento das normas fixadas pela comissão de segurança quanto ao uso do equipamento distribuído constitui infracção disciplinar.

CAPÍTULO XIII

Regime disciplinar

Cláusula 63.^a

Conceito de infracção disciplinar

Considera-se infracção disciplinar o facto voluntário, quer consista em acção quer em omissão, desde que uma e outra sejam dolosas ou culposas, com violação dos específicos deveres decorrentes deste contrato.

Cláusula 64.^a

Processo disciplinar

1- Qualquer sanção disciplinar não pode ser aplicada sem audiência prévia do trabalhador e a sua execução só pode ter lugar nos três meses subsequentes à decisão.

2- O procedimento disciplinar deve exercer-se nos 60 dias subsequentes àquele em que a entidade patronal, ou o superior hierárquico com competência disciplinar teve conhecimento da infracção.

3- Sem prejuízo do disposto no número seguinte, no processo disciplinar que proceder a aplicação de sanções de suspensão de trabalho ou superior serão asseguradas as seguintes garantidas de defesa:

a) Os factos de acusação terão de ser concretizados e fundamentados e serão levados ao conhecimento do trabalhador acusado através de nota de culpa, comunicada por escrito ao trabalhador;

b) O trabalhador acusado poderá apresentar a sua defesa, por escrito, no prazo máximo de 10 dias úteis após a recepção da nota de culpa;

c) Deverão ser ouvidas as testemunhas indicadas pelo trabalhador acusado, até um máximo de 10 dias úteis;

d) O processo disciplinar não será dado por concluído e nenhuma sanção poderá ser aplicada sem que o sindicato tenha conhecimento e cópia de todo o processo, sobre o qual

dará o seu parecer no prazo de oito dias úteis.

4- Quando a sanção a aplicar seja o despedimento com justa causa, serão observadas as disposições legais imperativas em matéria de despedimento.

5- Qualquer sanção aplicada sem precedência de processo disciplinar ou com qualquer irregularidade ou inobservância do disposto nos números anteriores será considerada nula e o respectivo processo disciplinar é nulo, não podendo ser novamente levantado pelos mesmos motivos, sempre que seja excedido o período de 60 dias previsto no número 2.

6- Iniciado o procedimento disciplinar, pode a entidade patronal suspender a prestação de trabalho se a presença do trabalhador se mostrar inconveniente, mas não lhe é lícito suspender o pagamento da retribuição.

7- É permitida a consulta do processo por mandatário forense, após a entrega da nota de culpa ao trabalhador.

Cláusula 65.^a

Sanções disciplinares

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

- a) Repreensão simples;
- 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 da prestação de trabalho não pode exceder por cada infracção 12 dias e em cada ano civil o total de 30 dias. A primeira suspensão não poderá exceder 6 dias.

4- Sobre as retribuições perdidas em consequência da alínea c) do número 1 incidirão apenas contribuições obrigatórias para a segurança social, devidas tanto pelo trabalhador como pela entidade patronal.

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

6- É nula e de nenhum efeito qualquer sanção disciplinar não prevista no número 1 ou que reúna elementos de várias sanções previstas no mesmo número.

Cláusula 66.^a

Sanções abusivas

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

- a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;
- b) Recusar-se a cumprir ordens a que, nos termos legais e deste contrato, não deva obediência;
- c) Exercer ou candidatar-se a funções em organismos de representação de trabalhadores, designadamente sindicais ou

de delegado sindical;

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 quando levado a efeito até seis meses após qualquer dos factos mencionados nas alíneas a), b) e d) do número 1 desta cláusula.

3- Sempre que a sanção aplicada abusivamente seja a da alínea d) do número 1 da cláusula 65.^a, o trabalhador tem direito a optar entre a reintegração na empresa com os direitos que tinha à data do despedimento e uma indemnização correspondente ao dobro daquela que lhe caberia por despedimento, e nunca inferior à retribuição correspondente a 12 meses de serviço.

CAPÍTULO XIV

Comissão paritária e regulamentos internos

Cláusula 67.^a

Comissão paritária

1- É criada uma comissão paritária, no prazo de 45 dias a contar da data da assinatura deste contrato, com dois representantes sindicais e dois representantes patronais, a quem compete dar parecer sobre todas as questões de trabalho emergentes do presente contrato.

2- A mesma comissão paritária tem poder para, nos termos da legislação aplicável, dirimir conflitos individuais de trabalho, para os efeitos do disposto no artigo 50.º do Código de Processo do Trabalho.

Cláusula 68.^a

Regulamentos internos

1- Dentro dos limites deste contrato colectivo de trabalho e das normas que o regem, poderão as entidades patronais elaborar regulamentos internos.

2- Uma vez elaborado, o projecto de regulamento interno deve ser distribuído aos trabalhadores e enviado ao sindicato.

3- O regulamento interno só poderá entrar em vigor depois de obtido o acordo da maioria dos trabalhadores.

4- As empresas são obrigadas a afixar o regulamento interno e distribuí-lo por todos os trabalhadores da empresa.

CAPÍTULO XV

Disposições gerais

Cláusula 69.^a

Quotização

As entidades patronais abrangidas por este contrato obrigam-se a descontar e a enviar ao sindicato, até ao dia 10 de cada mês, as verbas correspondentes à quotização sindical

respeitantes ao mês anterior acompanhadas dos mapas de quotização convenientemente preenchidos.

CAPÍTULO XVI

Disposições transitórias

Cláusula 70.^a

Manutenção das regalias adquiridas

1- Da aplicação do presente contrato não poderão resultar quaisquer prejuízos para os trabalhadores, designadamente baixa de categoria, bem como diminuição de retribuição ou de outras regalias de carácter regular ou permanente, muito especialmente de redução de quaisquer verbas concedidas por contratação anterior.

2- Consideram-se expressamente aplicáveis a todas as disposições legais que estabeleçam tratamento mais favorável do que o presente contrato.

Cláusula 71.^a

Declaração de maior favorabilidade do contrato

As partes outorgantes reconhecem, para todos os efeitos, a maior favorabilidade global do presente CCT, que substitui a convenção publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 30, de 15 de agosto de 2009.

CAPÍTULO XVII

Exercício do direito sindical

Cláusula 72.^a

Princípios gerais

1- É direito do trabalhador inscrever-se no sindicato representativo da sua actividade profissional.

2- Os trabalhadores e os sindicatos têm direito a desenvolver actividade sindical no interior da empresa, nomeadamente através de delegados sindicais, comissões sindicais e comissões intersindicais.

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

4- Para além dos limites estabelecidos na cláusula 79.^a, os trabalhadores membros dos corpos gerentes do sindicato poderão faltar sempre que necessário ao desempenho das suas funções, contando, porém, como tempo de serviço efectivo para todos os efeitos, à excepção da remuneração.

Cláusula 73.^a

Direito de reunião

1- Os trabalhadores têm direito a reunir-se durante o horário normal de trabalho até um período máximo de quinze horas por ano, que contarão, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo, desde que assegurem o funcionamento

dos serviços de natureza urgente, com a ressalva do disposto no número seguinte.

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

3- As reuniões referidas nos números anteriores só podem ser convocadas pela comissão intersindical ou pela comissão sindical ou, ainda, pelos delegados sindicais, quando estas não existam, nas hipóteses previstas no número 1, e pelas referidas comissões ou por um terço ou 50 dos trabalhadores da respectiva unidade de produção, nas hipóteses previstas no número 2.

4- Os promotores das reuniões referidas nos números anteriores são obrigados a comunicar à entidade patronal ou a quem legalmente a represente, com a antecedência mínima de um dia, a data e hora em que pretendem que elas se efectuem, devendo afixar as respectivas convocatórias.

5- Os dirigentes e os delegados sindicais devidamente credenciados que não trabalhem na empresa podem participar nas reuniões mediante comunicação dirigida à entidade patronal com a antecedência mínima de seis horas.

6- Os acidentes ocorridos durante as reuniões de trabalhadores referidas no número 2 desta cláusula só poderão ser considerados acidentes de trabalho quando a lei aplicável os considerar como tais.

Cláusula 74.^a

Instalação das comissões sindicais

1- Nas empresas ou unidades de produção com mais de 150 trabalhadores, a entidade patronal é obrigada a pôr à disposição dos delegados sindicais, desde que estes o requeiram, e a título permanente, um local situado no interior da empresa ou na sua proximidade e que seja apropriado ao exercício das suas funções.

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

Cláusula 75.^a

Direito dos dirigentes e delegados sindicais

1- Os delegados sindicais têm direito a afixar, no interior da empresa e em local apropriado, ou seja, bem visível e de assídua frequência pelos trabalhadores, 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.

2- Os delegados sindicais têm direito a circular livremente em todas as secções e dependências para o exercício das suas funções e sem prejuízo da laboração normal da empresa.

3- Os membros dos corpos gerentes e os delegados sindicais não podem ser transferidos do local de trabalho sem o seu acordo e sem o prévio conhecimento da direcção do sindicato respectivo.

Cláusula 76.^a

Constituição das comissões sindicais

1- Em todas as empresas ou unidades de produção existirão delegados sindicais designados nos termos da lei.

2- O número máximo de delegados sindicais a quem são atribuídos os direitos referidos no artigo anterior é determinado da forma seguinte:

- a) Empresa com menos de 50 trabalhadores sindicalizados - um;
- b) Empresa com 50 a 99 trabalhadores sindicalizados - dois;
- c) Empresa com 100 a 199 trabalhadores sindicalizados - três;
- d) Empresa com 200 a 499 trabalhadores sindicalizados - seis;
- e) Empresa com 500 ou mais trabalhadores sindicalizados - o número de delegados é resultante da fórmula:

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

representando n o número de trabalhadores.

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

4- As direcções dos sindicatos comunicarão à entidade patronal a identificação dos delegados sindicais, bem como aqueles que fazem parte das comissões sindicais e intersindicais de delegados, por meio de carta registada com aviso de recepção, de que será afixada cópia nos locais reservados às informações sindicais. O mesmo procedimento será observado no caso de substituição ou cessação de funções.

Cláusula 77.^a

Competência e poderes dos delegados sindicais e das comissões sindicais e intersindicais

Os delegados sindicais, as comissões sindicais de empresa e as comissões intersindicais de delegados têm competência e poderes para desempenhar todas as funções que lhes são atribuídas na lei e neste contrato, com observância dos preceitos nele estabelecidos e, ainda, salvo na medida em que tais poderes incumbirem por lei às comissões de trabalhadores ou outros órgãos representativos dos trabalhadores, os seguintes:

- a) Esclarecer, pelos meios legitimamente ao seu alcance, toda e qualquer matéria que tenha repercussões económicas, de condições de trabalho ou outras sobre os trabalhadores;
- b) Verificar e acompanhar as fases de instrução dos processos disciplinares;

c) Verificar e acompanhar o funcionamento do refeitório, infantário, creche e outras estruturas de assistência social existentes na empresa;

d) Analisar qualquer hipótese de alteração do horário de trabalho, esquema de horas extraordinárias ou mudança de turnos, ouvindo os trabalhadores e tendo em atenção o melhor funcionamento económico das empresas, sem o que tal alteração não poderá entrar em vigor;

e) Analisar qualquer hipótese de mudança de local de trabalho, de secção ou deslocação, ouvindo os trabalhadores, tendo em atenção o melhor funcionamento económico das empresas, sem o que tal mudança não pode ter lugar.

Cláusula 78.^a

Reuniões com a entidade patronal

1- Os delegados sindicais e as comissões sindicais e inter-sindicais de empresa podem reunir-se com a entidade patronal sempre que uma e outra partes o julgarem conveniente. Quando as reuniões sejam convocadas pela entidade patronal, poderão aquelas ter lugar dentro do horário normal.

2- A ordem de trabalhos, o dia e a hora das reuniões serão apresentados à parte contrária com a antecedência mínima de quarenta e oito horas, salvo casos de urgência reconhecidos por ambas as partes.

3- Das propostas, das decisões tomadas e dos seus fundamentos será elaborada uma acta, só vinculativa quando assinada por ambas as partes.

4- A data das reuniões pode ser alterada, por acordo das partes, quando haja necessidade justificada.

Cláusula 79.^a

Crédito de horas

1- Cada delegado sindical dispõe de um crédito de quinze horas por mês.

2- Cada membro dos corpos gerentes dos sindicatos dispõe, para o exercício das suas funções, de um crédito mensal de horas correspondente a quatro dias de trabalho.

ANEXO I

Definição de funções

Nível I

Encarregado geral - É o trabalhador responsável pelo fabrico, em todas as suas fases, de acordo com as instruções recebidas. Coadjuva o responsável pela fábrica no exercício das suas funções, substituindo-o nas suas faltas e impedimentos.

Nível II

Coordenador de equipa - É o trabalhador que tem a seu

cargo grupos de máquinas heterogéneas bem como o pessoal a elas afecto, coordenando o seu trabalho e a manutenção e respondendo pela segurança, qualidade, eficiência e limpeza das mesmas.

Assegura o cumprimento das normas e procedimentos de segurança e higiene no trabalho, ambiente e qualidade, bem como uma eficaz gestão do tempo com vista à optimização da produtividade numa óptica de melhoria contínua.

Encarregado de armazém - É o trabalhador que dirige, coordena e controla toda a actividade de um armazém, sendo responsável pelo seu bom funcionamento.

Técnico de controlo de qualidade - É o trabalhador que, possuindo reconhecidos conhecimentos técnicos e uma elevada preparação para o desempenho da sua actividade, procede aprofundamente a estudos sobre o controlo da qualidade das matérias-primas, produtos em transformação e produtos acabados, de acordo com as normas e programas preestabelecidos. Procede à elaboração de gráficos e relatórios com o objectivo de eliminar defeitos. Procura as suas causas e apresenta sugestões fundamentadas por escrito.

Técnico de fabrico - É o trabalhador, que, possuindo bons conhecimentos dos processos e técnicas de fabrico, executa um conjunto de tarefas de cariz essencialmente técnico, sendo responsável pelo acompanhamento do trabalho em todas as suas fases, nomeadamente pesagem de matérias-primas, amassagem, moldagem, cozedura e empacotamento.

Técnico de manutenção principal - É o trabalhador que, possuindo habilitações académicas adequadas, conhecimentos teóricos e ou experiência, desempenha as suas actividades profissionais a partir de orientações e objectivos, executando tarefas de cariz técnico e analítico em diversas áreas da empresa.

Pode coordenar as tarefas de outros colaboradores e acompanhar acções de formação de outros trabalhadores no posto de trabalho.

Assegura o cumprimento das normas e procedimentos de segurança e higiene no trabalho, ambiente e qualidade, bem como a optimização da produtividade numa óptica de melhoria contínua.

Nível III

Analista - É o trabalhador que efectua experiências, ensaios e análises químicas e físicas, tendo em vista, nomeadamente, determinar e controlar a composição e propriedade da matéria-prima e produtos acabados.

Controlador de qualidade - É o trabalhador que, ao abrigo das normas e especificações existentes e sob orientação do seu chefe directo, procede predominantemente ao controlo físico da qualidade do produto acabado nas suas várias fases de produção. Determina a recolha de amostras segundo padrões previamente estabelecidos. Regista periodicamente o peso das embalagens à saída das linhas de produção e no armazém de saídas, chama a atenção do responsável quando

verifica pesos anormais. Elabora relatórios diários.

Fiel de armazém - É o trabalhador que superintende as operações da entrada e saída de mercadorias, executa e fiscaliza os respectivos documentos, e toma nota dos danos e perdas com vista ao controlo das existências e colabora com o superior hierárquico na organização material do armazém.

Motorista - É o trabalhador que, possuindo carta de condução, 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 do óleo 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. Quanto à condução de veículos de carga, compete-lhe orientar e elaborar na carga, descarga e arrumação das mercadorias transportadas

Oficial electricista de 1.ª - É o trabalhador que executa trabalhos de instalação e manutenção na área eléctrica; efectua ensaios e medidas de detecção e reparação de avarias nos equipamentos e instalações; lê e interpreta desenhos, esquemas e plantas ou projectos e especificações técnicas. Pode desempenhar actividades na área de produção, nomeadamente de operação e mudanças de formato. Deve cumprir as normas de segurança e higiene no trabalho, ambiente e qualidade, bem como uma eficaz gestão do tempo com vista à optimização da produtividade numa óptica de melhoria contínua. Pode realizar acções de formação a outros trabalhadores no posto de trabalho.

Operador de máquinas de 1.ª - É o trabalhador que assegura os requisitos do processo na área funcional à qual se encontra adstrito, em linha com os planos de produção.

Desempenha actividades na área de produção, nomeadamente de operação, regulação, controlo, mudanças de formato e manutenção de equipamentos principais e de sub-processo, cumprindo as normas e procedimentos de segurança e higiene no trabalho, ambiente e qualidade, bem como uma eficaz gestão do tempo com vista à optimização da produtividade numa óptica de melhoria contínua.

Pode coordenar as tarefas de outros colaboradores, bem como actividades planeadas de produção e acompanhar acções de formação de outros trabalhadores no posto de trabalho.

Serralheiro mecânico de 1.ª - É o trabalhador que executa trabalhos de instalação e manutenção na área mecânica; efectua ensaios e medidas de detecção e reparação de avarias nos equipamentos e instalações; lê e interpreta desenhos, esquemas e plantas ou projectos e especificações técnicas.

Pode desempenhar actividades na área de produção, nomeadamente de operação e mudanças de formato.

Deve cumprir as normas de segurança e higiene no trabalho, ambiente e qualidade, bem como uma eficaz gestão do tempo com vista à optimização da produtividade numa ópti-

ca de melhoria contínua. Pode realizar acções de formação a outros trabalhadores no posto de trabalho.

Técnico de manutenção de 1.ª - É o trabalhador que assegura as condições de funcionamento dos processos inerentes à sua área de especialização, desempenhando actividades relativas à manutenção/instalação dos equipamentos respeitando os planos de produção e manutenção, especificações de manufatura e dos equipamentos, boas praticas de operação e de manutenção.

Cumprir as normas e procedimentos de segurança e higiene no trabalho, ambiente e qualidade, melhorando continuamente os métodos de trabalho, a eficácia e a eficiência das medidas adoptadas.

Executa uma eficaz gestão do tempo com vista à optimização da produtividade, numa óptica de melhoria contínua.

Pode coordenar as tarefas de outros colaboradores, bem como actividades planeadas e acompanhar acções de formação de outros trabalhadores no posto de trabalho.

Nível III-A

Operador de máquinas de empacotamento - É o trabalhador que exerce as funções atribuídas ao operador de máquinas de 2.ª, assumindo a responsabilidade da operação corrente de máquinas de empacotamento, incluindo mudanças de formato, realização de operações simples de manutenção corrente das mesmas e a etiquetagem de paletes de produto acabado, cumprindo as normas e procedimentos de segurança e higiene no trabalho, ambiente e qualidade, bem como uma eficaz gestão do tempo com vista à optimização da produtividade numa óptica de melhoria continua.

Nível IV

Ajudante de motorista - É o trabalhador que acompanha o motorista, competindo-lhe auxiliá-lo na manutenção do veículo, vigia e indica manobras, arruma as mercadorias no veículo, podendo ainda fazer a cobrança das respectivas mercadorias.

Oficial electricista de 2.ª - É o trabalhador que desempenha as mesmas funções do oficial electricista de 1.ª, executando as tarefas menos especializadas.

Operador de empilhadora - É o trabalhador cuja actividade se processa manobrando ou utilizando máquinas empilhadoras.

Operador de máquinas de 2.ª - É o trabalhador que coadjuva o operador de máquinas de 1.ª no exercício das suas funções ou que executa as tarefas mais qualificadas da categoria de operador de 1.ª

Serralheiro mecânico de 2.ª - É o trabalhador que desempenha as mesmas funções de serralheiro mecânico de 1.ª, executando as tarefas menos especializadas.

Técnico de manutenção de 2.ª - É o trabalhador que coadjuva o técnico de manutenção de 1.ª no exercício das suas

funções ou que executa as tarefas menos qualificadas desta mesma categoria.

Nível V

Empregado de armazém - É o trabalhador que procede a operações necessárias à recepção, ao manuseamento e à expedição de mercadorias e efectua serviços complementares de armazém.

Operador de 1.ª - É o trabalhador que exerce funções indiferenciadas de suporte aos operadores de máquinas cumprindo as normas e procedimentos de segurança e higiene no trabalho, ambiente e qualidade, bem como uma eficaz gestão do tempo com vista à optimização da produtividade numa óptica de melhoria contínua.

Preparador de laboratório - É o trabalhador que colabora na execução de experiências, análises e ensaios físicos e químicos, sob a orientação do analista; prepara bancadas, manuseia reagentes e zela pela manutenção e conservação do equipamento.

Nível VI

Operador de 2.ª - É o trabalhador que coadjuva o operador de 1.ª no exercício das suas funções, cumprindo as normas e procedimentos de segurança e higiene no trabalho, ambiente e qualidade, bem como uma eficaz gestão do tempo com vista à optimização da produtividade numa óptica de melhoria contínua.

Servente de limpeza - É o trabalhador cuja actividade consiste principalmente em proceder à limpeza das instalações.

ANEXO II

Remunerações mínimas mensais

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações mínimas mensais (€)
I	Encarregado geral	1 081,86
II	Coordenador de equipa Encarregado de armazém Técnico de controlo de qualidade Técnico de fabrico Técnico de manutenção principal	989,21

III	Analista Controlador de qualidade Fiel de armazém Motorista Oficial de electricista de 1.ª Operador de máquinas de 1.ª Serralheiro mecânico de 1.ª Técnico de manutenção de 1.ª	822,66
III-A	Operador de máquinas de empacotamento	748,50
IV	Ajudante de motorista Oficial electricista de 2.ª Operador de empilhador Operador de máquinas de 2.ª Serralheiro mecânico de 2.ª Técnico de manutenção de 2.ª	679,00
V	Empregado de armazém Operador de 1.ª Preparador de laboratório	656,00
VI	Operador de 2.ª Servente de limpeza	621,00

Lisboa, 30 de abril de 2018.

Pela AIBA - Associação dos Industriais de Bolachas e Afins:

Liliana Lopes Gabriela, mandatária.

César Sá Esteves, mandatário.

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

Fernando Henrique Pedro Rodrigues, mandatário.

Declaração

FESAHT - Federação dos Sindicatos de Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal, em representação dos seguintes sindicatos:

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

STIANOR - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Alimentação do Norte.

STIAC - Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Alimentar do Centro, Sul e Ilhas.

Depositado em 17 de outubro de 2018, a fl. 72 do livro n.º 12, com o n.º 205/2018, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Acordo de empresa entre a The Navigator Company, SA e a Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços - FETESE - Alteração salarial e outras

Alteração salarial e outras ao acordo de empresa publicada no Boletim do Trabalho e Emprego, 1.ª série, n.º 44, de 29 de novembro de 2017.

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 637 trabalhadores.

Cláusula 2.ª

Vigência, denúncia e revisão

9- As tabelas salariais e valores para as cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos a partir de 1 de janeiro de 2018.

Cláusula 63.ª

Trabalho suplementar

O trabalho suplementar é pago de acordo com os coeficientes indicados no quadro abaixo:

Tipo das horas em trabalho suplementar		Coeficiente
Dia útil diurno	1ª hora	1,50
	Horas subsequentes	1,75
Dia útil nocturno	1ª 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.

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 57,24 €.

2- Não tem direito ao abono para falhas o trabalhador que, nos termos do número 1, movimente verba inferior a 576,84 € mensais, em média anual.

Cláusula 67.ª

Subsídio de alimentação

3- Quando não haja possibilidade de fornecimento de refeição em espécie, cada trabalhador terá direito a um subsídio de 7,65 € por cada dia de trabalho prestado.

ANEXO II

Bandas salariais

Quadros superiores			
Job grade	Bandas salariais (€/ano)		
19	76 200 €	-	114 300 €
18	56 600 €	-	84 900 €
17	51 000 €	-	76 500 €
16	43 200 €	-	64 800 €
15	31 500 €	-	47 250 €
14	25 400 €	-	38 100 €
13	22 500 €	-	33 750 €
12	20 000 €	-	30 000 €

QUADROS MÉDIOS		
NÍVEIS	BANDA SALARIAL €/mês	
D2	1.606 €	3.351 €
D1	1.310 €	2.485 €

EXECUTANTES				
NÍVEIS	ZONA ADMISSÃO	BANDA SALARIAL €/mês		
C2		1.376 €	-	2.431 €
C1		1.211 €	-	2.212 €
B2		1.105 €	-	2.011 €
B1		996 €	-	1.534 €
A2	795 €	906 €	-	1.407 €
A1	724 €	830 €	-	1.121 €

ANEXO III

A.1. Cláusulas

...

Cláusula 76.^a

Subsídio de infantário

1- A empresa comparticipará nas despesas com a frequência de infantário, no seguinte valor:
Infantário - 66,30 €;

...

Cláusula 91.^a

Regalias sociais

1- A empresa garantirá a todos os seus trabalhadores, nas condições das normas constantes de regulamento próprio, as seguintes regalias:

...;

c) Subsídio especial a deficientes: 95,00 €;

...

Mitrena, 27 de setembro de 2018.

Pela The Navigator Company, SA:

João António Xavier da Costa Ventura, na qualidade de mandatário.

Filomena Maria Ouro H. Bóia, na qualidade de mandatário.

Pela Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços - FETESE:

Manuel Joaquim Gonçalves Fernandes, na qualidade de mandatário.

Rui Manuel Machado da Claudina, na qualidade de mandatário.

Depositado em 17 de outubro de 2018, a fl. 72 do livro n.º 12, com o n.º 208/2018, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Acordo de empresa entre a Santos Barosa - Vidros, SA e a Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - COFESINT e outra - Alteração salarial e outras

Cláusula prévia

A presente revisão altera a convenção publicada no Boletim do Trabalho e Emprego, n.º 16, de 29 de abril de 2017, apenas nas matérias agora revistas.

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

1- O presente acordo de empresa, a seguir abreviadamente designado como AE obriga, por um lado, a empresa subscritora, cuja atividade principal é a de fabricação de vidro de embalagem e, por outro, todos os trabalhadores filiados nas associações sindicais outorgantes que se encontrem ao

serviço da empresa, bem como os trabalhadores que se filiem durante o período de vigência do AE.

2- O presente AE é aplicável na área geográfica abrangida pelos distritos de Leiria e de Lisboa.

3- O âmbito profissional é o constante dos anexos III e IV.

4- O presente AE abrange um empregador e 569 trabalhadores.

Cláusula 2.^a

Vigência

1- O presente AE entra em vigor no dia 1 de janeiro de 2018.

2- O presente AE será válido pelo prazo de um ano, mantendo-se porém em vigor até ser substituído por outro.

Cláusula 32.^a

Cantinas em regime de auto-serviço

1- ...

2- ...

O valor a vigorar a partir de 1 de janeiro de 2018 será de 6,71 €.

ANEXO III

Enquadramentos

Grupo 1:

Analista de sistemas
Diretor de fábrica
Diretor de serviços

Grupo 2:

Presentemente não integra nenhuma categoria

Grupo 3:

Chefe de serviços ou divisão
Encarregado geral
Programador sénior
Tesoureiro

Grupo 4:

Chefe de sala de desenho

Grupo 5:

Desenhador-criador de modelos
Desenhador orçamentista
Desenhador-projetista
Programador júnior

Grupo 6:

Analista principal
Chefe de equipa
Chefe de turno de máquinas automáticas
Instrumentista de controlo industrial
Operador de computador
Preparador de trabalho (equipamento elétrico e/ou instrumentação)
Preparador de trabalho (metalúrgico)
Secretário de direção
Técnico de eletrónica industrial

Grupo 7:

Encarregado B
Verificador ou controlador-chefe de fornos de fusão

Grupo 8:

Afinador de máquina
Apontador metalúrgico
Auxiliar de chefe de turno de máquinas automáticas
Caixa
Canalizador de 1.^a
Carpinteiro
Chefe de movimento
Chefe de turno
Chefe de turno de escolha
Chefe de turno de fabricação
Condutor-afinador de máquinas
Condutor de fornos de fusão
Condutor de máquinas automáticas
Controlador de fabrico
Desenhador
Desenhador-decorador
Eletricista com mais de dois anos
Escriturário A
Fiel de armazém (metalúrgico)
Fresador mecânico de 1.^a
Mecânico-auto de 1.^a
Montador-afinador das máquinas de produção
Motorista de pesados
Operador de composição
Operador de máquina automática de decoração (serigrafia e rotulagem)
Pedreiro de fornos
Pintor
Polidor (metalúrgico) de 1.^a
Preparador-programador
Serralheiro civil de 1.^a
Serralheiro de ferramentas, moldes, cunhos ou cortantes de 1.^a
Serralheiro mecânico de 1.^a
Soldador por eletroarco ou oxi-acetileno de 1.^a
Torneiro mecânico de 1.^a
Vendedor
Verificador ou controlador de qualidade

Grupo 9:

Analista
Cozinheiro

Grupo 10:

Agente de serviços de planeamento e armazém A
Chefe de turno de composição
Cobrador
Compositor
Condutor de máquinas de extração de areias
Escriturário B
Limador-alisador de 1.^a
Lubrificador de máquinas de 1.^a
Motorista de ligeiros
Operador de limpeza de moldes, peças e materiais

Soldador de 1. ^a Tratorista	Grupo 16: Auxiliar de composição Datilógrafo do 4.º ano Entregador de ferramentas de 2. ^a Escolhedor no tapete Ferramenteiro Fiel de armazém Foscador não artístico Limador-alisador de 3. ^a Lubrificador de máquinas de 3. ^a Operador heliográfico-arquivista Paletizador Preparador de ecrãs Preparador de laboratório Retratilizador Soldador de 3. ^a Temperador ou arquista (arca fixa ou contínua)
Grupo 11: Canalizador de 2. ^a Condutor de máquinas (tubo de vidro) Eletricista até dois anos Fresador mecânico de 2. ^a Mecânico-auto de 2. ^a Polidor (metalúrgico) de 2. ^a Serralheiro civil de 2. ^a Serralheiro de ferramentas, moldes, cunhos e cortantes de 2. ^a Serralheiro mecânico de 2. ^a Soldador por eletroarco ou oxi-acetileno de 2. ^a Torneiro mecânico de 2. ^a	Grupo 17: Escolhedor no tapete de vidro de embalagem (com exceção de garrafas) Operador de máquina semiautomática de serigrafia Pré-oficial eletricista do 1.º ano
Grupo 12: Agente de serviços de planeamento e armazém B Ajudante de condutor de máquinas automáticas com dois ou mais anos Ajudante de montador-afinador com dois ou mais anos Datilógrafo Operador de ensilagem Telefonista A	Grupo 18: Anotador Caixoteiro Datilógrafo do 3.º ano Encaixotador Entregador de ferramentas de 3. ^a Guarda Porteiro
Grupo 13: Ajudante de condutor de fornos de fusão Ajudante de condutor de máquinas automáticas até dois anos Ajudante de montador-afinador até dois anos Condutor de máquinas industriais Examinador de obra Limador-alisador de 2. ^a Lubrificador de máquinas de 2. ^a Soldador de 2. ^a Verificador-anotador	Grupo 19: Contínuo Enfornador/desenfornador Operador de máquina manual de serigrafia
Grupo 14: Canalizador de 3. ^a Entregador de ferramentas de 1. ^a Fresador mecânico de 3. ^a Mecânico-auto de 3. ^a Polidor (metalúrgico) de 3. ^a Pré-oficial electricista do 2.º ano Serralheiro civil de 3. ^a Serralheiro de ferramentas, moldes, cunhos e cortantes de 3. ^a Serralheiro mecânico de 3. ^a Soldador por eletroarco ou oxi-acetileno de 3. ^a Telefonista B Torneiro mecânico de 3. ^a	Grupo 20: Auxiliar de armazém Datilógrafo do 2.º ano Jardineiro Servente de carga Servente de escolha Servente metalúrgico Servente de pedreiro Servente de pirogravura
Grupo 15: Ajudante de cozinheiro Ajudante de motorista Anotador de produção Auxiliar de encarregado Condutor de dumper Ecónomo	Grupo 21: Armador de caixas de madeira ou cartão Barista Controlador de caixa Escolher fora do tapete Operador de máquina ou mesa de serigrafia Servente Vigilante de balneário
	Grupo 22: Ajudante de operador de máquina ou serigrafia Ajudante de preparador de ecrãs Auxiliar de laboratório

Auxiliar de refeitório ou bar
Datilógrafo do 1.º ano
Embalador
Escolhedor de casco
Escolhedor/Embalador (tubo de vidro)
Revestidor a plástico

Grupo 23:
Servente de limpeza

ANEXO IV

Tabelas salariais

Grupos	Salários (euros)
1	2 216,75
2	1 722,25
3	1 603,00
4	1 358,00
5	1 310,75
6	1 270,25
7	1 238,00
8	1 210,25
9	1 188,75
10	1 170,50
11	1 151,00
12	1 135,00
13	1 112,00
14	1 095,75
15	1 073,75
16	1 055,25
17	1 038,00
18	1 014,25
19	1 001,75
20	977,50
21	957,75
22	934,50
23	906,25

Tabela de praticantes e aprendizes

Praticante geral

1.º ano	583,25
2.º ano	584,25
3.º ano	585,00
4.º ano	612,50

Aprendiz geral

1.º ano	580,00
2.º ano	581,75

Praticante de metalúrgico e ajudante eletricista

1.º ano	587,50
2.º ano	611,00

Aprendiz metalúrgico e eletricista

1.º ano	580,00
2.º ano	581,75

Abono para falhas: 85,50 euros.

Lisboa, 3 de setembro de 2018.

Pela Santos Barosa - Vidros, SA:

Vitor Miguel Ferreira Henriques Martins, na qualidade de mandatário.

Luís José Ferreira Coelho Tavares, na qualidade de mandatário.

Pela Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - COFESINT, em representação das seguintes organizações sindicais filiadas:

Sindicato das Indústrias e Afins - SINDEQ.

Sindicato da Mestrança e Marinhagem da Marinha Mercante, Energia e Fogueiros de Terra - SITEMAQ.

E em representação da FE - Federação dos Engenheiros, que para o efeito a credenciou, e que representa os seguintes sindicatos:

Sindicato Nacional dos Engenheiros, Engenheiros Técnicos e Arquitetos - SNEET;

SERS - Sindicato dos Engenheiros;

Sindicatos dos Engenheiros da Marinha Mercante - SEMM:

Jorge Francisco Gariso, na qualidade de mandatário.

Depositado em 17 de outubro de 2018, a fl. 72 do livro n.º 12, com o n.º 206/2018, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Acordo de empresa entre a LAUAK Portugal, L.^{da} e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Aviação Civil - SINTAC - Alteração salarial e outras/texto consolidado

Acordo de empresa entre a LAUAK Portugal, L.^{da} e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Aviação Civil - SINTAC, *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 39, de 22 de outubro de 2013 - 1.ª revisão.

A LAUAK Portugal, L.^{da}, neste ato representada por Armando Manuel Gomes, na qualidade de administrador com poderes para o ato, e revisto por Lara Damas Lopes dos Santos, na qualidade de diretora dos recursos humanos, doravan-

te designada por LAUAK e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Aviação Civil - SINTAC, neste ato representado por Miguel Benoliel Kadosch e por Bruno Leandro Gameiro Ferreira na qualidade de representantes mandatados pela direção com poderes para o ato, doravante designado por SINTAC, celebram o presente acordo de empresa e respetivos anexos, que se rege pelos termos e condições seguintes:

CAPÍTULO I

Âmbito e vigência

Cláusula 1.^a

Âmbito

1- O presente acordo de empresa (AE) obriga, por um lado a LAUAK, cujas atividades principais são a montagem e fabricação de componentes para aeronaves e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço, quer contratados sem termo, quer contratados a termo, representados pelo SINTAC.

2- É aplicável em todo o território nacional e aos trabalhadores em regime de deslocação temporária em serviço ao estrangeiro, com as adaptações decorrentes das normas específicas definidas pela empresa.

3- Por decisão da empresa, este acordo de empresa pode ser extensivo aos trabalhadores não representados pelas organizações sindicais subscritoras do mesmo.

Cláusula 2.^a

Vigência

1- O presente AE entrará em vigor cinco (5) dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE) e vigorará pelo prazo de um (1) ano, renovável por iguais períodos, se não for denunciado nos termos do artigo seguinte.

2- As remunerações constantes do anexo I e as prestações pecuniárias em aplicação na empresa serão revistas anualmente, produzindo efeitos desde o dia um de janeiro de cada ano.

Cláusula 3.^a

Denúncia

1- A denúncia do AE pode ocorrer por iniciativa de qualquer das partes, nos termos da lei.

2- Enquanto não entrar em vigor o novo texto, continuará a vigorar aquele que se pretenda alterar, nos termos legalmente previstos.

CAPÍTULO II

Contrato de trabalho

Cláusula 4.^a

Admissões

As admissões e modalidades de contrato individual, respeitadas as determinações legais, são da competência da LAUAK.

Cláusula 5.^a

Idade e habilitações

1- A idade mínima de admissão é de 18 anos, com exceção dos contratos de aprendizagem e, ou formação.

2- Na admissão a LAUAK atenderá entre outros fatores considerados relevantes, às habilitações escolares, aos conhecimentos técnicos e a formação profissional dos trabalhadores a admitir, à sua experiência comprovada, bem como à sua aptidão física, verificada por inspeção médica.

Cláusula 6.^a

Período experimental

1- O período experimental para os contratos sem termo corresponde ao período inicial de execução do contrato e tem a seguinte duração, sem prejuízo das exceções imperativas decorrentes da lei:

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 funções de confiança, nomeadamente, chefias e quadros superiores;

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

2- Nos contratos de trabalho a termo, o período experimental é de 30 dias, salvo se o contrato a termo certo tiver duração não superior a 6 meses e no contrato a termo incerto cuja duração se preveja não vir a ser superior àquele limite, casos em que é reduzido a 15 dias.

CAPÍTULO III

Prestação de trabalho

Cláusula 7.^a

Organização do trabalho e regulamentos internos

1- Os termos da prestação de trabalho são da competência da LAUAK, podendo elaborar regulamentos internos donde constem as normas de organização e disciplina do trabalho, de acordo com os princípios definidos neste AE e na lei.

2- Na definição de novos regulamentos e/ou normas internas ou alteração das atualmente em aplicação, nas matérias previstas no número anterior, as partes procurarão obter consenso prévio.

3- As normas e regulamentos serão publicados e divulgados junto dos trabalhadores.

4- As condições da prestação de trabalho devem assegurar o respeito pelas normas de segurança, higiene e saúde no trabalho aplicáveis e favorecer a compatibilização da vida profissional com a vida familiar do trabalhador.

Cláusula 8.^a

Funções desempenhadas

1- O trabalhador deve exercer uma atividade correspondente à função ou categoria profissional para que foi contratado.

2- A lista das categorias profissionais e respetivas funções encontram-se em anexo a este AE.

3- A atividade da categoria contratada compreende as funções que lhe sejam afins ou funcionalmente ligadas, para as quais o trabalhador detenha qualificação profissional adequada ou que lhe seja ministrada a devida formação profissional.

4- Quando o interesse da empresa o exigir pode a LAUAK encarregar temporariamente o trabalhador de serviços não compreendidos no objeto do contrato, desde que tal mudança não implique diminuição da retribuição, nem modificação substancial da posição do trabalhador.

5- Quanto aos serviços temporariamente desempenhados, corresponder um tratamento remuneratório mais favorável o trabalhador terá direito a esse tratamento durante o período de exercício.

Cláusula 9.^a

Posto de trabalho. Mudança

1- Entende-se por posto de trabalho a função ou conjunto de funções que estão cometidas e são regularmente desempenhadas pelo trabalhador, em lugar determinado, no âmbito da empresa e que visam alcançar um determinado objetivo.

2- A empresa pode mudar o trabalhador do respetivo posto de trabalho por razões de serviço justificadas, dando delas conhecimento prévio por escrito ao trabalhador.

3- São, nomeadamente, justificativas da mudança do posto de trabalho:

- a) A substituição de trabalhadores ausentes;
- b) O aumento temporário de serviço;
- c) A diminuição ou a cessação temporária ou definitiva de serviço;
- d) O cumprimento de obrigações inadiáveis da empresa.

4- Nas situações previstas nos números anteriores a mudança do posto de trabalho só se concretizará após ter sido fornecida ao trabalhador a formação profissional adequada e um período de estágio, se necessário.

5- Da mudança do posto de trabalho nas condições desta cláusula não poderá resultar prejuízo para a evolução profissional do trabalhador.

6- Quando a mudança do posto de trabalho for temporária, o trabalhador regressará ao posto de trabalho anterior quando cessarem os motivos justificativos da mudança.

CAPÍTULO IV

Direitos, deveres e garantias

Cláusula 10.^a

Princípio geral

A LAUAK e os trabalhadores devem no exercício da sua atividade atuar com respeito mútuo e proceder com lealdade e boa fé, devendo as partes colaborar na obtenção da maior produtividade bem como na formação humana, profissional e social do trabalhador.

Cláusula 11.^a

Deveres da LAUAK

São nomeadamente deveres da LAUAK:

- a) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o trabalhador;
- b) Pagar pontualmente a retribuição, que deve ser justa e adequada ao trabalho;
- c) Proporcionar boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como moral;
- d) Contribuir para a elevação do nível de produtividade do trabalhador, nomeadamente proporcionando-lhe formação profissional;
- e) Respeitar a autonomia técnica do trabalhador que exerça atividades cuja regulamentação profissional a exija;
- f) Possibilitar o exercício de cargos em organizações representativas dos trabalhadores;
- g) Prevenir riscos e doenças profissionais, tendo em conta a proteção da segurança e saúde do trabalhador, devendo indemnizá-lo dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho;
- h) Adotar, no que se refere a higiene, segurança e saúde no trabalho, as medidas que decorram, para a empresa, estabelecimento ou atividade, da aplicação das prescrições legais e convencionais vigentes;
- i) Fornecer ao trabalhador a informação e a formação adequadas à prevenção de riscos de acidente e doença;
- j) Manter permanentemente atualizado o registo do pessoal com indicação dos nomes, datas de nascimento e admissão, modalidades dos contratos, categorias, promoções, retribuições, datas de início e termo das férias e faltas que impliquem perda da retribuição ou diminuição dos dias de férias;
- k) Cumprir integralmente as disposições deste AE e as normas dele emergentes, bem como as leis de trabalho vigentes.

Cláusula 12.^a

Deveres do trabalhador

1- São nomeadamente deveres do trabalhador:

- a) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o empregador, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as demais pessoas que estejam ou entrem em relação com a empresa;
- b) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;
- c) Realizar o trabalho com zelo e diligência;
- d) Cumprir as ordens e instruções do empregador em tudo o que respeite a execução e disciplina do trabalho, salvo na medida em que se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias;
- e) Guardar lealdade ao empregador, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ele, nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócios;
- f) Velar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhe forem confiados pelo

empregador;

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

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

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

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

Cláusula 13.^a

Garantias do trabalhador

É proibido à LAUAK:

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

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

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

d) Diminuir a retribuição, salvo nos casos previstos na lei ou neste AE;

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

f) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo nos casos previstos na lei, neste AE ou quando haja acordo;

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

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

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

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

k) Invocar como agravante, em eventual processo disciplinar instaurado contra o trabalhador, a aplicação de qualquer sanção disciplinar anterior, desde que tenham decorrido, entretanto, cinco anos após a sua aplicação e não tenha havido lugar à aplicação de nenhuma outra sanção durante este período.

CAPÍTULO V

Formação profissional

Cláusula 14.^a

Princípio geral

1- A LAUAK promoverá a formação profissional adequada à qualificação e desenvolvimento profissional dos trabalhadores, recorrendo se necessário a organismos exteriores públicos e privados.

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

Cláusula 15.^a

Objetivos da formação

São objetivos da formação profissional nomeadamente:

a) Promover o desenvolvimento das qualificações dos trabalhadores com vista ao incremento da produtividade e da competitividade da empresa;

b) Proporcionar a formação profissional inerente ao processo de adaptação dos trabalhadores aos postos de trabalho;

c) Sustentar a evolução da carreira profissional dos trabalhadores e a mobilidade funcional;

d) Favorecer a aquisição das competências necessárias ao acompanhamento da evolução tecnológica, organizacional e de gestão;

e) Garantir, nos termos de lei, um número mínimo de horas de formação anuais a cada trabalhador.

CAPÍTULO VI

Duração e organização do tempo de trabalho

Cláusula 16.^a

Período normal de trabalho

1- Os períodos normais de trabalho não podem exceder os atualmente em aplicação, quer diária quer semanalmente, exceto nos casos de flexibilidade de horário.

2- Os intervalos de descanso podem ser inferiores a uma hora, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

3- Os intervalos de descanso para almoço e jantar não podem ser inferiores a 30 minutos, independentemente dos períodos de refeição já aprovados nos horários de trabalho em vigor.

4- Os demais intervalos de descanso têm uma duração mínima e obrigatória de dez minutos em cada sessão de trabalho, exceto nos horários por turnos, podendo ter duração superior em caso de acordo entre o(s) trabalhador(es) e a respetiva hierarquia.

5- Em situações devidamente justificadas e para fazer face à adaptabilidade a oscilações de carga de trabalho, mediante consulta prévia aos representantes dos trabalhadores, nos termos da lei, e com um aviso prévio de dois dias, o período normal de trabalho pode ser variável, sendo reduzido

ou aumentado por referência ao horário de trabalho, sendo o(s) trabalhador(es) notificado(s) pela empresa com a mesma antecedência.

6- O período normal de trabalho pode ser aumentado até três horas diárias e cinquenta horas semanais, com um limite anual de 200 horas por ano.

7- O trabalhador que pretenda beneficiar, a qualquer momento, do crédito de horas, prestadas em regime de banco de horas, deve requerê-lo à sua chefia com cinco dias úteis de antecedência, pretensão que não será negada salvo inconveniente sério para o serviço.

8- Para qualquer das modalidades previstas na lei de flexibilidade na organização do tempo de trabalho, o limite máximo para o período de referência, com vista ao apuramento da duração média do período normal de trabalho fica restringido, neste acordo de empresa, a noventa dias.

9- Se no final do período de referência o saldo de trabalho prestado for superior à duração média do período normal de trabalho, a compensação do trabalho prestado em acréscimo pode ser feita mediante redução equivalente do tempo de trabalho, e/ou pela junção ao período de férias e/ou retribuído, conforme for mais conveniente para o serviço, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

10- Se no final do período de referência o saldo de trabalho prestado for superior à duração média do período normal de trabalho, a empresa pode ainda decidir pela transição desse saldo para o período de referência seguinte, até ao limite de cento e vinte dias.

11- Se no final do período de referência o saldo do trabalho prestado for inferior à duração média do período normal de trabalho transitará para o período de referência seguinte, salvo se o contrato de trabalho cessar, entretanto, sendo feita a respetiva compensação com o trabalhador.

12- Da redução do tempo de trabalho para compensação do que tiver sido prestado em acréscimo, em regime de banco de horas, não poderá resultar uma prestação de trabalho diária inferior a quatro horas, salvo acordo com o trabalhador.

13- O trabalho prestado em acréscimo em regime de banco de horas, quando deva ser retribuído nos termos dos números anteriores, será pago pelo valor da retribuição horária acrescida em 50 %.

14- A prestação de trabalho nos termos previstos nesta cláusula não é cumulável com a prestação de trabalho suplementar, salvo se prestado em caso de força maior devidamente fundamentado ou quando seja indispensável para prevenir ou reparar prejuízo grave para a empresa ou para a sua viabilidade.

15- O alargamento do período normal de trabalho nos termos previstos nesta cláusula só pode ser efetivado em períodos de trabalho noturno em caso de força maior devidamente fundamentado ou quando seja indispensável para prevenir ou reparar prejuízo grave para a empresa ou para a sua viabilidade.

16- A empresa garante todos os intervalos de descanso e/ou tomada de refeições que se mostrem necessários por força de eventual alargamento do período normal de trabalho, nos termos previstos no AE.

Cláusula 17.^a

Organização dos horários de trabalho

1- Compete à LAUAK, ouvidos os órgãos representativos dos trabalhadores nos termos da lei e dentro dos condicionamentos legais, definir os horários de trabalho.

2- Na LAUAK poderão praticar-se, conforme as características dos serviços, os seguintes tipos de horário de trabalho:

- a) Horários regulares;
- b) Horários por turnos.

3- As alterações dos horários de trabalho deverão sempre ser precedidas de consulta aos órgãos representativos dos trabalhadores nos termos da lei, sem prejuízo da LAUAK poder acordar, com um ou mais trabalhadores, alterações pontuais ao(s) respetivo(s) horários de trabalho, consoante as necessidades do serviço.

4- O horário regular pode ser:

- a) De segunda-feira a sexta-feira;
- b) De terça-feira a sábado.

3- Não obstante o disposto no número anterior, no horário regular o dia de descanso semanal obrigatório é ao domingo e o dia de descanso semanal complementar é ao sábado ou à segunda-feira, consoante o tipo de horário.

4- Além dos tipos e organização mencionados e sem prejuízo do disposto neste acordo de empresa e na lei, poderão praticar-se outros tipos e diferente organização de horários de trabalho, que a LAUAK considere convenientes, comunicando e discutindo com o sindicato outorgante as respetivas alterações.

5- A mudança do tipo de horário só poderá processar-se após o descanso semanal, exceto nos casos justificados.

6- A alteração unilateral do horário regular, de segunda-feira a sexta-feira para de terça-feira a sábado, pela LAUAK, deve ser comunicada com trinta dias de antecedência aos respetivos trabalhadores, comprometendo-se a empresa a tomar a devida reflexão sobre as questões e sugestões que, pelos trabalhadores e/ou sindicato, lhe sejam colocadas relativamente a essa alteração.

7- A LAUAK, após ter mudado unilateralmente o horário regular de um trabalhador de «segunda a sexta» para «terça ao sábado», não pode promover nova mudança de horário desse trabalhador, de «terça ao sábado» para «segunda a sexta» durante um período de trinta dias, salvo se permitir que o trabalhador goze previamente um descanso semanal de dois dias seguidos.

8- Entre a hora de saída de um dia e a hora de entrada do dia seguinte, previstas por horário de trabalho, não podem mediar menos de doze (12) horas.

9- Sempre que ocorra a prestação de trabalho suplementar deverá ser observado um período mínimo de descanso de onze (11) horas até que seja novamente retomado o trabalho, exceto nos casos legalmente previstos.

10- Quando, entre o termo do trabalho suplementar e o início do dia de trabalho normal, mediar um período de descanso inferior a cinco (5) horas, o trabalhador será dispensado pela LAUAK de prestar trabalho nesse dia.

11- Mediante acordo entre a LAUAK e os trabalhadores ou os seus órgãos representativos, o período máximo de cinco (5) horas de trabalho consecutivo, sem período de descanso e tomada de refeições, pode ser alargado até seis (6) horas.

12- Aos trabalhadores que pertençam ao mesmo agregado familiar, a LAUAK na medida do possível e sem prejuízo para o serviço, fará com que os respetivos dias de descanso sejam coincidentes.

13- O trabalho prestado entre as vinte e uma horas e trinta minutos e as sete horas do dia seguinte é considerado trabalho noturno.

Cláusula 18.^a

Horários por turnos

1- Poderão ser organizados turnos de trabalho diferentes sempre que o período de funcionamento de certa unidade ultrapasse os limites máximos dos períodos normais de trabalho.

2- O horário de turno corresponde a oito (8) horas de trabalho diário, nos quais se inclui o período de refeição de trinta (30) minutos.

3- Os turnos de trabalho, com folga rotativa, serão organizados de tal maneira que os trabalhadores, pelo menos de sete (7) em sete (7) semanas, tenham o respetivo período de descanso semanal coincidente com o sábado e o domingo.

4- A mudança de turno de trabalho processar-se-á após o período de descanso semanal.

5- Os trabalhadores em regime de trabalho por turnos têm direito ao subsídio de turno de 15 %, que já inclui a remuneração especial pela prestação de trabalho noturno.

Cláusula 19.^a

Mapas de horário de trabalho

1- Os mapas de horário de trabalho serão afixados nos locais de trabalho a que dizem respeito, em lugar bem visível e deles constarão obrigatoriamente os seguintes elementos:

- a) Tipo de horário de trabalho;
- b) Horas de início e termo do dia normal de trabalho;
- c) Intervalo de descanso para tomada de refeição;
- d) Os dias de descanso semanal obrigatório e complementar;
- e) Relação nominal dos trabalhadores a ele sujeitos com indicação do ciclo de rotações afeto a cada trabalhador;
- f) Outros elementos exigidos por lei.

2- A afixação dos horários de trabalho será feita com, pelo menos, sete (7) dias de antecedência que precede obrigatoriamente a sua entrada em vigor, exceto nos casos justificados, sendo remetida cópia aos órgãos representativos dos trabalhadores.

Cláusula 20.^a

Trabalho em dias feriados

1- Os trabalhadores só poderão prestar trabalho nos dias feriados quando integrados em horários por turnos ou quando expressamente convocados para trabalho suplementar, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

2- Os trabalhadores que se encontrem em missão no estrangeiro gozarão apenas os dias feriados que vigorarem no local, região ou país onde se encontrarem a prestar trabalho, salvo se a missão for inferior a 30 dias, tendo direito, nessa eventualidade, a tantos dias de descanso quantos os dias feriados em Portugal que não gozou por força da missão, a gozar por acordo entre a LAUAK e esses trabalhadores até ao 60.º dia seguinte ao do regresso da missão no estrangeiro.

3- Os trabalhadores que prestarem serviço em dia feriado têm direito ao pagamento do tempo prestado nesses dias como se de trabalho suplementar se tratasse.

4- Os trabalhadores terão direito à refeição em serviço, fornecida ou paga pela empresa, nos termos previstos neste AE.

Cláusula 21.^a

Trabalho suplementar

1- Nos termos da lei considera-se trabalho suplementar todo aquele que é prestado fora do horário de trabalho.

2- No caso de missões de trabalho no exterior da LAUAK, entende-se por horário de trabalho aquele que estiver concretamente a ser praticado pelo trabalhador durante essa missão.

3- A realização de trabalho suplementar carece de determinação prévia e expressa das chefias.

4- A convocação para a prestação do trabalho suplementar deverá ser efetuada com a maior antecedência possível; no caso de convocação para prestação de trabalho suplementar em dia de descanso será, sempre que possível, com 48 horas de antecedência.

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

6- O trabalho suplementar realizado deverá ser objeto de registo nos termos da lei.

Cláusula 22.^a

Condições e limites da prestação de trabalho suplementar

1- O trabalho suplementar só pode ser prestado quando a empresa tenha de fazer face a acréscimos eventuais e transitórios de trabalho.

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

3- O trabalho suplementar previsto no número 1 fica sujeito, por trabalhador a duzentas horas por ano.

Cláusula 23.^a

Descanso compensatório por trabalho prestado em dia de descanso semanal obrigatório

1- Nos casos de prestação de trabalho em dia de descanso semanal obrigatório, por um período superior a 3 horas, os trabalhadores têm direito a um dia ou, por acordo com a LAUAK, a dois meios-dias de descanso compensatório remunerado, a gozar obrigatoriamente num dos 3 dias úteis imediatos ou, ainda por acordo entre a LAUAK e o trabalhador, até ao 90.º dia seguinte.

2- Quando o trabalho suplementar em dia de descanso semanal obrigatório for prestado, por período inferior a 3 horas, haverá direito a descanso compensatório de duração igual ao período de trabalho prestado naquele dia.

CAPÍTULO VII

Feriados, faltas e férias

Cláusula 24.^a

Feriados

1- Nos termos do Código do Trabalho, são feriados obrigatórios aqueles que se encontram definidos enquanto tal na lei.

2- Além dos feriados obrigatórios, na LAUAK observar-se-á o feriado municipal e a véspera de Natal (24 de dezembro).

Cláusula 25.^a

Faltas

1- As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2- São consideradas faltas justificadas, de acordo com o disposto na lei:

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

b) As motivadas por falecimento de:

i. Cônjuge não separado de pessoas e bens, pais ou padras-tos/madrastas, filhos ou enteados, sogros ou genros/noras, e bem assim a pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador - até 5 dias consecutivos;

ii. Avós, bisavós, netos e bisnetos do trabalhador ou seu cônjuge - até 2 dias consecutivos;

iii. Irmãos e cunhados do trabalhador - até 2 dias consecutivos.

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

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

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

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

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

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

i) As autorizadas ou aprovadas pela empresa;

j) As que por lei forem como tal qualificadas.

3- Não são consideradas faltas as ausências motivadas pela realização de exames médicos fora das instalações da empresa, no âmbito da medicina do trabalho, por determinação dos serviços médicos.

4- São consideradas injustificadas as faltas não previstas no número 2 anterior.

5- As faltas quando previsíveis serão comunicadas às che-fias com a antecedência mínima de 5 dias. Quando imprevisíveis serão comunicadas logo que possível, no cumprimento dos prazos previstos e divulgados.

Cláusula 26.^a

Férias

1- O trabalhador tem direito, nos termos da lei, a gozar um período de férias sem perda de remuneração.

2- A LAUAK poderá, atendendo à natureza da atividade, encerrar total ou parcialmente a laboração da empresa, para férias dos trabalhadores:

a) Entre 1 de maio e 31 de outubro, por período de tempo que poderá ser superior a 15 dias consecutivos;

b) Na época de férias escolares do Natal, até 5 dias úteis consecutivos.

3- O período de encerramento será comunicado, no início de cada ano civil, de modo a que o trabalhador possa programar a marcação dos dias de férias excedentes.

4- Durante o encerramento, previsto no número 2 anterior, poderá haver lugar à necessidade de prestação de trabalho, sendo desse facto avisados os trabalhadores necessários.

5- Aos trabalhadores que prestem trabalho no período de encerramento será garantida a marcação de um período de férias, no mínimo de dez (10) dias úteis seguidos.

Cláusula 27.^a

Duração das férias

1- O período anual de férias tem a duração de 22 dias úteis, exceto nas situações previstas na lei, nomeadamente em matéria de férias no ano de admissão, suspensão ou cessação do contrato de trabalho ou contratação a termo.

2- De acordo com a assiduidade, o período de férias pode ser majorado em 3 dias, caso o trabalhador não tenha nenhuma falta injustificada, ou, no caso de faltas justificadas, mediante as seguintes condições:

a) Mais 3 dias úteis de férias, se o trabalhador não faltou ou apenas faltou 1 dia ou 2 meios-dias;

b) Mais 2 dias úteis de férias, se o trabalhador faltou até 2 dias ou 4 meios-dias;

c) Mais 1 dia útil de férias, se o trabalhador faltou até 3 dias ou 6 meios-dias.

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

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

CAPÍTULO VIII

Remuneração

Cláusula 28.^a

Remuneração

A remuneração base mensal mínima é a que consta do anexo I deste AE.

Cláusula 29.^a

Componentes da retribuição e forma de pagamento

1- A retribuição mensal compreende a retribuição base e outras prestações regulares e periódicas feitas, direta ou indiretamente, em dinheiro ou em espécie.

2- As prestações, o subsídio de turno e o subsídio de função, apenas integrarão a retribuição mensal enquanto se verificarem as situações que determinem o seu pagamento.

3- Não se consideram retribuições, designadamente e sem prejuízo do disposto na lei: o subsídio de refeição, quando houver lugar, transporte, ajudas de custo, remuneração especial como instrutor de formação, a participação nos lucros da empresa e outros prémios e gratificações.

4- A retribuição será sempre paga por inteiro, até ao último dia útil do mês a que respeita, por cheque ou transferência bancária.

5- A remuneração por trabalho suplementar e outras prestações não regulares serão processadas no mês subsequente àquele em que ocorram.

6- A LAUAK entregará, mensalmente, ao trabalhador documento onde conste o nome completo deste, o número de inscrição na instituição da segurança social respetiva, a categoria profissional, o período a que respeita a retribuição mensal, discriminando a remuneração base mensal e as demais remunerações devidas por lei ou por este AE, os descontos e deduções efetuados e o montante líquido efetivamente pago.

Cláusula 30.^a

Cálculo do valor da retribuição horária

Para todos os efeitos deste AE, o valor da retribuição horária é calculado segundo a seguinte fórmula:

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

em que «Rm» é o valor da retribuição mensal e «n» o período normal de trabalho semanal.

Cláusula 31.^a

Férias, subsídio de férias e de Natal

A retribuição do período de férias corresponde à que o trabalhador receberia se estivesse em serviço efetivo.

1- Além da retribuição mencionada no número anterior, o trabalhador tem direito a um subsídio de férias, compreendendo a retribuição base e outras prestações contributivas que sejam contrapartida do modo específico da execução do trabalho, correspondentes à duração mínima das férias e pago com a remuneração do mês de Julho salvo acordo em contrário com o trabalhador.

2- O trabalhador receberá um subsídio de Natal de valor equivalente à retribuição mensal e pago até 15 de dezembro, ou proporcional ao tempo de serviço prestado no ano civil, nas situações previstas na lei.

Cláusula 32.^a

Retribuição do trabalho suplementar

A prestação de trabalho suplementar em dia normal de trabalho será remunerado com os seguintes acréscimos sobre o valor hora:

- a) 50 % da retribuição na primeira hora;
- b) 75 % da retribuição nas horas ou frações subsequentes;
- c) 100 % a partir das vinte e uma horas e trinta minutos.

2- O trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal obrigatório, será remunerado com um acréscimo de 125 %.

3- O trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal complementar e em dia feriado e confere ao trabalhador o direito a um acréscimo de 100 % da retribuição, por cada hora de trabalho efetuado.

Cláusula 33.^a

Subsídio de refeição em serviço

É atribuído um subsídio de refeição por cada dia de trabalho no valor máximo isento de IRS.

Cláusula 34.^a

Subsídio de turnos

1- Os trabalhadores integrados em horários por turnos, quando aplicáveis, terão direito a um subsídio de turno, mensal, calculado sobre o valor da remuneração base respetiva, nos termos da regulamentação interna respetiva.

2- Sem prejuízo do estabelecido no número anterior, é garantido o valor mínimo para o subsídio de turno calculado sobre 15 % da tabela salarial, sendo que nos casos de turno em horário noturno é de 18,33 %.

CAPÍTULO IX

Segurança, higiene e saúde no trabalho

Cláusula 35.^a

Organização de serviços de segurança, higiene e saúde no trabalho

A LAUAK garantirá a organização e o funcionamento dos serviços de segurança, higiene e saúde, nos termos previstos na lei e com a finalidade de prevenção de riscos profissionais e a promoção da saúde dos trabalhadores.

Cláusula 36.^a

Objetivos e princípios fundamentais

Os objetivos e princípios fundamentais da segurança, higiene e saúde no trabalho são:

- a) Planificar e organizar a prevenção e riscos profissionais;
- b) Eliminar os fatores de risco e de acidente;
- c) Avaliar e controlar os riscos profissionais;

- d) Informar, formar, consultar e estimular a participação dos trabalhadores e seus representantes;
- e) Promover a vigilância da saúde dos trabalhadores.

Cláusula 37.^a

Obrigações da LAUAK para a promoção das condições de segurança, higiene e saúde no trabalho

Para a promoção das condições de segurança, higiene e saúde dos trabalhadores em todos os aspetos relacionados com o trabalho, a LAUAK deve aplicar as medidas necessárias, tendo em conta os seguintes princípios:

- a) Proceder, na conceção das instalações, dos locais e processos de trabalho, a identificação dos riscos previsíveis, combatendo-os na origem, anulando-os ou limitando os seus efeitos, por forma a garantir um nível eficaz de proteção;
- b) Integrar no conjunto das atividades da LAUAK a avaliação dos riscos para a segurança e saúde dos trabalhadores, com a adoção de convenientes medidas de prevenção;
- c) Assegurar que as exposições aos agentes químicos, físicos e biológicos nos locais de trabalho não constituam risco para a saúde dos trabalhadores;
- d) Planificar a prevenção, na LAUAK, de um sistema coerente que tenha em conta a componente técnica, a organização do trabalho, as relações sociais e os fatores materiais inerentes ao trabalho;
- e) Ter em conta, na organização dos meios, não só os trabalhadores, como também terceiros suscetíveis de serem abrangidos pelos riscos da realização dos trabalhos, quer nas instalações, quer no exterior;
- f) Dar prioridade à proteção coletiva em relação às medidas de proteção individual;
- g) Organizar o trabalho, procurando, designadamente, eliminar os efeitos nocivos do trabalho monótono e do trabalho cadenciado sobre a saúde dos trabalhadores;
- h) Assegurar a vigilância adequada da saúde dos trabalhadores em função dos riscos a que se encontram expostos no local de trabalho;
- i) Estabelecer, em matéria de primeiros socorros, de combate a incêndios e de evacuação de trabalhadores, as medidas que devem ser adotadas e a identificação dos trabalhadores responsáveis pela sua aplicação, bem como assegurar os contactos necessários com as entidades exteriores competentes para realizar aquelas operações e as de emergência médica;
- j) Permitir unicamente a trabalhadores com aptidão e formação adequadas, e apenas quando e durante o tempo necessário, o acesso a zonas de risco grave;
- k) Adotar medidas e dar instruções que permitam aos trabalhadores, em caso de perigo grave e iminente que não possa ser evitado, cessar a sua atividade ou afastar-se imediatamente do local de trabalho, sem que possam retomar a atividade enquanto persistir esse perigo, salvo em casos excecionais e desde que assegurada a proteção adequada;
- l) Substituir o que é perigoso pelo que é isento de perigo ou menos perigoso;
- m) Dar instruções adequadas aos trabalhadores;
- n) Ter em consideração se os trabalhadores têm conhecimentos e aptidões em matérias de segurança e saúde no tra-

balho que lhes permitam exercer com segurança as tarefas de que os incumbir.

Cláusula 38.^a

Obrigações do trabalhador na área da segurança, higiene e saúde no trabalho

Constituem obrigações dos trabalhadores:

- a) Cumprir as prescrições de segurança, higiene e saúde no trabalho estabelecidas nas disposições legais, bem como as instruções e regulamentação interna específica da LAUAK relativas a esta matéria;
- b) Zelar pela sua segurança e saúde, bem como pela segurança e saúde das outras pessoas que possam ser afetadas pelas suas ações ou omissões no trabalho;
- c) Utilizar corretamente, e segundo as instruções transmitidas pela LAUAK, máquinas, aparelhos, instrumentos, substâncias perigosas e outros equipamentos e meios postos à sua disposição, designadamente os equipamentos de proteção coletiva e individual, bem como cumprir os procedimentos de trabalho estabelecidos;
- d) Cooperar na empresa para a melhoria do sistema de segurança, higiene e saúde no trabalho;
- e) Comunicar imediatamente ao superior hierárquico ou, não sendo possível, aos trabalhadores que tenham sido designados para se ocuparem de todas ou algumas das atividades de segurança, higiene e saúde no trabalho, as avarias e deficiências por si detetadas que se lhe afigurem suscetíveis de originar perigo grave e iminente, assim como qualquer defeito verificado nos sistemas de proteção;
- f) Em caso de perigo grave e iminente, não sendo possível estabelecer contacto imediato com o superior hierárquico ou com os trabalhadores que desempenhem funções específicas nos domínios da segurança, higiene e saúde no local de trabalho, adotar as medidas e instruções estabelecidas para tal situação.

Cláusula 39.^a

Formação e informação na área da segurança, higiene e saúde no trabalho

1- A LAUAK proporcionará aos trabalhadores formação e informação adequada no domínio da segurança, higiene e saúde no trabalho, tendo em atenção o posto de trabalho e o exercício de atividades de risco.

2- A formação e a informação serão proporcionadas, nomeadamente nos seguintes casos:

- a) Admissão na empresa;
- b) Mudança de posto de trabalho ou de funções;
- c) Introdução de novos equipamentos de trabalho ou alteração dos existentes;
- d) Adoção de uma nova tecnologia;
- e) Outras, sempre que se justifique.

3- Os trabalhadores e os seus representantes devem dispor de informação atualizada sobre:

- a) Os riscos para a segurança e saúde, bem como as medidas de proteção e de prevenção e a forma como se aplicam, relativos quer ao posto de trabalho ou função, quer, em geral, à empresa;

b) As medidas e as instruções a adotar em caso de perigo grave e iminente;

c) As medidas de primeiros socorros, de combate a incêndios e de evacuação dos trabalhadores em caso de sinistro, bem como os trabalhadores ou serviços encarregados de as pôr em prática.

Cláusula 40.^a

Comissão de segurança, higiene e saúde no trabalho

Nos termos e atribuições previstas na lei continuará a funcionar a Comissão de Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho.

CAPÍTULO X

Disposições diversas

Cláusula 41.^a

Obtenção de documentos

1- Os passaportes, vistos, licenças militares, certificados de vacinação, autorizações de trabalho, obtenção de licenças aeronáuticas, revalidação e averbamentos de cursos de qualificação profissional e outros documentos impostos diretamente pela deslocação ou exercício normal da função, determinados pela LAUAK, serão custeados por esta que, se possível, também os obterá, desde que o trabalhador lhe forneça os elementos necessários para o efeito.

2- Quando for o trabalhador a tratar da obtenção dos documentos acima referidos, o tempo necessário para tal será considerado como tempo de trabalho normal, desde que necessários para o exercício das suas deslocações em serviço.

3- O disposto nesta cláusula é extensivo aos familiares, em tudo o que lhes for aplicável, em caso de transferência de local de trabalho para fora do país e por um longo período de tempo.

Cláusula 42.^a

Uniformes e equipamentos de trabalho

1- A LAUAK poderá exigir o uso de uniformes e equipamentos de trabalho quando o julgar conveniente e de acordo com as normas legais.

2- Os uniformes e equipamentos de trabalho fornecidos a qualquer trabalhador, quando impostos pela LAUAK, serão sempre a expensas desta e sua propriedade, bem como todas as ferramentas de uso pessoal utilizados pelos trabalhadores durante o serviço.

3- Os trabalhadores serão responsáveis, perante a LAUAK, pela preservação das ferramentas e equipamentos que lhes estejam distribuídos, desde que lhes sejam garantidas condições mínimas para essa preservação.

Cláusula 43.^a

Desconto mensal da quota sindical

A LAUAK procederá, mediante autorização prévia do trabalhador, ao desconto mensal da quota sindical na retri-

buição mensal auferida pelo trabalhador e à sua remessa ao sindicato respetivo até ao dia 12 do mês seguinte àquele a que disser respeito.

Cláusula 44.^a

Crédito de tempo para a atividade sindical

1- Para o exercício da atividade sindical são atribuídos os seguintes créditos de tempo:

a) A cada delegado sindical, oito (8) horas por mês;

b) A cada membro das direções sindicais, para o exercício das suas funções, quatro (4) dias por mês ou 48 dias por ano civil.

2- A LAUAK poderá acordar com o(s) sindicato(s) outra distribuição dos créditos de tempo referidos no número anterior, sem prejuízo dos limites máximos fixados.

3- O sindicato poderá credenciar representantes para a negociação do AE ou para efeitos deste decorrentes, os quais beneficiarão do crédito de horas necessárias a cada reunião de negociação e ainda de igual número de horas para preparação da mesma.

4- O gozo dos tempos sindicais definidos nesta cláusula não produz quaisquer efeitos negativos nos direitos e regalias dos trabalhadores estabelecidos neste AE.

Cláusula 45.^a

Comissão paritária

1- É constituída a comissão paritária para interpretação das dúvidas suscitadas pela aplicação deste acordo de empresa.

2- A comissão paritária será composta por quatro elementos, dois nomeados pela LAUAK e dois pelo(s) sindicato(s) outorgante(s) e iniciará as suas funções na data de entrada em vigor deste acordo de empresa.

3- A comissão paritária deliberará num prazo de quinze (15) dias a contar da data da apresentação, por escrito da dúvida suscitada por qualquer uma das entidades outorgantes.

Cláusula 46.^a

Representação dos trabalhadores

À data de assinatura do presente acordo de empresa são representados pelo SINTAC todos os trabalhadores seus associados, no total de 30 trabalhadores da LAUAK.

(1.^a revisão do acordo empresa original publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 39, de 22 de outubro de 2013.)

Setúbal, 1 de agosto de 2018.

LAUAK Portugal, L.^{da}:

Eng.º Armando Manuel Gomes, administrador e diretor geral.

Dr.ª Lara Damas Lopes dos Santos, diretora dos recursos humanos.

Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Aviação Civil - SINTAC:

Sr. Miguel Benoliel Kadosch.

Eng.º Armando Manuel Gomes.
Sr. Bruno Leandro Gameiro Ferreira.

ANEXO I

Tabela salarial 2018

Qualificação	Escalão	Nível	Vencimento base de referência
Semi qualificado	A	1	605,00 €
	A	2	618,00 €
	A	3	631,00 €
	A	4	645,00 €
	A	5	658,00 €
Qualificado	B	1	690,00 €
	B	2	707,00 €
	B	3	729,00 €
	B	4	751,00 €
	B	5	769,00 €
	C	1	790,00 €
	C	2	820,00 €
	C	3	847,00 €
	C	4	881,00 €
	C	5	907,00 €
Qualificado intermédio	D	1	938,00 €
	D	2	968,00 €
	D	3	1 000,00 €
	D	4	1 030,00 €
	D	5	1 076,00 €
	E	1	1 102,00 €
	E	2	1 143,00 €
	E	3	1 179,00 €
	E	4	1 230,00 €
	E	5	1 281,00 €
Altamente qualificado	F	1	1 350,00 €
	F	2	1 425,00 €
	F	3	1 550,00 €
	F	4	1 650,00 €
	F	5	1 750,00 €
	G	1	2 000,00 €
	G	2	2 250,00 €
	G	3	2 500,00 €
	G	4	2 750,00 €
	G	5	3 000,00 €

ANEXO II

Categorias profissionais - Descrição de funções

Categorias profissionais	Descrição sucinta das principais funções
Diretor geral	<ul style="list-style-type: none">– Planeia, dirige e coordena as atividades da empresa.– Revê operações e resultados da empresa e envia relatórios ao conselho de administração e direção.– Determina objetivos, estratégias, políticas e programas para a empresa.– Elabora e gere orçamentos, controla despesas e assegura a utilização eficiente dos recursos.– Monitoriza e avalia o desempenho da empresa.– Representa a empresa em encontros oficiais, reuniões do conselho de administração, convenções, conferências e outros encontros.– Seleciona ou aprova a admissão de quadros superiores da empresa.– Assegura que a empresa cumpre as leis e regulamentos em vigor.– Respeita as normas de higiene e segurança no trabalho.
Diretor	<ul style="list-style-type: none">– Planeia dirige e coordena as atividades da sua área de direção.– Revê operações e resultados da empresa e envia relatórios à direção geral.– Determina objetivos, estratégias, políticas e programas para a sua área de direção.– Elabora e gere orçamentos, controla despesas e assegura a utilização eficiente dos recursos.– Monitoriza e avalia o desempenho da a sua área de direção tendo em conta os objetivos e estratégia da empresa.– Seleciona e/ou aprova a admissão de quadros superiores da empresa, inerentes à sua área de direção.– Assegura que a empresa cumpre as leis e regulamentos em vigor.– Respeita as normas de higiene e segurança no trabalho.
Gestor de projetos	<ul style="list-style-type: none">– Procede ao estudo prévio dos métodos de produção de modo a suportar a orçamentação.– Procede ao estudo, desenvolvimento e aperfeiçoamento dos métodos de produção em estreita colaboração com as restantes direções.– Elabora gamas operatórias no sistema de informação.– Procede à elaboração de análises de risco dos produtos relacionados com os projetos.– Gere os projetos de forma sustentada.– Zela pela boa utilização e conservação de materiais, documentação, equipamentos, instalações e pelo cumprimento das normas de segurança.– Procede ao controlo da configuração dos produtos.– Dá pareceres sobre não conformidades ocorridas nos projetos.– Outras atividades semelhantes e/ou com ligação funcional com a função.– Respeita as normas de higiene e segurança no trabalho.

Chefe de departamento	<ul style="list-style-type: none">– Gere, coordena e supervisiona as atividades inerentes ao seu departamento.– Orienta e coordena as atividades dos seus colaboradores, assegurando a execução dos trabalhos dentro dos requisitos de qualidade e prazos estabelecidos.– Assegura o controlo de todos os produtos fabricados assegurando que são cumpridas todos os requisitos contratuais e especificações aplicáveis.– Assegura o tratamento das não conformidades.– Assegura o tratamento de reclamações de clientes.– Assegura que a preservação e embalagem de produtos está conforme as especificações aplicáveis.– Outras atividades semelhantes e/ou com ligação funcional com a função.– Respeita as normas de higiene e segurança no trabalho.	Engenheiro da qualidade	<ul style="list-style-type: none">– Procede à gestão da calibração dos equipamentos de monitorização e medição.– Procede à validação das gamas operatórias.– Procede à qualificação e certificação dos processos especiais utilizados na LAUAK.– Assegura o controlo periódico dos processos especiais que se encontrem aprovados.– Procede à certificação do pessoal que execute processos especiais quando tal seja requerido nos procedimentos da qualidade aplicáveis.– Procede à elaboração e atualização de processos FAI.– Participa na gestão do processo do SGQ - Gestão da Qualidade e da Melhoria Contínua, acompanhando a evolução dos seus indicadores.– Participa na execução do Plano de Auditorias Internas.– Participa na realização de auditorias externas.– Participa no tratamento das não conformidades.– Outras atividades semelhantes e/ou com ligação funcional com a função.– Respeita as normas de higiene e segurança no trabalho.
Chefe de secção	<ul style="list-style-type: none">– Gere, coordena e supervisiona as atividades inerentes à sua secção.– Orienta e coordena as atividades dos seus colaboradores, assegurando a execução dos trabalhos dentro dos requisitos de qualidade e prazos estabelecidos.– Procede, ao nível do sistema de informação, à análise das não conformidades ocorridas no decurso do processo produtivo e toma as necessárias ações corretivas e preventivas que evitem a sua recorrência.– Zela pela boa utilização e conservação de materiais, documentação, equipamentos, instalações e pelo cumprimento das normas de segurança.– Procede à execução da manutenção preventiva dos equipamentos utilizados na secção.– Outras atividades semelhantes e/ou com ligação funcional com a função.– Respeita as normas de higiene e segurança no trabalho.	Engenheiro	<ul style="list-style-type: none">– Procede ao estudo prévio dos métodos de produção de modo a suportar a orçamentação.– Participa na elaboração de propostas a apresentar ao cliente.– Procede ao estudo, desenvolvimento e aperfeiçoamento dos métodos de produção em estreita colaboração com as restantes direções.– Elabora gamas operatórias no sistema de informação.– Participa na elaboração de análises de risco.– Procede ao controlo da configuração dos produtos.– Elabora fichas técnicas e fichas de instrução.– Participa nas atividades relacionadas com a transferência de trabalhos.– Dá pareceres sobre não conformidades ocorridas no processo produtivo.– Outras atividades semelhantes e/ou com ligação funcional com a função.– Respeita as normas de higiene e segurança no trabalho.
Chefe de equipa	<ul style="list-style-type: none">– Orienta e coordena as atividades dos seus colaboradores, assegurando a execução dos trabalhos dentro dos requisitos de qualidade e prazos estabelecidos.– Forma os novos colaboradores sobre as funções e atividades técnicas inerentes ao seu posto de trabalho.– Forma os novos colaboradores sobre os procedimentos e comportamentos adequados.– Zela pela boa utilização e conservação de materiais, documentação, equipamentos, instalações e pelo cumprimento das normas de segurança;– Regista e reporta informações importantes sobre o quotidiano da equipa ao nível do desempenho técnico e comportamental.– Outras atividades semelhantes e/ou com ligação funcional com a função.– Respeita as normas de higiene e segurança no trabalho.	Inspetor da qualidade	<ul style="list-style-type: none">– Procede ao controlo de todos os produtos fabricados assegurando que são cumpridas todos os requisitos contratuais e especificações aplicáveis.– Mantém sob controlo a calibração dos dispositivos de monitorização e medição em uso na sua área.– Procede ao controlo periódico dos banhos de tratamentos de superfície.– Assegura o registo no sistema de informação das não conformidades ocorridas no processo produtivo.– Assegura que a preservação e embalagem de produtos está conforme as especificações aplicáveis.– Procede à emissão e atestação de processos documentais e certificados de conformidade dos produtos fabricados na LAUAK e a enviar a clientes.– Outras atividades semelhantes e/ou com ligação funcional com a função.– Respeita as normas de higiene e segurança no trabalho.

Controlador da qualidade	<ul style="list-style-type: none"> – Auxilia o inspetor da qualidade no controlo dos produtos. – Opera equipamento multifunções de controlo de processos industriais nas linhas de montagem. – Programa e reprograma máquinas atendendo às solicitações do trabalho. – Vigia o funcionamento das máquinas e procede aos reajustamentos necessários em caso de anomalias. – Opera, regula e vigia o funcionamento duma instalação. – Verifica a qualidade do trabalho e anota as deficiências para posterior correção. – Outras atividades semelhantes e/ou com ligação funcional com a função. – Respeita as normas de higiene e segurança no trabalho.
Operador de tratamentos térmicos	<ul style="list-style-type: none"> – Assegura a correta execução das operações de tratamentos térmicos. – Procede à execução dos tratamentos térmicos de acordo com os requisitos requeridos nas ordens de fabricação. – Efetua o registo das peças que efetuaram tratamentos térmicos conforme requerido na instrução técnica. – Outras atividades semelhantes e/ou com ligação funcional com a função. – Respeita as normas de higiene e segurança no trabalho.
Operador de máquinas	<ul style="list-style-type: none"> – Assegura a correta operacionalidade das máquinas. – Procede à execução dos produtos com recurso às máquinas indicadas nas ordens de fabricação. – Efetua os registos inerentes às operações que executa, requeridos nas ordens de fabricação. – Outras atividades semelhantes e/ou com ligação funcional com a função. – Respeita as normas de higiene e segurança no trabalho.
Operador de soldadura	<ul style="list-style-type: none"> – Assegura a correta execução dos trabalhos de soldadura. – Efetua unicamente soldadura de materiais para os quais estiver certificado. – Efetua os registos inerentes às operações que executa, requeridos nas ordens de fabricação. – Outras atividades semelhantes e/ou com ligação funcional com a função. – Respeita as normas de higiene e segurança no trabalho.
Operador de chaparia	<ul style="list-style-type: none"> – Assegura a correta execução dos trabalhos de chaparia. – Efetua os registos inerentes às operações de chaparia, requeridos nas ordens de fabricação. – Outras atividades semelhantes e/ou com ligação funcional com a função. – Respeita as normas de higiene e segurança no trabalho.
Operador de tratamentos de superfície	<ul style="list-style-type: none"> – Assegura a correta execução das operações de tratamentos de superfície. – Procede à execução dos tratamentos de superfície de acordo com os requisitos requeridos nas ordens de fabricação. – Efetua os registos inerentes às operações de tratamentos de superfície conforme requerido na instrução técnica LAUP 120. – Outras atividades semelhantes e/ou com ligação funcional com a função. – Respeita as normas de higiene e segurança no trabalho.

Operador de pintura	<ul style="list-style-type: none"> – Assegura a correta execução das operações de pintura. – Procede à execução das operações de pintura de acordo com os requisitos requeridos nas ordens de fabricação. – Efetua os registos inerentes às operações de pintura conforme requerido na instrução técnica LAUP 110. – Outras atividades semelhantes e/ou com ligação funcional com a função. – Respeita as normas de higiene e segurança no trabalho.
Operador de retoques de pintura	<ul style="list-style-type: none"> – Assegura a correta execução das operações de retoques de pintura; – Procede à execução das operações de retoques de pintura de acordo com os requisitos requeridos nas Ordens de Fabricação. – Efetua os registos inerentes às operações de retoques de pintura conforme requerido na instrução técnica. – Outras atividades semelhantes e/ou com ligação funcional com a função. – Respeita as normas de higiene e segurança no trabalho.
Operador de montagens/rebitagens estruturais	<ul style="list-style-type: none"> – Assegura a correta execução das operações de montagem. – Procede à execução das operações de montagem de acordo com os requisitos requeridos nas ordens de fabricação. – Efetua os registos inerentes às operações de montagem, requeridos nas ordens de fabricação. – Outras atividades semelhantes e/ou com ligação funcional com a função. – Respeita as normas de higiene e segurança no trabalho.
Operador de maquinação	<ul style="list-style-type: none"> – Assegura a correta operacionalidade das máquinas. – Procede à execução dos produtos com recurso às máquinas indicadas nas ordens de fabricação. – Efetua os registos inerentes às operações que executa, requeridos nas ordens de fabricação. – Outras atividades semelhantes e/ou com ligação funcional com a função. – Respeita as normas de higiene e segurança no trabalho.
Operador de manutenção	<ul style="list-style-type: none"> – Ajusta, instala, examina, e efetua revisões e repara motores, máquinas e equipamento mecânico. – Lubrifica motores e máquinas estacionárias. – Inspecciona e testa máquinas e equipamentos novos para verificar se estão em conformidade com as normas e especificações. – Desmonta máquinas e equipamentos para retirar partes e efetuar reparações. – Examina partes para detetar deficiências (rugas, desgaste excessivo, etc.). – Testa máquinas e equipamentos reparados para verificar a sua adequação. – Regista as reparações e manutenções executadas. – Outras atividades semelhantes e/ou com ligação funcional com a função. – Respeita as normas de higiene e segurança no trabalho.

Operador de laboratório	<ul style="list-style-type: none">– Procede ao controlo periódico dos banhos de tratamentos de Superfície.– Procede ao controlo periódico dos provetes de tratamentos de superfície e pintura.– Procede à execução do ensaio de nevoeiro salino.– Assegura a correta utilização, limpeza e manutenção dos equipamentos, instrumentos e outros dispositivos de laboratório.– Assegura a gestão de reagentes, substâncias e materiais de referência de uso corrente no laboratório.– Assegura a verificação de desempenho e qualificação de equipamentos, instrumentos e outros dispositivos.– Procede à recolha de amostras, registos de análises, ensaios e avaliação dos resultados bem como garante a rastreabilidade dos mesmos.– Outras atividades semelhantes e/ou com ligação funcional com a função.– Respeita as normas de higiene e segurança no trabalho.	Técnico superior	<ul style="list-style-type: none">– Organiza, coordena e desenvolve, com grande autonomia, atividades de natureza ampla e complexa na área da sua atividade.– Desenvolve estudos e emite pareceres.– Outras atividades semelhantes e/ou com ligação funcional com a função.– Respeita as normas de higiene e segurança no trabalho.
		Administrativo	<ul style="list-style-type: none">– Assegura o tratamento de todo o expediente documental da sua área.– Atualiza bases de dados.– Realiza pequenas análises e reporta.– Garante a gestão de todo o arquivo da sua área.– Outras atividades semelhantes e/ou com ligação funcional com a função.– Respeita as normas de higiene e segurança no trabalho.
Operador de aprovisionamentos, preparação e planeamento	<ul style="list-style-type: none">– Receciona, confere, regista, acondiciona e recorta matéria-prima.– Prepara, debita e transporta matéria-prima.– Assegura as condições de armazenagem dos materiais, sua correta identificação, rotação e acondicionamento.– Realiza inventários e respetivos acertos de stock em sistema informático.– Efetua a receção de materiais e respetiva conferência de documentos de transporte.– Venda de carteira de cliente no sistema informático.– Regista e controla as entradas e saídas de materiais em stock.– Outras atividades semelhantes e/ou com ligação funcional com a função.– Respeita as normas de higiene e segurança no trabalho.	Técnico de higiene e segurança no trabalho	<ul style="list-style-type: none">– Colabora no planeamento e na implementação do sistema de gestão da prevenção da empresa.– É responsável pelo processo de avaliação de riscos profissionais.– Desenvolve e implementa medidas de prevenção e de proteção.– Colabora na conceção de locais, postos e processos de trabalho.– Assegura a organização da documentação necessária ao desenvolvimento da prevenção na empresa.– É responsável pelos processos de informação e formação dos trabalhadores e demais intervenientes nos locais de trabalho, no âmbito da higiene e segurança.– Colabora na integração da prevenção no sistema de comunicação da empresa.– Colabora nos processos de consulta e de participação dos trabalhadores, no âmbito da higiene e segurança.– É responsável pelo desenvolvimento das relações da empresa com os organismos da rede de prevenção.– Assegura o cumprimento dos requisitos legais no âmbito da higiene e segurança no trabalho.– Outras atividades semelhantes e/ou com ligação funcional com a função.– Respeita as normas de higiene e segurança no trabalho.
Técnico	<ul style="list-style-type: none">– Executa tarefas relacionadas com o expediente técnico-administrativo de acordo com as especificações e trabalhos desenvolvidos pela área organizacional em que se encontra integrado, podendo, nessas tarefas, utilizar os meios tecnológicos adequados.– Organiza, coordena e desenvolve, com grande autonomia, atividades de natureza ampla e complexa na área da sua especialidade.– Desenvolve estudos e emite pareceres, sob a orientação do responsável da área em que se insere.– Assegura a realização das tarefas inerentes à sua área de atividade, com relativa autonomia, interpretando normas e programas definidos e aplicando conhecimentos técnicos.– Outras atividades semelhantes e/ou com ligação funcional com a função.– Respeita as normas de higiene e segurança no trabalho.	Rececionista	<ul style="list-style-type: none">– Assegura o atendimento telefónico geral.– Receciona e encaminha todos os visitantes.– Assegura o tratamento de todo o expediente documental da sua área.– Atualiza bases de dados.– Garante a gestão de todo o arquivo da sua área.– Outras atividades semelhantes e/ou com ligação funcional com a função.– Respeita as normas de higiene e segurança no trabalho.
		Trabalhador polivalente	<ul style="list-style-type: none">– Realiza atividades variadas, simples e que não requerem qualificação específica, de forma polivalente, transversalmente a todas as áreas da empresa.– Respeita as normas de higiene e segurança no trabalho.

ANEXO III

Enquadramentos profissionais

Categorias profissionais	Semi qualificado	Qualificado	Qualificado intermédio	Altamente qualificado
Diretor geral	n/a*	n/a*	n/a*	x
Diretor	n/a*	n/a*	n/a*	x
Gestor de projetos	n/a*	x	x	x
Chefe de departamento	n/a*	x	x	x
Chefe de secção	n/a*	x	x	x
Chefe de equipa	x	x	x	x
Engenheiro da qualidade	n/a*	x	x	x
Engenheiro	n/a*	x	x	x
Inspetor da qualidade	x	x	x	n/a*
Controlador da qualidade	x	x	x	n/a*
Operador de tratamentos térmicos	x	x	x	n/a*
Operador de máquinas	x	x	x	n/a*
Operador de soldadura	x	x	x	n/a*
Operador de chaparia	x	x	x	n/a*
Operador de tratamentos de superfície	x	x	x	n/a*
Operador de pintura	x	x	x	n/a*
Operador de retoques de pintura	x	n/a*	n/a*	n/a*
Operador de montagens/rebitagens estruturais	x	x	x	n/a*
Operador de maquinaria	x	x	x	n/a*
Operador de manutenção	x	x	x	n/a*
Operador de laboratório	x	x	x	n/a*
Operador de aprovisionamentos, preparação e planeamento	x	x	x	n/a*
Técnico	x	x	x	n/a*
Técnico superior	n/a*	x	x	x
Administrativo	x	x	x	n/a*
Técnico de higiene e segurança no trabalho	n/a*	x	x	x
Rececionista	x	x	x	n/a*
Trabalhador polivalente	n/a*	n/a*	n/a*	n/a*

* n/a - Não aplicável

ANEXO IV

Regulamento de carreiras profissionais

I - Normas gerais

- 1- As quotas para promoção serão estabelecidas anualmente pela administração.
- 2- As regras específicas para cada carreira são as que constam nos respetivos desenhos de carreira.
- 3- Para os efeitos de obtenção de créditos, o resultado da

- avaliação de desempenho será arredondada à unidade.
- 4- Para a promoção, o trabalhador deverá acumular o número de créditos correspondentes ao somatório dos créditos de cada um dos níveis de progressão.
 - 5- Quando o trabalhador é progredido por mérito, adquire, para os efeitos de promoção, os créditos mínimos estabelecidos para o respetivo nível onde se encontra.
 - 6- O crédito anual da formação será zero ou um, independentemente do número de ações de formação realizadas no ano.

I - Condições de admissão

Qualificação	Condições mínimas de admissão
Semi qualificado	11.º/12.º ano de escolaridade para a generalidade das funções deste nível de qualificação [excecionalmente, poderão ser admitidos trabalhadores com menores habilitações escolares em caso de experiência profissional relevante]. Preferência a quem possua certificação profissional, consubstanciada através de um Certificado de Aptidão Profissional.
Qualificado	11.º/12.º ano de escolaridade para a generalidade das funções deste nível de qualificação [excecionalmente, poderão ser admitidos trabalhadores com menores habilitações escolares em caso de experiência profissional relevante]. Preferência a quem possua certificação profissional, consubstanciada através de um Certificado de Aptidão Profissional.
Qualificado intermédio	11.º/12.º ano de escolaridade para a generalidade das funções deste nível de qualificação [excecionalmente, poderão ser admitidos trabalhadores com menores habilitações escolares em caso de experiência profissional relevante]. Preferência a quem possua certificação profissional, consubstanciada através de um Certificado de Aptidão Profissional.
Altamente qualificado	Bacharelato ou licenciatura em áreas relevantes para as funções a desempenhar.

III - Critérios de progressão/promoção

- Formas de evolução na carreira:
- Progressão: Evolução dentro do mesmo nível de qualificação por créditos (quotas a partir do nível E1).
- Promoção: Mudança de nível de qualificação na carreira por créditos e quotas.

Qualificação	Escalão	Nível	Passagem ao nível superior (créditos avaliativos)	Aquisição de créditos		
				Gestão do desempenho	Formação	Parecer da chefia
Semi qualificado	A	1	6 meses + 50 créditos	20	10	20
	A	2	6 meses + 50 créditos	20	10	20
	A	3	6 meses + 50 créditos	20	10	20
	A	4	6 meses + 50 créditos	20	10	20
	A	5	6 meses + 50 créditos	20	10	20

Qualificado	B	1	120 créditos	30	10	20
	B	2	120 créditos	30	10	20
	B	3	180 créditos	30	10	20
	B	4	180 créditos	30	10	20
	B	5	180 créditos	30	10	20
	C	1	180 créditos	30	10	20
	C	2	180 créditos	30	10	20
	C	3	180 créditos	30	10	20
	C	4	180 créditos	30	10	20
	C	5	180 créditos	30	10	20
Qualificado intermédio	D	1	180 créditos	30	10	20
	D	2	180 créditos	30	10	20
	D	3	180 créditos	30	10	20
	D	4	180 créditos	30	10	20
	D	5	180 créditos	30	10	20
	E	1	Mérito	Mérito		
	E	2	Mérito	Mérito		
	E	3	Mérito	Mérito		
	E	4	Mérito	Mérito		
	E	5	Mérito	Mérito		
Altamente qualificado	F	1	Mérito	Mérito		
	F	2	Mérito	Mérito		
	F	3	Mérito	Mérito		
	F	4	Mérito	Mérito		
	F	5	Mérito	Mérito		
	G	1	Mérito	Mérito		
	G	2	Mérito	Mérito		
	G	3	Mérito	Mérito		
	G	4	Mérito	Mérito		
	G	5	Mérito	Mérito		

Subsídio de alimentação: 6,41€.

Regras específicas:

Número mínimo de créditos necessários para progressão de acordo com a tabela.

Não haverá lugar à acumulação de créditos para progressão, nos níveis em que o tempo mínimo é de 1 ano. Contudo, o crédito obtido pela formação pode transitar para o ano seguinte, apenas nos casos em que esse crédito seja necessário para a progressão.

Para promoção, serão considerados os créditos acumulados a partir do nível de vencimento em que o trabalhador está posicionado quando da aplicação do regulamento (total em coluna de «GD + F + PCh»).

Sistema de quotas anual mínimo para promoção definido pela administração.

A partir do nível E1 não existem tempos mínimos de referência. Os critérios para progressão são: avaliação de desempenho, formação, quotas e parecer da chefia.

Nenhum trabalhador será prejudicado no caso de a empresa não lhe proporcionar formação profissional.

Depositado em 12 de outubro de 2018, a fl. 72 do livro n.º 12, com o n.º 204/2018, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Acordo de empresa entre a AC, Águas de Coimbra, EM e o Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos - SINTAP - Alteração salarial e outras/ texto consolidado

Aos trinta dias do mês de julho do ano de dois mil e dezoito, a AC, Águas de Coimbra, EM (adiante designada por AC), representada pelo respetivo presidente do conselho de administração, Victor Manuel Carvalho dos Santos e pelo vogal do mesmo órgão, Miguel Pedro Correia, ao abrigo do poder conferido pelo disposto na alínea c) do número 2 do artigo nono e do estatuído na alínea a) do número 1 do artigo décimo quarto dos respetivos estatutos e o Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos - SINTAP (adiante designado por SINTAP), representado pelo seu secretário-geral, José Joaquim Abraão e pelo secretário nacional José Ribeiro Jacinto Santos, acordam entre si, nos termos das disposições legais em vigor e para os efeitos que delas resultam, volvidos mais de catorze anos de vigência, rever o acordo de empresa, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 25, de 8 de julho de 2004, a pp. 1920 a 1925, com as modificações que constam do *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 27, de 22 de julho de 2005, a pp. 4079 a 4082, e do *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 31, de 22 de agosto de 2006, a pp. 3641 a 3644, bem como do *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 47, de 22 de dezembro de 2007, a pp. 4385 a 4393 e, ainda, alterado no *Boletim do Trabalho e*

Emprego, 1.ª série, n.º 1, de 8 de janeiro de 2009 e alterado e republicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 44, de 29 de novembro de 2009, nos termos seguintes:

TÍTULO I

Âmbito setorial

A AC, Águas de Coimbra, EM é uma pessoa coletiva de direito privado, com natureza municipal, sob a forma de empresa local, cujo capital social pertence, única e exclusivamente ao Município de Coimbra, que tem como objeto a satisfação de necessidades básicas no domínio do abastecimento público de água e saneamento de águas residuais e pluviais urbanas, concretizando as suas atividades no âmbito das atribuições do município, designadamente, na exploração e gestão dos sistemas de captação, tratamento e distribuição de água para consumo humano e outros usos, de recolha, tratamento e rejeição de efluentes, através de redes fixas, e no estudo, gestão e manutenção da rede hidrográfica municipal, em especial nas áreas urbanas.

A AC, Águas de Coimbra, EM, tem igualmente por objeto o desenvolvimento das atividades acessórias, complementares ou subsidiárias das referidas anteriormente.

TÍTULO II

Âmbito geográfico

A AC, Águas de Coimbra, EM, exerce as atividades relacionadas como seu objeto social na área geográfica do concelho de Coimbra.

TÍTULO III

Âmbito profissional

A AC, Águas de Coimbra, EM, tem ao seu serviço 275 trabalhadores, distribuídos pelos seguintes grupos de pessoal:

- Dirigente e de chefia;
- Técnico superior;
- Técnico-profissional;
- Administrativo;
- Operário.

TÍTULO IV

Âmbito pessoal, vigência, denúncia e revisão

Artigo 1.º

Âmbito pessoal

1- O presente acordo de empresa, como fonte normativa das relações de trabalho, obriga a AC, Águas de Coimbra, EM (doravante designada abreviadamente por AC) e os trabalhadores ao seu serviço durante o período de vigência daquele instrumento de regulamentação coletiva.

2- As dúvidas que se suscitarem na interpretação ou aplicação do presente acordo de empresa serão resolvidas nos termos da legislação em vigor.

Artigo 2.º

Vigência, denúncia e revisão

1- Este acordo de empresa, com um período de vigência de um ano, entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, renovando-se automaticamente por igual período, se nenhuma das partes o denunciar, por escrito.

2- Sem prejuízo do disposto no número anterior, a opção pelas remunerações previstas na tabela salarial e a atribuição dos incentivos pecuniários consideram-se reportadas a 1 de janeiro de 2018.

3- A denúncia e o processo de revisão reger-se-ão de acordo com as normas legais aplicáveis.

TÍTULO V

Recrutamento de pessoal

Artigo 3.º

Procedimento

1- O procedimento inicia-se com a elaboração de uma informação, subscrita pelo dirigente da unidade orgânica interessada, sujeita a posterior aprovação do conselho de administração (doravante designado abreviadamente por CA).

2- O recrutamento deverá ser efectuado, em primeira instância, internamente, sendo o anúncio publicado através de Nota Interna definindo-se, de acordo com os requisitos exigidos para preenchimento da vaga, um período entre os 5 e os 15 dias úteis, para que os trabalhadores procedam à sua candidatura.

3- Quando, internamente, não haja candidatos com perfil adequado para a função, a alternativa passará pelo recrutamento externo. A publicitação do anúncio será efetuada na página da Internet e da intranet da AC e, pelo menos, num jornal periódico de grande tiragem, local ou nacional, consoante a exigência do recrutamento. O período de candidatura deverá decorrer igualmente entre os 5 e os 15 dias úteis de acordo com os requisitos definidos para preenchimento da vaga.

4- O anúncio deve conter, para além da categoria ou grupo profissional, o descritivo da função e o perfil do candidato a recrutar, de acordo com o manual de funções e o manual de competências vigentes na empresa.

5- O anúncio deve enunciar os métodos de seleção a utilizar.

6- Sem prejuízo do princípio geral de recrutamento previsto no número 3, a AC poderá, em casos excecionais e devidamente fundamentados, seleccionar diretamente, sem publicitação do anúncio referido naquele número, candidato detentor de reconhecida experiência profissional, considerando a natureza e a especificidade das solicitações da função e tendo em conta o provimento das necessidades da empresa.

Artigo 4.º

Avaliação

1- Com base nos critérios de seleção, previamente definidos pelo conselho de administração (CA), serão realizados os métodos de seleção.

2- Compete ao júri a elaboração de uma ata, com o projeto de deliberação, a qual será remetida ao conselho de administração a fim de proceder à sua aprovação.

Artigo 5.º

Instrução do processo

1- Compete ao serviço de administração e gestão de pessoas (SAGP) organizar o processo de recrutamento.

2- Excetuam-se do disposto no número anterior os atos da competência do júri, nomeadamente, a realização das provas de avaliação e a elaboração da respetiva ata.

Artigo 6.º

Notificação

Após a deliberação do conselho de administração, o processo será remetido ao serviço de administração e gestão de pessoas (SAGP) para posterior notificação dos concorrentes.

Artigo 7.º

Acolhimento

Compete ao serviço de desenvolvimento humano e apoio social (SDHAS) proceder ao acolhimento e acompanhamento durante o período de integração do novo trabalhador.

Artigo 8.º

Admissão - Habilitações mínimas exigidas

As habilitações mínimas exigidas para admissão na empresa devem respeitar a seguinte tabela:

Data de nascimento	Escolaridade obrigatória
Até 31 de dezembro de 1966	4 anos de escolaridade
Entre 1 de janeiro de 1967 e 31 de dezembro de 1980	6 anos de escolaridade
A partir de 1 de janeiro de 1981	9 anos de escolaridade
Ano letivo 2009/2010	12 anos de escolaridade
Ano letivo 2009/2010 - Alunos matriculados nos 1.º ou 2.º ciclos do ensino básico ou no 7.º ano de escolaridade, estão sujeitos ao limite de escolaridade obrigatória até 18 anos.	

Artigo 9.º

Idade mínima de admissão

A idade mínima de admissão é de 18 anos.

Artigo 10.º

Deveres da AC

A AC deve, nomeadamente:

a) Cumprir integralmente as disposições deste AE e os regulamentos dele emergentes, bem como as leis do trabalho vigentes;

b) Respeitar e tratar o trabalhador com urbanidade e pro-
bidade;

c) Exigir das hierarquias a maior correção no tratamento
dos seus subordinados;

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

e) Proporcionar aos trabalhadores boas condições de tra-
balho, do ponto de vista físico e moral e no que respeita a
higiene, segurança e saúde, prevenindo riscos e doenças pro-
fissionais;

f) Adotar, no que se refere a segurança e saúde no tra-
balho, as medidas que decorram de lei ou instrumento de regu-
lamentação coletiva de trabalho;

g) Fornecer ao trabalhador a informação e a formação ade-
quadas à prevenção de riscos de acidente ou doença;

h) Manter e dinamizar os serviços de formação profissio-
nal adequados ao desenvolvimento e valorização profissio-
nal e pessoal do trabalhador e à sua qualificação;

i) Respeitar a autonomia técnica do trabalhador, exigível
pela regulamentação ou deontologia profissional da ativida-
de profissional que exerce, e não impor trabalhos manifesta-
mente incompatíveis com a sua categoria profissional;

j) Providenciar para que as suas relações com o trabalha-
dor se processem num clima de mútua confiança;

k) Acompanhar com todo o interesse a integração progres-
siva do trabalhador que inicia o exercício de uma nova fun-
ção, proporcionando-lhe todos os meios e condições neces-
sários para a sua plena e eficaz adaptação;

l) Manter atualizados os processos individuais de pessoal,
com registo dos nomes dos titulares do processo, datas de
nascimento, naturalidade, funções e cargos desempenhados,
datas de posse, diplomas de provimento, certificados de ha-
bilitação e de frequência de cursos de formação, assiduidade,
formas de mobilidade, louvores;

m) Impedir, na consulta dos processos individuais, a análi-
se e a recolha de dados de natureza pessoal ou nominativos,
designadamente, dados genéticos, dados de saúde, dados re-
veladores da vida sexual, dados reveladores de convicções
ou filiações filosóficas, políticas, religiosas, partidárias ou
sindicais, dados reveladores de opiniões negativas sobre a
pessoa em apreço como, por exemplo, as expressas em clas-
sificações, em processos de averiguações, de inquéritos e/ou
disciplinares, dados que traduzam descontos no vencimento
auferido desde que não sejam feitos *ope legis* (porque a lei o
determina) mas *ope voluntatis* (na sequência de decisão judi-
cial), todos os dados que, depois de conhecidos por terceiros,
signifiquem invasão da intimidade da vida privada;

n) Emitir, a solicitação do trabalhador, em qualquer altura
e mesmo após a cessação de funções, seja qual for o motivo
daquela, certificado de trabalho de que conste a antiguidade
e funções ou cargos desempenhados, bem como qualquer
outra referência se expressamente solicitada pelo interessa-
do;

o) Facultar a consulta do processo individual e cópia de
documentos que o integrem, sempre que o respetivo traba-
lhador ou alguém por si mandatado o solicite;

p) Não colocar obstáculos à prática, nos locais de traba-
lho, de atos de âmbito sindical e de controlo de gestão, nos

termos da lei;

q) Fornecer aos sindicatos e à comissão de trabalhadores
todas as informações a que têm direito, nos termos da lei.

Artigo 11.º

Deveres do trabalhador

São deveres do trabalhador:

a) Cumprir integralmente as disposições deste AE e os re-
gulamentos dele emergente, bem como as leis de trabalho
vigentes;

b) Respeitar e fazer-se respeitar no local de trabalho, tra-
tando com urbanidade e lealdade a empresa, os colegas de
trabalho e as demais pessoas, público e autoridades, que es-
tejam ou entrem em relações com a empresa;

c) Desempenhar com pontualidade e eficiência o serviço
que lhe seja confiado;

d) Prestar, em matéria de serviço, os ensinamentos que os
colegas de trabalho necessitem ou solicitem, de forma a não
deixar sobre os assuntos questionados dúvidas ou possibili-
dades de equívoco;

e) Cumprir as ordens e diretrizes da AC, emitidas dentro
dos limites dos respetivos poderes de direção definidos neste
AE e na lei, em tudo o que não se mostrar contrário aos seus
direitos e garantias;

f) Executar os serviços que lhe forem confiados de harmo-
nia com as suas aptidões e categoria profissional;

g) Comparecer ao serviço com pontualidade e assiduidade;

h) Cumprir e fazer cumprir as normas de higiene e segu-
rança no trabalho;

i) Guardar lealdade à AC e segredo profissional sobre to-
dos os assuntos que não esteja autorizado a revelar;

j) Não participar, direta ou indiretamente, em quaisquer
negócios com entidades ou pessoas com as quais a AC man-
tenha relações comerciais;

k) Não utilizar a qualidade de trabalhador da AC para, di-
reta ou indiretamente, desenvolver quaisquer atividades con-
sideradas ilícitas pela lei;

l) Promover ou executar todos os atos tendentes à melho-
ria da produtividade na empresa;

m) Participar aos superiores hierárquicos os acidentes e
ocorrências anómalas que se verifiquem no serviço e de que
tenham conhecimento;

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

Artigo 12.º

Garantias do trabalhador

1- É proibido à empresa:

a) Opor-se por qualquer forma a que o trabalhador exerça
os seus direitos, bem como despedi-lo, aplicar-lhe outra san-
ção, ou prejudicá-lo por causa desse exercício;

b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que atue no
sentido de influir desfavoravelmente nas condições de traba-
lho do próprio ou dos companheiros de trabalho;

c) Diminuir a retribuição do trabalhador, salvo nos casos
previstos na lei;

d) Baixar de categoria o trabalhador, salvo se aceite por

este e cumpridas as formalidades legais;

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

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

g) Fazer cessar o contrato e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar nos direitos e regalias decorrentes da antiguidade.

2- A prática pela AC de qualquer ato em contravenção do disposto nas alíneas anteriores considera-se ilícita e constitui justa causa de rescisão por parte do trabalhador, com as consequências previstas na lei.

TÍTULO VI

Horário de trabalho

Artigo 13.º

Regulamento interno de execução do horário de trabalho da AC, Águas de Coimbra, EM

As obrigações e deveres das partes relativas a este título constam do regulamento interno de execução do horário de trabalho, que faz parte integrante do presente AE como anexo III.

Artigo 14.º

Âmbito de aplicação

O horário de trabalho a que se refere o presente título aplica-se a todos os trabalhadores que exercem funções na AC.

Artigo 15.º

Duração semanal e diária do trabalho

1- A duração semanal de trabalho é de trinta e cinco 35 (trinta e cinco) horas.

2- O período normal de trabalho diário é de 7 (sete horas).

Artigo 16.º

Conceitos

1- Dia de trabalho - É constituído pelos períodos decorrentes entre as horas de entrada e de saída, constantes do horário de trabalho respetivo.

2- Dia útil - É o dia civil que não coincide com o dia de descanso semanal, nem com o dia de descanso complementar, nem com os feriados estabelecidos por lei.

3- Descanso semanal - É o constituído por:

a) Domingo, nos horários regulares;

b) Um dia completo de calendário, fixado em cada caso, para os restantes horários.

4- Descanso complementar - É o constituído por:

a) Sábado, nos horários regulares;

b) Um dia completo de calendário, fixado em cada caso,

para os restantes horários.

5- Turno - É constituído por uma sequência de dias consecutivos de trabalho, entre os descansos semanais respetivos.

6- Ciclo de rotação - É a sequência de turnos a percorrer por todos os trabalhadores integrados no mesmo horário.

TÍTULO VII

Férias, feriados e tolerâncias de ponto

Artigo 17.º

Direito a férias

1- O trabalhador tem direito, em cada ano civil, a um período mínimo de férias retribuídas de vinte e cinco dias úteis, que se vence em 1 de janeiro, salvo o disposto no número seguinte.

2- Ao período de férias previsto no número 1 acresce um dia útil de férias por cada dez anos de antiguidade com serviço efetivo.

3- No ano de admissão, e decorrido o período experimental, o trabalhador tem direito, após seis meses completos de execução do contrato, a gozar dois dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato.

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

5- O direito a férias é irrenunciável e o seu gozo não pode ser substituído, ainda que com o acordo do trabalhador, por qualquer compensação, económica ou outra, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

6- O trabalhador pode renunciar ao gozo de dias de férias que excedam 20 dias úteis, ou a correspondente proporção no caso de férias no ano de admissão, sem redução da retribuição e do subsídio relativos ao período de férias vencido, que cumulam com a retribuição do trabalho prestado nesses dias.

7- O direito a férias deve ser exercido de modo a proporcionar ao trabalhador a recuperação física e psíquica, condições de disponibilidade pessoal, integração na vida familiar e participação social e cultural.

8- Os períodos de descanso compensatório relativos a um dia de descanso e aos feriados podem ser gozados cumulativamente com as férias a que o trabalhador tem direito, sob sua opção.

Artigo 18.º

Marcação do período de férias

1- O período de férias é marcado por acordo entre empregador e trabalhador.

2- Na falta de acordo, o empregador marca as férias, que não podem ter início em dia de descanso semanal do trabalhador, ouvindo para o efeito a comissão de trabalhadores ou, na sua falta, a comissão intersindical ou a comissão sindical representativa do trabalhador interessado.

3- Na marcação das férias, os períodos mais pretendidos devem ser rateados, sempre que possível, beneficiando alter-

nadamente os trabalhadores em função dos períodos gozados nos dois anos anteriores.

4- Os cônjuges, bem como as pessoas que vivam em união de facto ou economia comum nos termos previstos em legislação específica, que trabalham na mesma empresa ou estabelecimento têm direito a gozar férias em idêntico período, salvo se houver prejuízo grave para a empresa.

5- O gozo do período de férias pode ser interpolado, por acordo entre empregador e trabalhador, desde que pelo menos sejam gozados dez dias úteis consecutivos.

6- Os superiores hierárquicos só podem autorizar o gozo de férias interpoladas desde que esteja salvaguardado o período de férias seguido conforme o disposto no número anterior.

7- As férias serão marcadas segundo um plano que assegure o funcionamento dos serviços e permita, rotativamente, a utilização dos meses de maio a outubro por cada trabalhador.

8- A todos os trabalhadores deve ser conferido o direito à possibilidade de gozo de «meio-dia» de férias, com o limite máximo de duas vezes por mês, sem prejuízo do disposto no número 5.

Artigo 19.º

Afixação do mapa de férias

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

Artigo 20.º

Feriados e tolerâncias de ponto

1- Consideram-se feriados obrigatórios os que se encontram previstos na lei e o feriado local de 4 de julho.

2- Além dos feriados obrigatórios serão observadas, precedendo deliberação do CA, as tolerâncias de ponto que forem concedidas pela Câmara Municipal de Coimbra, nomeadamente, na Terça-Feira de Carnaval e nos dias 24 e 31 de dezembro.

TÍTULO VIII

Outros direitos e regalias

Artigo 21.º

Prémio de produtividade

1- Os trabalhadores usufruem de um prémio de produtividade, em condições a definir pelo CA.

2- O prémio, respeitante a cada exercício, será atribuído no ano seguinte, após o encerramento das contas da AC, Águas de Coimbra, EM.

Artigo 22.º

Seguro de doença

Aos trabalhadores que não têm acesso aos benefícios e regalias da Direção-Geral de Proteção Social aos Funcioná-

rios e Agentes da Administração Pública (ADSE) será assegurado um seguro de doença, como forma de suprir tal facto.

Artigo 23.º

Desconto das quotas sindicais

1- A AC respeitará o disposto na lei, visando a arrecadação da quotização sindical por dedução na retribuição mensal, sempre que o trabalhador o autorize.

2- A entrega da quotização sindical deduzida nos termos do número anterior ao sindicato respetivo terá lugar até ao dia 15 do mês seguinte àquele a que disser respeito.

Artigo 24.º

Subsídio de refeição

1- Aos trabalhadores é atribuído um subsídio de refeição por cada dia útil de trabalho efetivo.

2- A AC tem duas modalidades de atribuição deste subsídio:

a) Cartão-refeição, no valor unitário correspondente ao limite de isenção de taxa de Imposto sobre o Rendimento das Pessoas Singulares (IRS);

b) Monetário, através de transferência bancária, nos termos e de valor igual ao legalmente previsto para os trabalhadores com vínculo de emprego público.

3- A opção pela modalidade referida na alínea b) do número anterior é do trabalhador, devendo-a manifestar junto do serviço de administração e gestão de pessoas (SAGP).

Artigo 25.º

Subsídio de polivalência

1- Aos trabalhadores que aceitem desempenhar tarefas não compreendidas no seu conteúdo funcional é concedido, mediante deliberação do conselho de administração, um subsídio pecuniário, no valor máximo mensal até 52,38 €.

2- Este suplemento remuneratório, que é aferido por cada dia útil de trabalho efetivamente prestado em tais condições, não é considerado para efeitos do cálculo do subsídio de férias e do subsídio de natal.

Artigo 26.º

Suplemento remuneratório de assiduidade e pontualidade

1- Será atribuído um suplemento remuneratório de 13,00 € por mês, a todos os trabalhadores que, no decurso de um mês de trabalho completo, cumpram, de forma cumulativa, as seguintes condições:

a) Só tenham faltas por conta de férias e por compensação de horas;

b) Compareçam no serviço dentro do horário determinado.

2- A atribuição deste suplemento remuneratório apenas se verifica nos meses em que os trabalhadores estejam ao serviço, havendo direito à sua percepção na situação de faltas dadas no exercício da atividade sindical e em resultado da ocorrência de acidente de trabalho.

3- Este suplemento remuneratório não é considerado para efeitos do cálculo de subsídio de férias e do subsídio de Natal.

Artigo 27.º

Subsídio de isenção de horário de trabalho

1- Aos trabalhadores, a quem seja concedida, mediante libertação do conselho de administração, a isenção de horário de trabalho, ser-lhes-á atribuído, e enquanto se mantiverem nesse regime, um subsídio mensal, no valor máximo de, consoante a modalidade:

a) Modalidade de isenção de horário total: 9 % da sua remuneração base;

b) Outras modalidades de isenção de horário: 8 % da sua remuneração base.

2- Os critérios de definição das modalidades de isenção de horário de trabalho obedecem ao estabelecido no Código do Trabalho;

3- A isenção de horário é extensiva a todas as categorias profissionais, bem como o respetivo suplemento, contudo terá de obedecer às situações de admissibilidade previstas no Código do Trabalho;

4- Este subsídio não é tido em conta para efeitos do cálculo do subsídio de férias e do subsídio de Natal.

Artigo 28.º

Subsídio de Turno - Fixação das percentagens

1- Desde que um dos turnos seja total ou parcialmente coincidente com o período de trabalho noturno, os trabalhadores por turnos têm direito a um acréscimo remuneratório cujo montante varia em função do número de turnos adotado, bem como da natureza permanente ou não do funcionamento do serviço.

2- O acréscimo referido no número anterior, relativamente à remuneração base, tem as seguintes percentagens fixadas:

a) 25 %, quando o regime de turnos for permanente total e semanal prolongado;

b) 22 %, quando o regime de turnos for semanal parcial.

Artigo 29.º

Subsídio de insalubridade, penosidade e risco

1- Aos trabalhadores que exerçam funções que, por força da sua natureza, fatores ambientais e em resultado de ações ou fatores externos, sejam suscetíveis de degradar o seu estado de saúde, provoquem uma sobrecarga física ou psíquica e aumentem a probabilidade de ocorrência de lesão física, psíquica ou patrimonial, é concedido, mediante deliberação do conselho de administração, um suplemento remuneratório.

2- As condições de insalubridade, penosidade e risco dividem-se em grau elevado e médio tendo em conta a frequência, a duração e a intensidade de exposição às condições que determinam a atribuição do suplemento:

Grau elevado

Aos trabalhadores com categoria de operário e que exerçam a função de asfaltador.

Aos trabalhadores que exerçam tarefas no setor de águas e saneamento (SeAS), nomeadamente na execução de:

- Limpeza de fossas, desobstrução e desentupimento de coletores de esgoto doméstico e sumidouros;
- Limpeza de centrais elevatórias de esgoto;

- Ramais de saneamento;

- Condutor de máquinas pesadas e de viaturas especiais.

Grau médio

Aos trabalhadores que exerçam tarefas no setor de águas e saneamento (SeAS), nomeadamente a execução de:

- Montagem e reparação de condutas adutoras em valas com entivação e nível freático elevado;

- Implantação e reparação de tubagens, com nível freático elevado;

- Implantação e reparação de tubagens em valas a mais de 3 metros de profundidade;

- Montagem e desmontagem de equipamentos de grandes dimensões. Manutenção das centrais elevatórias e quadros elétricos;

- Desmonte demassas rochosas e betuminosas, com utilização de equipamentos pneumáticos apropriados;

- Lavagem e desinfecção de equipamentos de limpeza de fossas e de desobstrução;

- Manutenção das centrais elevatórias e quadros elétricos;

- Desmonte de massas rochosas e betuminosas, utilização de equipamentos pneumáticos apropriados;

- Verificação de características da rede através de abertura de caixas de saneamento.

3- Este suplemento remuneratório é aferido por cada dia de trabalho efetivamente prestado, sendo calculado, em função da graduação da insalubridade, penosidade e risco e das seguintes percentagens:

a) 12,5 % - Grau elevado;

b) 7,5 % - Grau médio.

4- As referidas percentagens são calculadas tendo por base o Salário Mínimo Nacional.

5- A atribuição deste suplemento às funções referidas no número anterior não exclui a possibilidade de o mesmo ser concedido a outras situações, quando devidamente fundamentadas, mediante prévia deliberação do conselho de administração.

6- O suplemento remuneratório não é considerado para efeitos do cálculo de subsídio de férias e do subsídio de Natal.

7- A atribuição deste subsídio está condicionada à observância dos procedimentos aplicáveis e à utilização obrigatória dos equipamentos de segurança, higiene e saúde no trabalho.

Artigo 30.º

Subsídio de transporte

Os trabalhadores terão direito ao passe emitido pelos Serviços Municipalizados de Transportes Urbanos de Coimbra na eventualidade de não optarem pela modalidade do estacionamento pago.

Artigo 31.º

Despesas de representação

1- Têm natureza compensatória quando são atribuídas para, através delas, diretores e chefes custearem os próprios gastos inerentes à dignidade da função representativa que exercem.

2- Têm carácter remuneratório quando as efetivas despesas de representação se encontram previstas no contrato de nomeação com carácter regular, contínuo e periódico acompanhando sempre o vencimento, variando os seus montantes de acordo com os seguintes cargos:

– Diretor de serviços - valor mensal das despesas de representação: 321,69 €.

– Chefe de serviço - valor mensal das despesas de representação: 207,78 €.

– Chefe de setor - valor mensal das despesas de representação: 189,30 €.

– Chefe de operações - valor mensal das despesas de representação: 157,75 €.

3- O suplemento remuneratório não é considerado para efeitos do cálculo de subsídio de férias e do subsídio de Natal.

Artigo 32.º

Categoria profissional: conceitos e definições

Para efeitos do disposto no presente acordo, entende-se por:

a) Profissão ou categoria profissional: conjunto de funções que concorrem para a mesma finalidade e cujo exercício exige capacidades semelhantes e conhecimentos de base idênticos, independentemente da complexidade crescente dos mesmos;

b) Função: conjunto de tarefas convergentes na consecução de determinado resultado;

c) Tarefa: ação integrada numa função que requer um esforço físico ou mental, com vista a atingir um determinado fim.

Artigo 33.º

Categorias profissionais

1- Os trabalhadores da AC, abrangidos pelo presente AE, estão enquadrados numa das categorias profissionais constantes do anexo I e das condições de trabalho estabelecidas no mesmo, sendo vedado à empresa atribuir-lhes outras diferentes das previstas no mesmo anexo.

2- Poderão ser criadas outras categorias profissionais, que se considerarão parte integrante do presente AE.

Artigo 34.º

Colocação no nível e letra da tabela salarial

1- Todas as admissões ou ingresso numa categoria profissional por recrutamento interno ou externo serão feitas para o nível/letra inicial.

2- O disposto no número 1 não prejudica a possibilidade de, em situações excecionais, ser adotado critério diferente.

Artigo 35.º

Evolução na carreira: requisitos mínimos gerais

A evolução nas posições salariais e na carreira não terá lugar se se verificar qualquer das seguintes situações:

a) Faltas injustificadas para além do limite de 5 seguidas ou 10 interpoladas, no período de permanência na posição

salarial;

b) Existência de sanção disciplinar de suspensão da prestação de trabalho no período de permanência na posição salarial ou, na falta de definição de tal período, nos últimos três anos.

Artigo 36.º

Mudança de categoria profissional

1- Quando qualquer trabalhador adquirir habilitações profissionais ou escolares que lhe permitam a integração em outras categorias profissionais, terá direito preferencial no preenchimento de vagas na categoria profissional que pretenda ocupar.

2- No caso de mudança de categoria profissional, a integração profissional e salarial será feita no nível/letra inicial da nova categoria, salvo se a mudança ocorrer entre categorias profissionais com afinidade funcional que permita a consideração de tempo de serviço prestado na categoria anterior para efeitos de integração profissional e salarial na nova categoria profissional.

3- No caso de o trabalhador auferir já remuneração base superior à do nível/letra inicial da nova categoria, manterá essa remuneração enquanto ela for superior à que corresponde à evolução na nova categoria.

4- As regras enunciadas nos números 2 e 3 anteriores poderão não ser aplicadas quando, sob proposta da hierarquia, fundamentada na avaliação técnico-profissional e no desempenho e potencial do trabalhador, for decidida a atribuição de remuneração de base mais elevada.

5- A produção de efeitos reportar-se-á sempre ao primeiro dia do mês seguinte ao da decisão.

Artigo 37.º

Progressão na carreira e enquadramento na tabela salarial

1- A evolução na carreira e a mudança de letra processar-se-ão de acordo com a avaliação de desempenho do trabalhador nos termos do Sistema de Avaliação de Desempenho da AC, Águas de Coimbra, EM (SIADAC), precedendo a notificação dos pontos que tiver obtido naquela avaliação.

2- A mudança de letra, na mesma categoria, abrange todos os trabalhadores da AC nos termos do disposto no número seguinte.

3- Há lugar a alteração obrigatória para a posição remuneratória imediatamente seguinte àquela em que o trabalhador se encontra, quando este tenha acumulado 10 pontos nas avaliações do desempenho referido às funções exercidas durante o posicionamento remuneratório em que se situa, contados nos seguintes termos:

a) Três pontos e vinte cinco décimas por cada menção máxima;

b) Dois pontos e vinte cinco décimas por cada menção imediatamente inferior à máxima;

c) Um ponto e cinquenta décimas por cada menção imediatamente inferior à referida na alínea anterior, desde que consubstancie desempenho positivo;

d) Zero pontos por cada menção correspondente ao mais baixo nível de avaliação.

4- No apuramento do número de pontos para efeitos do disposto no número 3 contam-se os pontos correspondentes à avaliação referente ao ano em que o trabalhador alterou o seu posicionamento remuneratório, contando os pontos sobranceiros para o próximo posicionamento remuneratório.

5- Poderão ainda beneficiar de alteração para a posição remuneratória imediatamente seguinte àquela em que se encontram, mediante opção gestionária, os trabalhadores da AC que tenham obtido, nas últimas avaliações do seu desempenho referido às funções exercidas durante o posicionamento remuneratório em que se encontram:

- a) Uma menção máxima;
- b) Duas menções consecutivas imediatamente inferiores às máximas; ou
- c) Três menções consecutivas imediatamente inferiores às referidas na alínea anterior, desde que consubstanciem desempenho positivo.

6- A opção gestionária referida no número anterior dependerá de deliberação favorável do conselho de administração e ficará condicionada à existência de dotação orçamental para o efeito.

7- A alteração do posicionamento remuneratório reporta-se a 1 de janeiro do ano em que tiver lugar.

8- Os trabalhadores providos em comissão de serviço em cargos dirigentes e de chefia conservam o direito ao lugar de origem, não podendo ser prejudicados na sua carreira profissional por causa do exercício daquelas funções, relevando para todos os efeitos no lugar de origem o tempo de serviço prestado naqueles cargos.

TÍTULO IX

Disposições finais

Artigo 38.º

Trabalhadores em regime de cedência de interesse público

Posicionamento na tabela da empresa

Os trabalhadores a prestarem serviço na AC, em regime de cedência de interesse público, que, em resultado das valorizações remuneratórias decorrentes da aplicação da Tabela Geral da Função Pública, se situem em posição remuneratória inferior da tabela salarial da empresa, transitam para a posição remuneratória desta última tabela imediatamente superior.

Artigo 39.º

Atualização da tabela salarial da empresa

A tabela salarial da empresa, prevista no anexo II do presente acordo de empresa, será revista automaticamente e em proporção em função da atualização do Salário Mínimo Nacional (SMN).

Artigo 40.º

Regulamento interno do sistema de avaliação de desempenho da AC, Águas de Coimbra, EM

A AC, Águas de Coimbra, EM tem um regulamento in-

terno do sistema de avaliação de desempenho, denominado SIADAC, onde estão definidas as obrigações e deveres das partes relativas a este título.

Artigo 41.º

Regulamentos internos

1- A AC promoverá a elaboração de regulamentos internos donde constem as normas de organização e disciplina do trabalho, de acordo com os princípios definidos neste AE e na lei.

2- Os regulamentos internos serão publicados e divulgados a todos os trabalhadores através do serviço de administração e gestão de pessoas (SAGP).

Artigo 42.º

Competência do pessoal dirigente e de chefia

1- Compete ao pessoal dirigente e de chefia zelar pelo cumprimento do presente acordo de empresa, em relação aos trabalhadores sob a respetiva dependência hierárquica, bem como de esclarecer os aspetos neste presente, no sentido de promover um ambiente salutar.

2- Por pessoal dirigente entende-se o que integra as categorias de diretor-geral, diretor de serviço e de chefe de serviço.

3- Por pessoal de chefia entende-se o que integra as categorias de chefe de setor e chefe de operações.

Artigo 43.º

Comissão de acompanhamento

1- As partes outorgantes decidem criar uma comissão de acompanhamento com competência para interpretar o presente AE e suprir as suas lacunas.

2- A comissão de acompanhamento será composta por dois elementos do SINTAP e por igual número de elementos por parte da AC e por um representante do respetivo conselho de administração.

3- A comissão de acompanhamento reunirá na sede da AC, mediante convocatória de qualquer uma das partes, notificada à outra com a antecedência de 15 dias, devendo a convocatória indicar a agenda de trabalhos, bem como a data e hora da reunião.

4- A comissão de acompanhamento só poderá deliberar desde que esteja presente a maioria dos seus membros.

5- As deliberações da comissão de acompanhamento tomadas por unanimidade são depositadas e publicadas nos mesmos termos que o presente AE e consideram-se, para todos os efeitos, como integrando este último.

Artigo 44.º

Período de vigência

O presente AE vigora pelo prazo de um ano, renovando-se automaticamente pelo mesmo prazo, sem prejuízo da auscultação prévia do SINTAP.

ANEXO I

Categorias profissionais

Categorias profissionais	Chefe de operações
Diretor-geral	Técnico superior
Diretor de serviços	Técnico-profissional
Chefe de serviço	Administrativo
Chefe de setor	Operário

ANEXO II

Tabela salarial

Tabela nova						
Nível	Letra					
	A	B	C	D	E	F
1	600,00 €	640,20 €	680,53 €	721,36 €	761,76 €	802,13 €
2	842,24 €	882,67 €	923,27 €	963,90 €	1 004,38 €	1 044,55 €
3	1 085,29 €	1 125,45 €	1 165,96 €	1 206,77 €	1 247,20 €	1 287,73 €
4	1 328,30 €	1 368,81 €	1 409,19 €	1 450,06 €	1 490,66 €	1 530,91 €
5	1 571,47 €	1 612,33 €	1 650,24 €	1 690,67 €	1 731,25 €	1 771,93 €
6	1 812,68 €	1 853,47 €	1 894,25 €	1 934,97 €	1 975,61 €	2 016,11 €
7	2 056,43 €	2 096,53 €	2 137,41 €	2 178,02 €	2 218,32 €	2 258,25 €
8	2 298,89 €	2 339,13 €	2 380,06 €	2 420,52 €	2 460,46 €	2 501,06 €
9	2 541,07 €	2 581,73 €	2 621,75 €	2 662,38 €	2 703,02 €	2 743,49 €
10	2 783,69 €	2 824,24 €	2 864,51 €	2 905,12 €	2 945,45 €	2 986,09 €
11	3 026,45 €	3 067,12 €	3 107,51 €	3 148,18 €	3 188,57 €	3 229,24 €
12	3 269,63 €	3 310,27 €	3 350,62 €	3 391,24 €	3 431,25 €	3 471,50 €

Categoria	Mínimo	Máximo
Diretor geral	12 C + Despesas de representação	12 F + Despesas de representação
Diretor de gerviços	11 E + Despesas de representação	12 F + Despesas de representação
Chefe de gerviços	9 E + Despesas de representação	11 F + Despesas de representação
Chefe de getor	2 C + Despesas de representação	10 F + Despesas de representação
Chefe de operações	1 E + Despesas de representação	5 F + Despesas de representação
Técnico superior	3 D	11 F
Técnico profissional	1 C	5 F
Administrativo	1 C	5 F
Operário	1 A	5 F

ANEXO III

Regulamento interno de execução do horário de trabalho da AC, Águas de Coimbra, EM

Preâmbulo

Refere a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, que «são deveres gerais dos trabalhadores:

- a) O dever de prossecução do interesse público;
- b) O dever de isenção;
- c) O dever de imparcialidade;
- d) O dever de informação;
- e) O dever de zelo;
- f) O dever de obediência;
- g) O dever de lealdade;
- h) O dever de correção;
- i) O dever de assiduidade;
- j) O dever de pontualidade.

CAPÍTULO I

Disposições gerais

Artigo 1.º

Objeto e âmbito de aplicação

1- O presente regulamento é elaborado ao abrigo da Lei do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada pela Lei n.º 35/2014 de 20 de junho, e ao abrigo do Código do Trabalho (CT), aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, considerando a última revisão integral, 10.ª versão, aprovada pela Lei n.º 55/2014 de 25 de agosto.

2- O presente regulamento aplica-se a todos os trabalhadores que desempenham funções na AC, Águas de Coimbra, EM.

Artigo 2.º

Período de funcionamento geral e período de atendimento

1- Entende-se por período de funcionamento geral o intervalo de tempo diário durante o qual os serviços podem exercer a sua atividade.

2- O período de funcionamento geral da AC inicia-se às 8 horas e termina às 20 horas, de segunda a sexta-feira.

3- Entende-se por período de atendimento o intervalo de tempo diário durante o qual os serviços estão abertos para atender ao público, podendo este período ser igual ou inferior ao período de funcionamento.

4- O período de atendimento ao público decorre entre as 9 horas e as 16 horas.

5- As modalidades referidas no capítulo II do presente regulamento integram cada um dos períodos referidos nos números anteriores, com as especificidades previstas.

Artigo 3.º

Período normal de trabalho

1- O período normal de trabalho semanal é de trinta e cinco (35) horas.

2- O período normal de trabalho diário tem a duração de sete (7) horas por dia.

Artigo 4.º

Limites à duração de trabalho

1- Todos os trabalhadores devem respeitar diariamente os limites da duração da jornada de trabalho, com exceção dos trabalhadores que se encontram em regime de isenção de horário de trabalho, sem prejuízo, nestes casos, da observância do período normal previsto no número 1 do artigo anterior.

2- Há tolerância de quinze minutos para terminar transações, operações e serviços começados e não concluídos à hora do termo da jornada de trabalho, tendo tal tolerância carácter excecional, não podendo constituir prática corrente.

3- O acréscimo de trabalho referido no número anterior deve ser pago ao perfazer quatro horas ou no termo do ano civil, ainda que tal limite não seja atingido.

4- Quando a prestação reiterada dos quinze minutos não configura uma tolerância, mas sim trabalho suplementar, que tenha sido prévia e expressamente determinado, o pagamento é sempre exigível, exceto em situações motivadas por força maior ou sempre que o trabalho seja indispensável para prevenir ou reparar prejuízo grave para o serviço, desde que aquelas situações sejam posteriormente justificadas pelo presidente do conselho de administração.

Artigo 5.º

Intervalos de descanso

1- A jornada de trabalho diária deve ser interrompida por um intervalo de descanso não inferior a uma hora nem superior a duas, de forma a que o trabalhador não preste mais de cinco horas de trabalho consecutivo, exceto quando se trate de jornada contínua.

2- Entre dois períodos diários de trabalho consecutivos deve haver um intervalo de descanso mínimo de 11 horas seguidas.

3- Os intervalos ou períodos de descanso devem permitir a efetiva recuperação do trabalhador entre dois períodos diários de trabalho consecutivos.

Artigo 6.º

Deveres de assiduidade e pontualidade e modo de verificação

1- Todos os trabalhadores abrangidos pela aplicação do regulamento devem comparecer regularmente ao serviço, de acordo com os horários que lhes forem designados.

2- Compete à AC, Águas de Coimbra, EM definir o modo de registo da assiduidade que permita apurar o número de horas de trabalho prestadas pelo trabalhador, por dia e por semana, com indicação da hora de início e de termo do tra-

balho, bem como dos intervalos efetuados.

3- No caso de o trabalhador não conseguir cumprir o horário de trabalho, efetuará, do mesmo modo, o registo correspondente no sistema de registo eletrónico.

4- Compete ao grupo de pessoal dirigente e de chefia, com funções de coordenação, a verificação da assiduidade dos trabalhadores que desempenham funções nas áreas respetivas.

5- As entradas, saídas e interrupções efetuadas no intervalo de descanso são registadas pelo trabalhador no suporte de controlo eletrónico definido nos termos do número 2.

6- É considerada ausência ao serviço a falta de registo de assiduidade, salvo o disposto no número seguinte.

7- Em caso de omissão de registo, por erro ou lapso justificado pelo trabalhador, deve ser apresentada justificação ao respetivo superior hierárquico e ser efetuado no suporte de controlo eletrónico.

8- A prestação de serviço externo e a frequência de cursos de formação profissional, devidamente autorizadas, são inscritas no registo após confirmação pelo superior hierárquico.

9- O cômputo das horas de trabalho efetivamente prestado pelos trabalhadores é calculado mensalmente com base nos registos efetuados pelos trabalhadores e nas informações e justificações dos superiores hierárquicos.

10- O débito de horas apurado dará lugar à atribuição de falta, a justificar nos termos da legislação aplicável e considerando o exposto nos números anteriores.

11- Pela assiduidade e pontualidade o trabalhador que não esteja no regime de isenção de horário de trabalho, tem direito a um suplemento remuneratório nos termos previstos no acordo de empresa.

CAPÍTULO II

Duração e organização do tempo de trabalho

Artigo 7.º

Horário de trabalho

1- Compete ao empregador determinar o horário de trabalho, dentro dos limites legais e com respeito pelos períodos de funcionamento e de atendimento determinados no artigo 2.º deste regulamento.

2- Nesta definição a AC, Águas de Coimbra, EM tem em consideração prioritariamente as exigências de proteção da segurança e saúde no trabalho e ainda considera a possibilidade de conciliação da vida profissional com a vida familiar, bem como a frequência de cursos escolares ou formação técnica ou profissional.

Artigo 8.º

Modalidades de horário de trabalho

1- Em função da natureza das atividades exercidas pode-se optar por uma ou mais do que uma das seguintes modalidades de trabalho:

- a) Horário flexível;
- b) Horário rígido;

- c) Horário desfasado;
- d) Jornada contínua;
- e) Trabalho por turnos.

2- Horário flexível é o que permite ao trabalhador gerir os seus tempos de trabalho escolhendo as horas de entrada e de saída. Na AC, Águas de Coimbra, EM é adotado pelos que têm o regime de isenção de horário de trabalho total, sujeito, contudo, às seguintes regras:

a) A flexibilidade não pode afetar o regular e eficaz funcionamento do serviço, especialmente no que respeita às relações com o público;

b) Sem prejuízo de casos excecionais, devidamente justificados, é obrigatória o cumprimento de duas plataformas fixas diárias, compreendidas entre as 10h00 e as 12h00 e entre as 14h30 e as 16h30;

c) A prestação não poderá exceder as 10 horas diárias e deverá ser realizada no período entre as 8h00 e as 20h00, havendo ainda a obrigatoriedade de comparência às reuniões de trabalho ou outras solicitações para que os trabalhadores sejam convocados dentro do período normal de funcionamento do serviço;

d) O cumprimento da duração do trabalho deve ser aferido semanalmente, conforme refere o acordo de empresa; contudo, as compensações dos débitos de tempo de trabalho podem ser efetuadas até ao final de cada mês;

e) O débito de horas, apurado no final de cada período de aferição, dá lugar à marcação de uma falta, que deve ser justificada nos termos da legislação aplicável, por cada período igual ou inferior à duração média diária de trabalho (sete horas), quando o período normal de trabalho é de sete horas;

f) Assim, se o débito for até 3,5 horas a marcação de falta corresponderá a meio dia e se o débito for superior a 3,5 horas dará lugar à marcação de um dia de falta. A marcação das faltas é reportada ao último dia ou dias do período de aferição a que o débito respeita;

g) O excesso de horas apurado no final de cada um dos períodos de aferição pode ser transportado para o período imediatamente seguinte e nele compensado, tendo como limite um máximo de sete horas por mês.

3- A modalidade normal de horário de trabalho diário na AC, Águas de Coimbra, EM, é a de horário rígido, nos termos previstos na lei.

4- Horário rígido é o que, exigindo o cumprimento da duração semanal de trabalho, se reparte por dois períodos diários, com horas de entrada e de saída fixas idênticas, separados por um intervalo de descanso. O horário rígido geralmente praticado é o seguinte:

a) Nos serviços de regime de funcionamento comum que encerram ao sábado e ao domingo, com 7 horas por dia:

- i. Período da manhã: das 9h00 às 12h30;
- ii. Período da tarde: das 14h00 às 17h30.

b) Nos serviços de regime de funcionamento especial que funcionam ao sábado de manhã, com 6 horas por dia:

- i. Período da manhã: das 8h15 às 14h15;
- ii. Período da tarde: das 14h00 às 20h00;
- iii. Período da manhã ao sábado: 9h15 às 15h15.

5- Horário desfasado é o que, embora mantendo inalterado o período normal de trabalho diário, permite estabelecer,

serviço a serviço ou para determinado grupo ou grupos de pessoal, e sem possibilidade de opção, horas fixas diferentes de entrada e de saída.

6- Jornada contínua consiste na prestação ininterrupta de trabalho, salvo um período de descanso nunca superior a 30 minutos, que, para todos os efeitos, se considera tempo de trabalho. O tempo máximo de trabalho seguido, em jornada contínua, não pode ter a duração superior a cinco horas. Esta modalidade de horário de trabalho deve ocupar, predominantemente, um dos períodos do dia e determinar uma redução do período normal de trabalho diário nunca superior a uma hora.

7- Nos termos do disposto no número anterior, pode ser adotado, nos casos previstos na lei, o horário específico de jornada contínua, bem como, em casos excecionais, devidamente fundamentados, designadamente, nos seguintes:

a) Trabalhador progenitor com filhos até à idade de 12 anos, ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica;

b) Trabalhador adotante, nas mesmas condições dos progenitores;

c) Trabalhador que, substituindo os progenitores, tenha a seu cargo neto com idade inferior a 12 anos;

d) Trabalhador adotante, ou tutor, ou pessoa a quem foi deferida a confiança judicial ou administrativa do menor, bem como o cônjuge ou a pessoa em união de facto com qualquer daqueles ou com progenitor, desde que viva em comunhão de mesa e habitação com o menor;

e) Trabalhador-estudante;

f) No interesse do trabalhador, sempre que outras circunstâncias relevantes, devidamente fundamentadas, o justifiquem;

g) No interesse do serviço, quando devidamente fundamentado.

8- Considera-se trabalho por turnos qualquer organização do trabalho em equipa em que os trabalhadores ocupam sucessivamente os mesmos postos de trabalho, a um determinado ritmo, incluindo o rotativo, contínuo ou descontínuo, podendo executar o trabalho a horas diferentes num dado período de dias ou semanas. Sempre que o período de funcionamento do serviço ultrapasse os limites máximos do período normal de trabalho, isto é, as sete horas, devem ser organizados turnos de pessoal diferente. A prestação de trabalho por turnos deve obedecer às seguintes regras:

a) Os turnos são rotativos, estando o respetivo pessoal sujeito à sua variação regular;

b) Nos serviços de funcionamento permanente não podem ser prestados mais de 6 dias consecutivos de trabalho, pelo que terá de existir, pelo menos, um dia de descanso em cada sete dias;

c) As interrupções a observar em cada turno devem obedecer ao princípio de que não podem ser prestadas mais de cinco horas de trabalho consecutivo;

d) As interrupções destinadas a repouso ou refeição, quando não superiores a 30 minutos, consideram-se incluídas no período normal de trabalho;

e) O dia de descanso semanal deve coincidir com o domingo, pelo menos uma vez em cada período de quatro semanas;

f) A mudança de turno só pode ocorrer após o dia de descanso;

g) A prestação de trabalho em regime de turnos obriga a que se proceda ao registo separado dos trabalhadores incluídos em cada turno, por imposição do número 6 do artigo 221.º do CT.

O regime de turnos é:

– Permanente: quando o trabalho for prestado em todos os dias da semana;

– Semanal prolongado: quando for prestado em todos os cinco dias úteis e no sábado ou domingo;

– Semanal: quando for prestado apenas de segunda-feira a sexta-feira.

O regime de turnos é total quando for prestado em, pelo menos, três períodos de trabalho diário, sendo parcial quando prestado em apenas dois períodos.

Artigo 9.º

Trabalho noturno

1- Considera-se trabalho noturno o prestado num período que tenha a duração mínima de sete horas e máxima de onze horas, compreendendo o intervalo entre as 0 e as 5 horas.

2- O período de trabalho noturno é todo o que é prestado no período entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia subsequente.

3- Por trabalhador noturno devemos considerar aquele que execute, pelo menos, duas horas de trabalho normal noturno em cada dia ou que efetua, durante o período noturno, uma certa parte do seu tempo de trabalho anual correspondente a duas horas por dia.

Artigo 10.º

Trabalho com horário a tempo parcial

1- O trabalho a tempo parcial corresponde a um período normal de trabalho semanal inferior ao praticado a tempo completo.

2- Pode ser prestado em todos ou alguns dias da semana, sem prejuízo do descanso semanal, devendo o número de dias ser fixado por acordo entre o trabalhador e a AC.

Artigo 11.º

Isenção de horário de trabalho

1- Os trabalhadores titulares de cargos de direção, chefia de serviço, chefia de setor e chefia de operações gozam de isenção de horário de trabalho na modalidade de isenção de trabalho total.

2- Podem ainda gozar de isenção de horário de trabalho outros trabalhadores, mediante deliberação do conselho de administração, sem prejuízo das condições de admissibilidade previstas no CT.

3- A isenção de horário de trabalho deverá ser aplicável aos trabalhadores indicados, mediante celebração de acordo escrito com a AC, Águas de Coimbra, EM.

4- A isenção de horário de trabalho tem uma contrapartida remuneratória prevista no acordo de empresa.

5- Os trabalhadores que gozam de isenção de horário estão

obrigados ao dever geral de assiduidade e ao cumprimento da duração semanal de trabalho estabelecida por lei.

6- Os trabalhadores que usufruem da contrapartida remuneratória deste regime não têm direito ao suplemento remuneratório de assiduidade e pontualidade previsto no acordo de empresa.

7- Os trabalhadores com a modalidade de isenção de horário de trabalho total, que, de acordo com a legislação em vigor, consiste na «não sujeição aos limites máximos do período normal de trabalho», não podem ser compensados quando realizem trabalho suplementar durante a semana de trabalho.

8- A isenção de horário não prejudica o direito ao dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, a feriado ou a descanso diário.

9- No seguimento do disposto no número anterior, os trabalhadores que prestem trabalho em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, em dia de feriado, e ainda que se enquadrem na modalidade prevista no número 7 deste artigo, devem ser compensados pela realização desse trabalho suplementar.

10- A isenção de horário não prejudica o gozo do descanso diário de 11 horas seguidas entre dois períodos diários de trabalho consecutivos, exceto:

a) Relativamente a trabalhadores titulares de cargos dirigentes;

b) Em caso de trabalho suplementar prestado por motivo de força maior ou por ser indispensável prevenir ou reparar prejuízos graves para o serviço devido a acidentes ou a risco de acidente iminente.

Artigo 12.º

Alteração do horário de trabalho

Não podem ser unilateralmente alterados os horários individualmente acordados.

CAPÍTULO III

Mapas de horário de trabalho

Artigo 13.º

Mapa de horário de trabalho

1- A AC, Águas de Coimbra, EM, procede à elaboração e afixação do mapa de horário de trabalho, nos termos do artigo 216.º do CT, em harmonia com as disposições legais e convencionais aplicáveis, em local de trabalho a que respeita, em lugar bem visível.

2- A alteração de qualquer elemento constante do mapa de horário de trabalho está sujeita às normas estabelecidas para a sua elaboração e respetiva afixação, exceto no que respeita às alterações ao horário de trabalho que não excedam uma semana, nos termos definidos no número 3 do artigo 217.º do CT.

3- Quando, no mesmo local de trabalho, vários serviços desenvolvam simultaneamente atividades, devem os diferentes mapas de horário de trabalho ser afixados nas instalações

onde os trabalhadores prestam o serviço, de acordo com o disposto no número 2 do artigo 216.º do CT.

4- O horário de trabalho dos motoristas é colocado nas viaturas e disponível para consulta. Não está autorizado a conduzir viaturas o trabalhador que não integre o mapa de horário de trabalho ali colocado.

Artigo 14.º

Registo do trabalho suplementar

1- É obrigatório o registo do trabalho suplementar realizado, nos termos do artigo 231.º do CT.

2- O registo do trabalho suplementar deve conter, para além das horas de início e de termo da prestação do trabalho suplementar, o respetivo fundamento, os períodos do descanso compensatório quando devidos, e o visto do trabalhador, conforme obriga o impresso IMPIT019 B-10.

3- O registo efetuado no impresso referido no número anterior deve ser o mesmo que foi realizado no sistema de relógio de ponto informático devendo este encontrar-se permanentemente atualizado, sem emendas ou rasuras, de acordo com os números 2 e 4 da Portaria n.º 609/2009, de 5 de junho.

CAPÍTULO IV

Trabalho suplementar

Artigo 15.º

Fundamentos e limites à prestação de trabalho suplementar

1- Considera-se que o trabalho suplementar é todo aquele que é prestado fora do horário de trabalho, ficando fora deste conceito os tempos correspondentes a:

a) Trabalho prestado por trabalhador isento de horário de trabalho em dia normal de trabalho;

b) Trabalho prestado para compensar suspensões de atividade, independentemente da causa, de duração não superior a 48 horas, seguidas ou interpoladas, por um dia de descanso ou feriado, quando haja acordo entre a AC e o trabalhador;

c) Tolerância de 15 minutos para terminar tarefas, operações, transações iniciadas e não concluídas na hora do término da jornada de trabalho, desde que revista caráter excecional;

d) Formação profissional, desde que não exceda as duas horas diárias;

e) Trabalho prestado para compensação de períodos de ausência ao trabalho, efetuada por iniciativa do trabalhador, desde que uma e outra tenham a autorização do superior hierárquico e que sejam observados os limites diários de duração do trabalho suplementar, nomeadamente o limite das duas horas nos dias normais de trabalho.

2- O trabalho suplementar só pode ser prestado excecionalmente, quando o serviço justifique perante acréscimos eventuais e transitórios de trabalho e não se justifique a admissão de um trabalhador.

3- O trabalho suplementar pode ainda ser prestado havendo motivo de força maior ou quando se torne indispensável

para prevenir ou reparar prejuízos graves para o serviço.

4- O trabalhador é obrigado a realizar a prestação de trabalho suplementar, exceto nos casos previstos na lei, ou quando, havendo motivos atendíveis, expressamente solicite a sua dispensa.

5- O trabalho suplementar só pode ser prestado se devidamente fundamentado e autorizado pelo presidente do conselho de administração.

6- O trabalho suplementar, independentemente do fundamento subjacente à sua prestação, confere ao trabalhador direito a um acréscimo remuneratório, bem como, em certos casos, ao correspondente descanso compensatório, conforme se encontra disposto na lei e na Nota Interna n.º 89/2014/AC publicada em 2 de dezembro.

CAPÍTULO V

Disposições finais e transitórias

Artigo 16.º

Legislação subsidiária

Em tudo o que não esteja especialmente previsto no presente regulamento aplicar-se-á, subsidiariamente, o Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro e a Lei do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho.

Artigo 17.º

Revogação, dúvidas e casos omissos

1- São revogadas as normas, despachos e comunicações internas que contrariem o disposto no presente regulamento.

2- As dúvidas da aplicação das presentes normas serão resolvidas por despacho da direção de administração geral (DAG), podendo delegar no serviço de administração e gestão de pessoas (SAGP).

Artigo 18.º

Entrada em vigor

O presente regulamento entra em vigor simultaneamente com a entrada em vigor do AE que integra e deverá ser revisto anualmente, auscultado previamente o SINTAP.

AC, Águas de Coimbra, EM:

Victor Manuel Carvalho dos Santos, presidente do conselho de administração.

Miguel Pedro Correia, vogal do conselho de administração.

Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos - SINTAP:

José Joaquim Abraão, secretário-geral.

José Ribeiro Jacinto Santos, secretário-nacional.

Depositado em 10 de outubro de 2018, a fl. 72 do livro n.º 12, com o n.º 202/2018, nos termos do artigo 494.º do

Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Acordo de empresa entre a Sociedade de Transportes Colectivos do Porto, SA (STCP) e o Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes da Área Metropolitana do Porto - STTAMP - Alteração salarial

A Sociedade de Transportes Colectivos do Porto, SA (STCP) e o Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes da Área Metropolitana do Porto - STTAMP, como resultado das negociações concretizadas, acordam na revisão parcial do acordo de empresa publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 38, de 15 de outubro de 2007, nos seguintes termos:

Cláusula única

Produção de efeitos e vigência

1- As partes acordam na revisão da tabela de remuneração base mínimas do acordo de empresa acima identificado, nos termos que constam do anexo I.

2- As remunerações de base mínimas previstas na tabela constante do anexo I do presente acordo têm eficácia a partir de 1 de maio de 2018 e vigoram até 31 de dezembro de 2019.

ANEXO I

Remunerações base mínimas e outras prestações pecuniárias

1- Tabela de remunerações base mínimas (cláusula 48.ª)

Grupo salarial	Escalões de remuneração base mínima em euros		
	A	B	C
R	1 527,70 €	-	-
Q	1 402,00 €	1 435,80 €	1 472,50 €
P	1 311,60 €	1 347,80 €	1 383,40 €
O	1 205,20 €	1 242,30 €	1 278,40 €
N	1 120,60 €	1 154,80 €	1 171,40 €
M	1 002,90 €	1 057,80 €	1 089,20 €
L	954,70 €	978,90 €	1 002,90 €
K	892,00 €	912,60 €	933,30 €
J	821,80 €	850,80 €	869,20 €
I	778,80 €	804,20 €	818,30 €
H	736,50 €	760,10 €	775,40 €
G	708,60 €	722,30 €	736,50 €
F	689,10 €	701,80 €	708,60 €
E	681,30 €	-	-
D	671,50 €	681,30 €	689,10 €

C	661,90 €	-	-
B	652,60 €	-	-
A	628,60 €	-	-

- 2-
3-
4-
5-
6-
7-
8-

Declaração

Para efeitos do disposto na alínea c) do número 1 do artigo 492.º do Código do Trabalho, os outorgantes declaram que o presente acordo não altera o âmbito da convenção revista

Para efeitos do disposto na alínea g) do número 1 do artigo 492.º do Código do Trabalho, os outorgantes declaram que o presente acordo de empresa abrange uma empresa, estimando serem potencialmente abrangidos cerca de 296 trabalhadores.

Porto, 12 de setembro de 2018.

Pela Sociedade de Transportes Colectivos do Porto, SA (STCP):

Paulo de Azevedo Pereira da Silva, na qualidade de presidente do conselho de administração.

Isabel Maria de Oliveira Botelho Moniz da Cruz Vilaça, na qualidade de vogal executivo.

Ângelo Augusto Santos Oliveira, na qualidade de vogal executivo.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes da Área Metropolitana do Porto - STTAMP:

Zeferino Alberto Moreira da Silva, na qualidade de presidente da direção.

Paulo Manuel Correia da Costa, na qualidade de vogal da direção.

Depositado em 17 de outubro de 2018, a fl. 72 do livro n.º 12, com o n.º 207/2018, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Contrato coletivo entre a Associação 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 - Integração em níveis de qualificação

Nos termos do despacho do Secretário de Estado Adjunto do Ministro do Emprego e da Segurança Social, de 5 de março de 1990, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 11, de 22 de março de 1990, procede-se à integração em níveis de qualificação das profissões que a seguir se indicam, abrangidas pelo CC mencionado em título, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 29, de 8 de agosto de 2018.

1- Quadros superiores

Técnico superior

2- Quadros médios

2.2- Técnicos de produção e outros

Técnico

4- Profissionais altamente qualificados

4.2- Produção

Operador especializado

5- Profissionais qualificados

5.3- Produção

Operador qualificado

6- Profissionais semiquualificados (especializados)

6.2- Administrativos, comércio e outros

Operador

Contrato coletivo entre a Associação das Empresas de Vinho do Porto (AEVP) e a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal (administrativos) - Integração em níveis de qualificação

Nos termos do despacho do Secretário de Estado Adjunto do Ministro do Emprego e da Segurança Social, de 5 de março de 1990, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª

série, n.º 11, de 22 de março de 1990, procede-se à integração em níveis de qualificação das profissões que a seguir se indicam, abrangidas pelo CC mencionado em título, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 29, de 8 de agosto de 2018.

1- Quadros superiores

Analista de sistemas
Chefe de escritório
Chefe de departamento
Chefe de divisão
Chefe de serviços
Diretor de serviços
Técnico de contabilidade
Técnico superior principal

4- Quadros médios

2.1- Técnicos administrativos

Chefe de secção
Chefe de vendas
Programador
Técnico superior
Tesoureiro

4- Profissionais altamente qualificados

4.1- Administrativos, comércio e outros

Inspetor de vendas
Secretária de direção
Técnico administrativo
Técnico comercial ou de marketing
Técnico de higiene e segurança

5- Profissionais qualificados

5.1- Administrativos

Caixa
Rececionista - telefonista
Técnico administrativo assistente

5.2- Comércio

Cobrador
Operador comercial
Promotor de vendas (sem comissão)
Vendedor (sem comissão)

6- Profissionais semiquualificados (especializados)

6.1- Administrativos, comércio e outros

Assistente administrativo (2.º ano)
Assistente administrativo (1.º ano)
Contínuo
Contínuo (1.º ano)
Operador de limpeza
Paquete (até 17 anos)
Porteiro
Porteiro (1.º ano)
Promotor de vendas (com comissão)
Rececionista - telefonista (1.º ano)
Vendedor (com comissão)

Contrato coletivo entre a Associação das Empresas de Vinho do Porto (AEVP) e a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal (armazéns) - Integração em níveis de qualificação

Nos termos do despacho do Secretário de Estado Adjunto do Ministro do Emprego e da Segurança Social, de 5 de março de 1990, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 11, de 22 de março de 1990, procede-se à integração em níveis de qualificação das profissões que a seguir se indicam, abrangidas pelo CC mencionado em título, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 29, de 8 de agosto de 2018.

1- Quadros superiores

Analista principal
Enólogo principal
Enólogo

2- Quadros médios

2.2- Técnicos de produção e outros

Analista
Controlador de qualidade
Encarregado geral de armazém

3- Encarregados, contramestres, mestres e chefes de equipa

Chefe do sector de enchimento
Encarregado de armazém

4- Profissionais altamente qualificados

4.2- Produção

Ajudante de controlador de qualidade
Fogoeiro de 1.ª
Operador-chefe de linha de enchimento
Técnico de manutenção de 1.ª (serralheiros de 1.ª e eletricitistas de 1.ª e outros)

5- Profissionais qualificados

5.2- Comércio

Promotor comercial de vinhos

5.3- Produção

Fogoeiro de 2.ª
Fogoeiro de 3.ª
Operador de empilhador
Operador de linha de enchimento
Operador de máquinas
Tanoeiro
Técnico de manutenção de 2.ª (serralheiros de 2.ª e eletricitistas de 2.ª e outros)
Técnico de manutenção de 3.ª (serralheiros de 3.ª e eletricitistas de 3.ª e outros)
Técnico de construção civil (trolha, pintor, carpinteiro, serralheiro)

5.4- Outros

Ajudante de encarregado de armazém
Cozinheiro
Motorista de ligeiros
Motorista de pesados
Profissional de armazém
Profissional de turismo

6- Profissionais semiqualeificados (especializados)

6.1- Administrativos, comércio e outros

Ajudante de motorista
Auxiliar de limpeza
Empregado de refeitório
Promotor comercial de vinhos do 2.º ano

Promotor comercial de vinhos do 1.º ano
Profissional de turismo do 2.º ano
Profissional de turismo do 1.º ano

6.2- Produto

Auxiliar de armazém
Auxiliar de armazém do 1.º ano
Auxiliar de construção civil (servente de construção ci-
vil)
Ajudante de fogueiro

A - Estagiários

Analista estagiário

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 do Comércio, Escritórios, Serviços,
Alimentação, Hotelaria e Turismo (SinCESAHT) -
Alteração**

Alteração aprovada em 13 de setembro de 2018, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 25, de 8 de julho de 2015.

Artigo 31.º

(Composição)

- 1-
- a)
- b) Por 15 associados
- c)
- d)
- e) Pelos delegados sindicais em funções.

Artigo 36.º

(Composição)

- 1- A direcção é o órgão responsável pela gestão do Sindicato do Comércio, Escritórios, Serviços, Alimentação, Hotelaria e Turismo (SinCESAHT) e é constituída por um mínimo de 5 (cinco) elementos e um máximo de 9 (nove) elementos efectivos.
- a) Poderão ser eleitos até 3 (três) elementos suplentes.

Artigo 41.º

(Competências do presidente)

- 1- Compete em especial ao presidente:
 - a) Convocar e presidir às reuniões de direcção.
 - b) Coordenar o funcionamento geral do sindicato.
 - c) Distribuir pelouros e delegar competências nos restantes membros da direcção.
 - d) Representar a direcção ou fazer-se representar.
- 2- O presidente da direcção é substituído, nas suas ausências ou impedimentos pelo vice-presidente.

Artigo 68.º

(Entrada em vigor)

- 1- Mantém-se em vigor os estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 24, de 29 de junho de 2014, com alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 25, de 8 de julho de 2015.
- 2- As presentes alterações entram imediatamente em vigor, sem prejuízo da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, nos termos da lei.

Registado em 12 de outubro de 2018, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 31, a fl. 186 do livro n.º 2.

II - DIREÇÃO

Sindicato dos Trabalhadores Consulares e das Missões Diplomáticas no Estrangeiro - STCDE - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 19 de maio de 2018 para o mandato de três anos.

Direção nacional

1- Comissão executiva

Cargo	Nome	Posto
Secretária-geral	Rosa Teixeira Ribeiro	Consulado-geral Paris
Secretário-geral adjunto	Alexandre Lopes Vieira	Embaixada Berna
Secretária-geral adjunta	Maria Helena Martins	Consulado-geral São Paulo
Tesoureira	Miquelina Maças Gonçalves	Consulado-geral Londres
Tesoureiro adjunto	Leonel Peixeiro Rebelo	Consulado-geral Paris
Secretária	Teresa Oliveira Ribeiro	NUOI - Genebra
Secretária	Florinda Neto Jesus	REPER - Bruxelas

Direção nacional

2- Coordenadores das direções regionais

Área geográfica	Nome	Posto
Europa 3	Maria Clara Fonseca - presidente	Consulado-geral Genebra
África 1	Casimiro Santos Dias	Embaixada Luanda
África 2	Carla Monteiro Mesquita	Consulado-geral Maputo
América 1	Ana Teresa Freitas	Embaixada Washington
América 2	Francisca Sá Fialho	Consulado-geral Rio de Janeiro
Europa 1	Sandra Vaz Oliveira	Consulado-geral Luxemburgo

Europa 2	Maria Isabel Barradas	Consulado-geral Bordéus
Ásia/Oceânia	Bindiya Bedi Charan	Embaixada Nova Deli

UGT - Portalegre, União Geral de Trabalhadores de Portalegre - Substituição

Na composição do secretariado da UGT - Portalegre, União Geral de Trabalhadores de Portalegre publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 1, de 8 de janeiro de 2018, eleita para o mandato de quatro anos, foi efetuada a seguinte substituição:

Nome	BI/CC
Presidente - Maria de Fátima Ribeiro Queiroz Alves (SITESE)	12769353

Substituída por:

Nome	BI/CC
Presidente - Marco António Barreto Lourenço de Oliveira (SBSI)	10128173

UGT - Portalegre, União Geral de Trabalhadores de Portalegre - Retificação

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 1, de 8 de janeiro de 2018, foi publicada a composição do secretariado da UGT - Portalegre, União Geral de Trabalhadores de Portalegre eleita para o mandato de quatro anos, com inexatidão pelo que, assim se retifica:

Na página 17, na lista dos suplentes, onde se lê:

Filipe José Estrada Remígio 13565562 (SINDEQ)

Deve ler-se:

Filipe Jorge Estrada Remígio 13565562 (SINDEQ)

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

I - ESTATUTOS

ACILIS - Associação de Comércio, Indústria e Serviços da Região de Leiria - Alteração

Alteração aprovada em 23 de março de 2018, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 24, de 29 de junho de 2016.

CAPÍTULO II

Associados

Artigo 6.º

Os direitos dos associados adquirem-se após a deliberação da direção e pagamento da primeira quota.

CAPÍTULO III

SECÇÃO I

Disposições gerais

Artigo 11.º

2- A duração dos mandatos é de três anos, podendo qualquer membro ser reeleito até duas vezes para o mesmo órgão.

Artigo 13.º

Competência

Compete à assembleia geral:

- a) ...
- b) ...
- c) ...
- d) ...
- e) ...
- f) Deliberar, sob proposta da direção, sobre o montante das quotas;
- g) ...
- h) ...

SECÇÃO III

Direção

Artigo 21.º

Composição

1- A representação e gestão administrativa da associação

competem a uma direção composta por:

- a) ...
- b) ...
- c) Um delegado, por cada delegação ou concelho, até ao máximo de quatro.

Artigo 22.º

Competência

Compete à direção:

- a) ...
- b) ...
- c) ...
- d) ...
- e) ...
- f) Propor à assembleia geral, ouvidos os membros do conselho fiscal, a tabela das quotas a pagar pelos associados.
- g) ...
- h) ...
- i) ...
- j) ...
- l) Contratar com instituições bancárias contas correntes caucionadas ou outras formas de financiamento, para fazer face a necessidades de tesouraria.

Artigo 24.º

Atribuições dos vice-presidentes e dos delegados

1- Cabe, genericamente ao vice-presidente da direção:

- a) ...
- b) ...
- c) ...
- 2- ...
- 3- ...
- a) ...
- b) ...
- c) ...

4- Aos delegados compete coadjuvar o presidente e os vice-presidentes, fazer propostas de desenvolvimento e participação da associação na área das respetivas delegações e cumprir as funções que sejam determinadas ou atribuídas no mesmo âmbito.

Artigo 26.º

Vinculação

1- Para obrigar a associação são necessárias e bastantes as assinaturas:

- a) Do presidente da direção e de um vice-presidente;
- b) De dois vice-presidentes, devendo um, sempre que pos-

sível, ser o vice-presidente da área financeira, na ausência do presidente da direção.

2- Os atos de mero expediente serão assinados pelo presidente da direção ou, em seu nome, por qualquer vice-presidente.

Artigo 44.º

Constituem receitas desta associação:

a) As quotas e taxas de utilização dos serviços pagos pelos associados.

Registado em 12 de outubro de 2018, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 26 , a fl. 140 do livro n.º 2.

da em julgado em 20 de setembro de 2013, no âmbito do processo n.º 3172/10.2TTLSB, que correu termos no Tribunal Judicial da Comarca de Lisboa, Juízo do Trabalho de Lisboa, movido pelo Ministério Público contra a APAL - Associação Portuguesa de Agências de Leilões, foi declarada ao abrigo do artigo 9.º da Lei n.º 7/2009 de 12 de fevereiro e do número 1 do artigo 456.º do Código do Trabalho a extinção judicial da referida associação por esta não ter requerido nos termos do número 1 do artigo 9.º da citada lei, a publicação da identidade dos membros da direção desde o ato da sua constituição em 1998.

Assim, nos termos dos números 3 e 7 do referido artigo 456.º do Código do Trabalho, é cancelado o registo dos estatutos da APAL - Associação Portuguesa de Agências de Leilões, efetuado em 27 de março de 1998, com efeitos a partir da publicação deste aviso no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

APAL - Associação Portuguesa de Agências de Leilões - Cancelamento

Por sentença proferida em 2 de agosto de 2013 e transita-

II - DIREÇÃO

Associação Empresarial do Alto Tâmega - ACISAT - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 10 de setembro de 2018 para o mandato de três anos.

Direção		
Cargo	Empresa	Representante
Presidente	Vitor Carlos Teixeira Pimentel	Vitor Carlos Teixeira Pimentel
Vice-presidente	Areias & Associados, Sociedade de Advogados, RL	David Luis Vilarés Salgado Areias
Tesoureiro	Ferreira & Sousa, L. ^{da}	Manuel Abílio Ferreira
Secretário	Albergaria Borges, Sociedade de Restauração, L. ^{da}	Maria João Pinto Borges
1.º vogal	BMC Consulting, Unipessoal, L. ^{da}	Bruno Miguel Marques Coelho Chaves
2.º vogal	Óptica Silva & Filhos, L. ^{da}	Luís Silva
3.º vogal	Fernando António Magalhães Ribeiro	Fernando António Magalhães Ribeiro
4.º vogal	Multi Flaviae Óptica, L. ^{da}	Pedro Machado
5.º vogal	Santos & Santos, L. ^{da}	Salomão Seixas Cunha
1.º suplente	Flavicampo - Produtos Agrícolas, L. ^{da}	Pedro Alexandre Delgado Teixeira Lopes
2.º suplente	Laboratório Análise Clínicas J. Lamartine Dias, L. ^{da}	Vitor Manuel Salgado Dias
3.º suplente	Licínio Pópulo, Unipessoal, L. ^{da}	Licínio Manuel Pópulo

COMISSÕES DE TRABALHADORES

I - ESTATUTOS

...

II - ELEIÇÕES

Tabaqueira II, SA - Eleição

Identidade dos membros da comissão de trabalhadores eleitos em 10 de setembro de 2018 para o mandato de dois anos.

Efetivos:

Mafalda Ramos
Sebastian Rincon
João Subtil

Suplentes:

Bernardo Reis
Hugo Mendes

Registado em 16 de outubro de 2018, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 113, a fl. 34 do livro n.º 2.

Solvay Portugal, SA - Eleição

Identidade dos membros da comissão de trabalhadores eleitos em 10 e 11 de setembro de 2018 para o mandato de três anos.

Efetivos:

Sérgio Paulo Cid Anastácio
Miguel Ângelo da Conceição Dias
João Pedro Correia Veiguiinha

Suplente:

Tiago Freitas Carneiro

Registado em 12 de outubro de 2018, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 112, a fl. 33 do livro n.º 2.

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

I - CONVOCATÓRIAS

Visteon Portuguesa, L.^{da} - 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 das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas - SIESI, ao abrigo do número 3 do artigo 27.º da lei supracitada, recebida na Direção-Geral do

Emprego e das Relações de Trabalho, em 9 de outubro de 2018, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa Visteon Portuguesa, L.^{da}

«Nos termos e para os efeitos do número 3 do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009, o Sindicato das Indústrias Eléctricas do

Sul e Ilhas - SIESI informa, V/Ex.^{as}, que vai levar a efeito a eleição para os representantes dos trabalhadores na área de saúde e segurança no trabalho (SST) na empresa Visteon Portuguesa, L.^{da}, no dia 21 de novembro de 2018.»

Schmitt+Sohn Elevadores, L.^{da} - 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 supra referida, recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 10 de outubro de 2018, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho, na empresa Schmitt+Sohn Elevadores, L.^{da}

«Com a antecedência mínima de 90 dias, exigida no número 3 do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009, comunicamos que no dia 16 de janeiro de 2019, realizar-se-á na empresa Schmitt+Sohn Elevadores, L.^{da} o ato eleitoral com vista à eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho.»

II - ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES

Águas de Gaia, EM, SA - Eleição

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa Águas de Gaia, EM, SA realizada em 27 de setembro de 2018, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 26, de 15 de julho de 2018.

Efetivos:	N.º CC
Carlos Heitor Soares Monteiro	06475597
Sílvia Maria Geirinhas Milheiro	105926221
Eduardo Costa da Silva	09629948
José António Guedes Gonçalves	8958400

Suplentes:	N.º CC
Bernardo Oliveira da Silva	09258791
Ana Maria Vilaça de Faria Lélis	10776574
Armindo Paulo Teixeira Gonçalves	08428569
Luis Miguel Carvalho de Sousa Matos	10388509

Registado em 12 de outubro de 2018, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 84, a fl. 133 do livro n.º 1.

Câmara Municipal de Felgueiras - Eleição

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa Câmara Municipal de Felgueiras, realizada em 25 de setembro de 2018, conforme

convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 26, de 15 de julho de 2018.

Efetivos:	
Nome	N.º CC
Fernando Manuel Costa Sampaio	11845928
Francisco Pereira de Oliveira	07367549
Maria João da Costa Lira	03597507
Fernando Teixeira Cunha	07018148
José António Pinheiro de Sousa	
Suplentes:	
Nome	N.º CC
Agostinho Fernando Costa Leite	117277177
Luis da Costa Dias	08692531
João Pereira Ferreira	06374652
Reinaldo Moreira Cardoso	06407120
Manuel Dias da Cunha	

Registado em 12 de outubro de 2018, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 85, a fl. 133 do livro n.º 1.

Minor Continental Portugal, SA - Eleição

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa Minor Continental Portugal, SA, realizada em 27 de setembro de 2018, confor-

me convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 26, de 15 de julho de 2018.

Efetivos:

Amadeu Pedro Filipe
Ernesto Luís Pereira Botelho
Manuel Gomes de Faria
Luís Miguel Trindade

Suplentes:

Cândido Ricardo Marchante
Fernando Manuel Andrade
Vitor dos Santos Chamiço
Samuel Almeida Guedes

Registado em 12 de outubro de 2018, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 83, a fl. 133 do livro n.º 1.

Águas de Paredes, SA - Eleição

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa Águas de Paredes, SA, realizada em 1 de outubro de 2018, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 29, de 8 de agosto de 2018.

Efetivos:	BI/CC
Mário Miguel Pinto Narciso	11585881
Suplentes:	BI/CC
Adão Sérgio Pacheco Rodrigues Pinto	11754647

Registado em 16 de outubro de 2018, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 89, a fl. 134 do livro n.º 1.

Câmara Municipal de Lousada - Eleição

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na Câmara Municipal de Lousada, realizada em 3 de outubro de 2018, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 25, de 8 de julho de 2018.

Efetivos:	BI/CC
Luís da Cunha Barbosa	7392630
António Rodrigo Leite Silva Ribeiro	08472372
Joaquim Dias Leite	07220888

Manuel Moreira da Silva	10917602
Pedro Isaac da Mota Teles	1208430

Suplentes:	BI/CC
António Ricardo da Silva Ferreira	05844655
António Manuel Fernandes de Sousa	10784741
Ilda Cristina Machado Xavier	09335734
Maria José Ferreira da Silva	11137117
Maria Alice Moreira Araújo Pinto Alves	9222504

Registado em 16 de outubro de 2018 ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 88, a fl. 133 do livro n.º 1.

Câmara Municipal da Póvoa de Varzim - Eleição

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na Câmara Municipal da Póvoa de Varzim, realizada em 20 de setembro de 2018, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 25, de 8 de julho de 2018.

Efetivos:	BI/CC
Manuel José Dourado Cristelo	08473659
Fernando Jorge Gomes de Carvalho	11096041
Carlos Manuel de Sousa Pontes	05946756
Manuel Alexandre Faria Ribeiro	10415685
Manuel Alberto Dinis Ferreira	09977818

Suplentes:	BI/CC
Rosa Maria Alves Correia Carvalho	10224908
José Augusto de Castro Pinheiro	7430062
Paulo Jorge da Costa Brandão	11869833
Maria de Fátima Fernanda Silva	10419328
Manuel da Silva Moreira	10255443

Registado em 16 de outubro de 2018 ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 87, a fl. 133 do livro n.º 1.

Câmara Municipal de Chaves - Eleição

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na Câmara Municipal de Chaves, realizada em 20 de setembro de 2018, conforme convocató-

ria publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 23, de 22 de junho de 2018.

Efetivos:	BI/CC
Paula Cristina de Carvalho Dias	10614063
Domingos Gabriel Jorge Rodrigues	5704248
José Armindo Ferraz Cerqueira	3438593
Carlos Alberto da Silva Santos	10726028

Suplentes:	BI/CC
José Maria Machado Ferraz	07304386
António Augusto Oliveira Anes	3023461
Manuel Eugénio Magalhães Valadares	8186454
António Manuel Fidalgo Madureira Moura	8325128

Registado em 16 de outubro de 2018 ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 86, a fl. 133 do livro n.º 1.

CONSELHOS DE EMPRESA EUROPEUS

...

INFORMAÇÃO SOBRE TRABALHO E EMPREGO

EMPRESAS DE TRABALHO TEMPORÁRIO AUTORIZADAS

...

CATÁLOGO NACIONAL DE QUALIFICAÇÕES

O Decreto-Lei n.º 396/2007, de 31 de dezembro que cria o Catálogo Nacional de Qualificações, atribui à Agência Nacional para a Qualificação, IP, atual Agência Nacional para a Qualificação e o Ensino Profissional, IP, a competência de elaboração e atualização deste catálogo, através, nomeadamente, da inclusão, exclusão ou alteração de qualificações.

De acordo com o número 7 do artigo 6.º daquele diploma legal, as atualizações do catálogo, são publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, bem como publicados no sítio da internet do Catálogo Nacional de Qualificações.

No âmbito do processo de atualização e desenvolvimento do Catálogo Nacional de Qualificações, vimos proceder às seguintes alterações:

1. INTEGRAÇÃO DE NOVAS QUALIFICAÇÕES

...

2. INTEGRAÇÃO DE UFCD

...

3. ALTERAÇÃO DE QUALIFICAÇÕES

– **Operador/a de Máquinas Agrícolas**, ao qual corresponde um nível 2 de qualificação do Quadro Nacional de Qualificações (**anexo 1**)

Integração nas UFCD pré-definidas das seguintes UFCD: 6281 - Processos e métodos de proteção fitossanitária e de aplicação de produtos fitofarmacêuticos (50 horas); 6278 - Modos de produção agrícola e agricultura sustentável (25 horas)

Integração nas UFCD complementares das seguintes UFCD: 6392 - Distribuição e comercialização de produtos fitofarmacêuticos (25 horas); 9261 - Produtos fitofarmacêuticos - uso sustentável - atualização (25 horas); 9262 - Produtos fitofarmacêuticos - venda responsável - atualização (25 horas)

Exclusão das UFCD 2919 Processo e métodos de proteção fitossanitários (25 horas) e 2927 - Regulação, operação e manutenção de equipamentos de tratamentos fitossanitários e proteção de culturas (50 horas)

Anexo 1:

6281	Processos e métodos de proteção fitossanitária e de aplicação de produtos fitofarmacêuticos	Carga horária 50 horas
Objetivo(s)	<ol style="list-style-type: none">1. Identificar os principais maos e métodos de proteção das plantas.2. Estimar o risco e o nível económico de ataque de uma dada cultura em ralação a um inimigo.3. Identificar o modo de ação das diferentes classes de produtos fitofarmacêuticos.4. Interpretar os componentes de um rótulo de uma embalagem de produto fitofarmacêutico.5. Determinar o intervalo de segurança de um produto fitofarmacêutico.6. Efetuar o cálculo de doses, concentrações e volumes de calda.7. Efetuar a proteção fitossanitária das culturas, conduzindo, operando e regulando as máquinas de aplicação, tendo em atenção os princípios de proteção integrada.8. Aplicar os procedimentos para minimizar o risco na utilização do produto fitofarmacêutico para o aplicador, para o ambiente, para as espécies e organismos não visados e para o consumidor.9. Regular, calibrar e proceder à manutenção das máquinas de tratamento e proteção das plantas.10. Enumerar os procedimentos para armazenar e transportar em segurança pequenas quantidades de produtos fitofarmacêuticos.	
Conteúdos		
<ol style="list-style-type: none">1. Meios de proteção das culturas - controlo de doenças, pragas e infestantes<ol style="list-style-type: none">1.1. Luta biológica, cultural, genética, biotécnica e química2. Proteção integrada<ol style="list-style-type: none">2.1. Evolução da proteção das plantas2.2. Legislação específica2.3. Princípios gerais de proteção integrada2.4. Estimativa de risco e modelos de previsão2.5. Nível económico de ataque (NEA)2.6. Tomada de decisão2.7. Luta química - seleção de produtos2.8. Registo dos tratamentos realizados (caderno de campo)3. Produção integrada<ol style="list-style-type: none">3.1. Princípios da PRODI3.2. Estratégia de produção3.3. Principais técnicas de produção3.4. Regulamentação e registos4. Agricultura biológica<ol style="list-style-type: none">4.1. Princípios gerais4.2. Regulamento comunitário relativo à agricultura biológica5. Produtos fitofarmacêuticos (PF)<ol style="list-style-type: none">5.1. Definição de produto fitofarmacêutico5.2. Classificação química5.3. Modos de ação5.4. Formulação6. Sistemas regulamentares dos produtos fitofarmacêuticos<ol style="list-style-type: none">6.1. Homologação dos PF6.2. Produtos ilegais - sua identificação6.3. Distribuição, venda e aplicação6.4. Gestão de resíduos de embalagens e excedentes6.5. Outra legislação aplicável ou complementar7. Segurança na utilização de produtos fitofarmacêuticos<ol style="list-style-type: none">7.1. Aspetos toxicológicos inerentes à manipulação e aplicação dos produtos fitofarmacêuticos7.2. Símbolos toxicológicos e ecotoxicológicos7.3. Informação e leitura do rótulo		

-
- 7.4. Equipamento de proteção individual (EPI)
 - 7.5. Relação entre o EPI e as diferentes características dos produtos fitofarmacêuticos
 - 7.6. Sintomas de intoxicação com produtos fitofarmacêuticos
 - 8. Redução do risco no manuseamento e aplicação de produtos fitofarmacêuticos
 - 8.1. Verificação das condições de trabalho, condições atmosféricas, material de aplicação a utilizar, leitura do rótulo
 - 8.2. Cuidados com a preparação da calda
 - 8.3. Noção de dose e concentração da calda
 - 8.4. Utilização do EPI
 - 9. Redução do risco para o ambiente, espécies e organismos não visados
 - 9.1. Impacte no ambiente do uso de PF
 - 9.2. Riscos para as espécies e organismos não visados resultantes da aplicação dos PF
 - 9.3. Preparação da calda
 - 9.4. Eliminação de excedente da calda
 - 9.5. Lavagem do equipamento de aplicação
 - 9.6. Gestão de embalagens de produtos obsoletos
 - 10. Redução do risco para o consumidor
 - 10.1. Noção de resíduo
 - 10.2. Limite máximo de resíduo
 - 10.3. Intervalo de segurança
 - 10.4. Exposição do consumidor e cumprimento das indicações do rótulo
 - 10.5. Controlo de resíduos
 - 11. Máquinas de aplicação - pulverizadores, atomizadores e polvilhadores
 - 11.1. Tipos, constituição e funcionamento
 - 11.2. Equipamentos combinados de mobilização, sementeira e tratamento fitossanitário
 - 11.3. Critério para a seleção das máquinas
 - 11.4. Engate das máquinas ao trator e regulações comuns
 - 11.5. Inspeção dos equipamentos e verificação do estado de funcionamento
 - 11.6. Técnicas de calibração e regulação das máquinas de aplicação
 - 11.7. Limpeza, conservação e manutenção do material de aplicação
 - 12. Preparação da calda e técnicas de aplicação
 - 12.1. Cálculo de doses, concentrações e volumes de calda com herbicidas, inseticidas, fungicidas e outros PF
 - 12.2. Preparação da calda
 - 12.3. Técnicas de aplicação
 - 12.4. Arrastamento da calda
 - 12.5. Cuidados com o equipamento após a aplicação
 - 12.6. Eliminação de excedentes e de embalagens
 - 13. Armazenamento e transporte de pequenas quantidades de PF
 - 13.1. Condições e características dos locais de armazenamento de PF
 - 13.2. Perigos e segurança durante o armazenamento e sinalização
 - 14. Acidentes com PF
 - 14.1. Perigos e segurança no transporte de pequenas quantidades de PF
 - 14.2. Prevenção de acidentes
 - 14.3. Acidentes de trabalho
 - 14.4. Medidas de primeiros socorros
 - 15. Boas práticas de segurança e saúde na aplicação de produtos fitofarmacêuticos
-

6279	Modos de produção agrícola e agricultura sustentável	Carga horária 25 horas
Objetivo(s)	<ol style="list-style-type: none">1. Identificar as principais técnicas de produção agrícola e o seu impacto ambiental.2. Caracterizar o método de proteção integrada.3. Caracterizar o modo de produção integrada.4. Caracterizar o modo de produção biológico.5. Identificar o código de boas práticas agrícolas.6. Identificar os processos de garantia de qualidade e de segurança alimentar dos produtos agrícolas.	
Conteúdos	<ol style="list-style-type: none">1. Principais técnicas de produção agrícola<ol style="list-style-type: none">1.1. Fertilização e nutrição animal1.2. Mobilização do solo1.3. Sementeiras e plantações1.4. Amanhos culturais1.5. Tratamentos fitossanitários, monda química e utilização de produtos fitofarmacêuticos1.6. Rega e drenagem1.7. Maneio e reprodução animal1.8. Sanidade animal1.9. Colheita e conservação1.10. Mecanização e automatização das operações - principais máquinas e equipamentos utilizados2. Impacto da produção no ambiente<ol style="list-style-type: none">2.1. Agricultura intensiva e biodiversidade2.2. Produtos fitofarmacêuticos, toxicidade e resíduos2.3. Poluição das águas - fertilizantes, produtos fitofarmacêuticos e dejetos animais2.4. Poluição atmosférica - metano, óxidos de azoto e volatilização da amónia2.5. Degradação do solo - erosão e resíduos, desertificação e salinização3. Proteção e melhoria do ambiente<ol style="list-style-type: none">3.1. Noção de ambiente3.2. Poluição e saúde ambiental3.3. Enquadramento legal3.4. Medidas de proteção da água e do solo4. Código de boas práticas<ol style="list-style-type: none">4.1. Regras4.2. Legislação5. Qualidade dos produtos e processos de produção agrícola<ol style="list-style-type: none">5.1. Normas de qualidade5.2. Certificação dos produtos e dos processos de produção agrícola e parâmetros da qualidade dos produtos agrícolas5.3. Qualidade e segurança alimentar5.4. Organismos/entidades relevantes ao controle e à garantia de qualidade dos produtos agrícolas5.5. Legislação6. Método de proteção integrada<ol style="list-style-type: none">6.1. Princípios básicos do método6.2. Componentes da proteção integrada6.3. Estrago e prejuízo6.4. Processo de tomada de decisão<ol style="list-style-type: none">6.4.1. Estimativa do risco6.4.2. Nível económico de ataque (NEA)6.4.3. Escolha dos meios de proteção6.4.4. Características dos pesticidas6.5. Legislação	

-
7. Modo de produção integrada
 - 7.1. Princípios básicos do modo de produção
 - 7.2. Plano de exploração
 - 7.3. Conservação do solo e melhoria do estado de fertilidade
 - 7.4. Seleção de variedades e de material vegetal
 - 7.5. Escolha dos meios de proteção
 - 7.6. Proteção fitossanitária
 - 7.7. Gestão da água de rega e da sua qualidade
 - 7.8. Condução e amanhos culturais
 - 7.9. Colheita, acondicionamento, armazenamento e conservação
 - 7.10. Bem estar animal
 - 7.11. Maneio e alimentação animal
 - 7.12. Profilaxia e saúde animal
 - 7.13. Gestão de efluentes de origem animal
 - 7.14. Legislação
 8. Modo de produção biológico
 - 8.1. Objetivos e princípios
 - 8.2. Fertilidade do solo e fertilização
 - 8.3. Correção do solo e conservação
 - 8.3.1. Proteção das plantas
 - 8.3.2. Fauna auxiliar
 - 8.3.3. Proteção fitossanitária em modo de produção biológico
 - 8.3.4. Gestão de adventícias
 - 8.4. Produção biológica de animais e de produtos de origem animal
 - 8.5. Produção biológica de plantas e de produtos de origem vegetal
 - 8.6. Acondicionamento e conservação
 - 8.7. Controlo e certificação
 - 8.8. Conversão para o modo de produção biológico
 - 8.9. Legislação
-

6392	Distribuição e comercialização de produtos fitofarmacêuticos	Carga horária 25 horas
Objetivo(s)	<ol style="list-style-type: none"> 7. Interpretar o rótulo de uma embalagem de um produto fitofarmacêutico. 8. Identificar os procedimentos a efetuar perante um acidente fitofarmacêutico. 9. Reconhecer e localizar a sinalização de segurança do armazém. 10. Efetuar os procedimentos para transportar e armazenar em segurança produtos fitofarmacêuticos. 11. Aplicar os procedimentos de minimização do risco para o aplicador, para o ambiente e para o consumidor. 12. Proceder à venda responsável de produtos fitofarmacêuticos. 	

Conteúdos

1. Produtos fitofarmacêuticos
2. Definição de produto fitofarmacêutico
3. Composição/formulação dos produtos fitofarmacêuticos
4. Principais grupos de produtos fitofarmacêuticos
5. Regulamentação aplicável aos produtos fitofarmacêuticos
6. Homologação dos produtos fitofarmacêuticos
7. Distribuição, venda e aplicação
8. Consequências da aplicação da legislação
9. Segurança na utilização de produtos fitofarmacêuticos
10. Aspetos toxicológicos
 - 10.1. Toxicidade aguda
 - 10.2. Toxicidade subcrítica
 - 10.3. Toxicidade crónica
11. Classificação toxicológica dos produtos fitofarmacêuticos
12. Informação dos rótulos das embalagens de produtos fitofarmacêuticos
13. Caracterização dos Equipamentos de Proteção Individual (EPI)
14. Minimização do risco para o aplicador, para o ambiente e para os consumidores dos produtos agrícolas tratados
15. Minimização do risco para o aplicador
 - 15.1. Cuidados durante a preparação e aplicação da calda
16. Minimização do risco para o ambiente
 - 16.1. Consequências de uma aplicação incorreta
 - 16.2. Gestão dos resíduos das embalagens vazias
17. Minimização do risco para o consumidor
 - 17.1. Noção de resíduo
 - 17.2. Intervalo de segurança
 - 17.3. Limite máximo de resíduo
 - 17.4. Controlo dos resíduos
18. Acidentes com produtos fitofarmacêuticos
19. Acidentes de trabalho com produtos fitofarmacêuticos
20. Medidas de primeiros socorros
21. Armazenamento seguro de produtos fitofarmacêuticos
22. Requisitos gerais dos armazéns de produtos fitofarmacêuticos
 - 22.1. Sinalização
 - 22.2. Derrames acidentais
 - 22.3. Limpeza
23. Gestão do armazém
 - 23.1. Organização e arrumação dos produtos no armazém
 - 23.2. Gestão das existências
 - 23.3. Produtos obsoletos
24. Venda responsável de produtos fitofarmacêuticos
25. Ato responsável de venda
26. Alerta do comprador para o uso correto dos produtos

9261	Produtos fitofarmacêuticos - uso sustentável - atualização	Carga horária 25 horas
Objetivo(s)	<ul style="list-style-type: none">1. Identificar os diversos meios de proteção das plantas.2. Interpretar as componentes do rótulo das embalagens de produtos fitofarmacêuticos.3. Escolher e preparar o material de aplicação dos produtos fitofarmacêuticos, utilizando os procedimentos de calibração e regulação das máquinas e calculando as doses, concentrações e volumes de cada aplicação.4. Aplicar produtos fitofarmacêuticos, respeitando as regras e procedimentos de segurança e de redução dos riscos associados à prática, de acordo com a legislação em vigor.5. Armazenar e transportar em segurança pequenas quantidades de produtos fitofarmacêuticos.6. Enumerar os procedimentos de atuação em caso de acidente com produtos fitofarmacêuticos.	
Conteúdos	<ul style="list-style-type: none">1. Sistemas regulamentares<ul style="list-style-type: none">1.1. Autorização de produtos fitofarmacêuticos1.2. Classificação, embalagem e rotulagem1.3. Venda, aquisição e uso responsável2. Proteção Integrada (PI)<ul style="list-style-type: none">2.1. Legislação específica e registos2.2. Prática da PI e tomada de decisão2.3. Aconselhamento agrícola2.4. Avaliação comparativa de produtos fitofarmacêuticos e segurança3. Produção Integrada (PRODI)<ul style="list-style-type: none">3.1. Princípios da PRODI3.2. Regulamentação e registos3.3. Caderno de campo4. Modo de produção biológico<ul style="list-style-type: none">4.1. Princípios gerais4.2. Regulamento comunitário relativo ao modo de produção biológico4.3. Utilização de produtos fitofarmacêuticos em modo de produção biológico5. Segurança na utilização de produtos fitofarmacêuticos<ul style="list-style-type: none">5.1. Aspetos toxicológicos inerentes à sua manipulação e aplicação5.2. Noção de dose, concentração e volume de calda5.3. Informação e leitura do rótulo5.4. Produtos ilegais5.5. Equipamentos de Proteção Individual (EPI) segundo as características do produto fitofarmacêutico6. Redução do risco na aplicação dos produtos fitofarmacêuticos<ul style="list-style-type: none">6.1. Inspeção periódica de equipamentos6.2. Características do equipamento de aplicação6.3. Critérios para a escolha do material de aplicação6.4. Técnicas de aplicação, calibração, regulação do material de aplicação e inspeção6.5. Arrastamento da calda e dispositivos anti deriva7. Redução do risco para o ambiente, espécies e organismos não visados<ul style="list-style-type: none">7.1. Impacte no ambiente do uso de produtos fitofarmacêuticos7.2. Risco para as espécies não visadas e medidas de mitigação do risco7.3. Segurança na manipulação e preparação de caldas e limpeza de equipamentos de aplicação7.4. Gestão de resíduos de embalagens e resíduos de excedentes de produtos fitofarmacêuticos (obsoletos)8. Segurança alimentar<ul style="list-style-type: none">8.1. Limite máximo de resíduos8.2. Intervalo de segurança8.3. Exposição do consumidor e cumprimento das indicações do rótulo	

9. Armazenamento e transporte de pequenas quantidades de produtos fitofarmacêuticos
 - 9.1. Condições e características dos locais de armazenamento
 - 9.2. Sinalização, perigos e segurança durante o armazenamento
 - 9.3. Perigos e segurança no transporte
10. Acidentes com produtos fitofarmacêuticos
 - 10.1. Prevenção de acidentes
 - 10.2. Acidentes de trabalho
 - 10.3. Sintomas de intoxicação e medidas de primeiros socorros

9362

Produtos fitofarmacêuticos - venda responsável - atualização

**Carga horária
25 horas**

Objetivo(s)

1. Caracterizar os produtos fitofarmacêuticos.
2. Reconhecer os princípios inerentes à comercialização e distribuição de produtos fitofarmacêuticos.
3. Efetuar a venda responsável de produtos fitofarmacêuticos.
4. Identificar os princípios gerais de segurança no manuseamento e utilização de produtos fitofarmacêuticos e de redução dos riscos.
5. Armazenar e transportar em segurança pequenas quantidades de produtos fitofarmacêuticos.
6. Enumerar os procedimentos de atuação em caso de acidente com produtos fitofarmacêuticos.

Conteúdos

1. Características dos produtos fitofarmacêuticos
 - 1.1. Composição/formulação
 - 1.2. Modos de ação
 - 1.3. Classificação, embalagem e rotulagem
2. Autorização de produtos fitofarmacêuticos
 - 2.1. Tipificação das autorizações de venda e acesso a informação sobre autorizações
3. Comercialização e distribuição de produtos fitofarmacêuticos
 - 3.1. Autorização de exercício de atividade de distribuição e venda
 - 3.2. Manual de procedimentos operativos
 - 3.3. Atribuições e obrigações do operador de venda e do técnico responsável no armazém e no estabelecimento de venda
 - 3.4. Comercialização de produtos fitofarmacêuticos de uso não profissional
4. Venda e armazenamento responsável de produtos fitofarmacêuticos
 - 4.1. Segurança das instalações de venda
 - 4.2. Registos na distribuição e/ou venda
 - 4.3. Eliminação de resíduos de embalagens vazias e obsoletos
 - 4.4. Aconselhamento para a utilização segura de produtos fitofarmacêuticos
5. Modos de produção e uso sustentável de produtos fitofarmacêuticos
 - 5.1. Regulamentação para a proteção integrada, produção integrada e modo de produção biológico
 - 5.2. Princípios de proteção integrada, aconselhamento responsável e registos
 - 5.3. Comercialização e utilização de produtos fitofarmacêuticos em modo de produção biológico
6. Princípios gerais de segurança no manuseamento e utilização de produtos fitofarmacêuticos
 - 6.1. Aspetos toxicológicos inerentes à sua manipulação
 - 6.2. Noção de dose, concentração e volume de calda
 - 6.3. Informação e leitura do rótulo
 - 6.4. Produtos ilegais
7. Princípios gerais de redução do risco no manuseamento e aplicação dos produtos fitofarmacêuticos
 - 7.1. Cuidados com a preparação da calda
 - 7.2. Equipamentos de proteção individual segundo as características do produto fitofarmacêutico
 - 7.3. Boas práticas de segurança e saúde no trabalho

-
8. Princípios gerais de redução do risco para o ambiente, espécies e organismos não visados
 - 8.1. Inspeção, calibração e conservação de equipamentos de aplicação de produtos fitofarmacêuticos
 - 8.2. Impacte no ambiente do uso de produtos fitofarmacêuticos
 - 8.3. Risco para as espécies não visadas resultantes da aplicação dos produtos fitofarmacêuticos
 9. Redução do risco para o consumidor
 - 9.1. Boa prática agrícola e intervalo de segurança
 - 9.2. Limite máximo de resíduos
 - 9.3. Exposição do consumidor e cumprimento das indicações do rótulo
 10. Armazenamento e transporte de pequenas quantidades de produtos fitofarmacêuticos
 - 10.1. Condições e características dos locais de armazenamento
 - 10.2. Sinalização, perigos e segurança durante o armazenamento
 - 10.3. Perigos e segurança no transporte
 11. Acidentes com produtos fitofarmacêuticos
 - 11.1. Prevenção de acidentes
 - 11.2. Acidentes de trabalho
 - 11.3. Medidas de primeiros socorros
-

4. EXCLUSÃO DE QUALIFICAÇÕES

- **Bombeiro**, ao qual corresponde um nível 2 de qualificação do Quadro Nacional de Qualificações